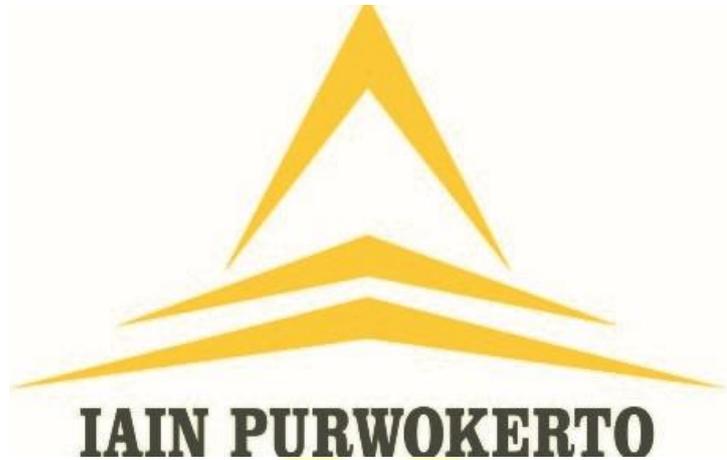


**TINJAUAN HUKUM ISLAM
TERHADAP UPAH TENAGA KERJA YANG TIDAK SESUAI
DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BEKASI
(Studi Putusan Nomor: 36/PDT.SUS.PHI/2015/PN.BDG)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Syariah IAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah
Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh:

RIZKY PUSPITA CAHYANING PUTRI

NIM. 1617301038

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Rizky Puspita Cahyaning Putri

NIM : 1617301038

Jenjang : S-1

Jurusan : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg)”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 07 Agustus 2020

Saya yang menyatakan,



Rizky Puspita Cahyaning Putri

NIM. 1617301038

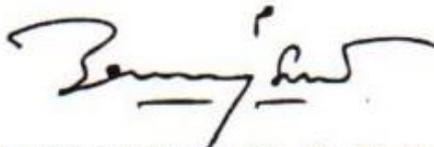
PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

**“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai
Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor:
36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg)”**

Yang disusun oleh Rizky Puspita Cahyaning Putri (NIM. 1617301038) Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, telah diujikan pada tanggal 08 September 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Hukum (S.H.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

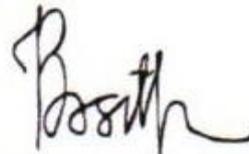
Penguji I/ Ketua Sidang



Bani Svarif Maula, LL. M., M. Ag.

NIP. 19750620 200112 1 003

Penguji II/ Sekretaris Sidang



Abdul Basith, S. Th. I., M. H. I.

NIDN. 2001048101

Pembimbing Utama



Hariyanto, S. H. I., M. Hum., M. Pd.

NIP. 19750707 200901 1 012

Diketahui oleh:



Dekan Fakultas Syari'ah,

8/10/2020

Dr. Supani, M.A.,

NIP. 19700705 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 07 Agustus 2020

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdri. Rizky Puspita Cahyaning Putri

Lampiran : 3 Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah IAIN Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaahan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari:

Nama : Rizky Puspita Cahyaning Putri
NIM : 1617301038
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH
TENAGA KERJA YANG TIDAK SESUAI DENGAN
UPAH MINIMUM KABUPATEN BEKASI
(Studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg)

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto untuk dimunaqasyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Demikian, atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing.

Hariyanto, S.H., M. Hum.,
NIP. 19750707/200901 1 012

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA
YANG TIDAK SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN
BEKASI (Studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg)**

ABSTRAK

**Rizky Puspita Cahyaning Putri
NIM. 1617301038**

**Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto**

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja sama, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Dalam Islam kata upah ini masuk ke dalam pembahasan *ijārah*. Salah satu dasar untuk menetapkan upah layak adalah menetapkan upah minimum. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian *library research* (penelitian pustaka), yaitu dengan meneliti atau mengkaji berbagai buku dan tulisan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti baik data primer ataupun sekunder.

Penelitian ini berdasarkan sumber utama data tertulis yang berasal dari salinan Putusan Pengadilan Negeri Bandung No:36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg, Undang-undang, kitab, buku, jurnal dan sumber-sumber yang tertulis lainnya yang berguna dalam mendukung penelitian ini. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini agar lebih mudah dalam menyusun skripsi yaitu dengan menggunakan metode pengumpulan data dokumentasi dengan mencari salinan Putusan Pengadilan Negeri Bandung No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penyusunan ini yaitu analisis isi (*content analysis*). Dalam teknik ini digunakan dengan cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen, yakni peninggalan tertulis, arsip-arsip yang berupa data-data dari putusan Pengadilan Negeri Bandung No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg., peraturan perundang-undangan, dan lain-lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam putusan akhirnya majelis tidak menemukan adanya selisih kurang upah pada sistem perhitungan gaji, oleh karena itu maka tuntutan tidak dapat dikabulkan dan haruslah dinyatakan ditolak. Ditinjau dari hukum islam mengenai putusan hakim yaitu sudah sesuai dilihat dari segi rukun dan syarat, prinsip sistem upah serta asas perjanjian dalam hukum islam.

Kata Kunci: Upah, *Ijārah*, *Ujrah*, Pengadilan Hubungan Industrial

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543/3b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	Ṣ	Es (Titik di Atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥ	Ḥ	Ha (Titik di Bawah)
خ	Kha	Kh	Ka Dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	ẒAl	Ẓ	Ze (Titik Di Atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es Dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (Titik Di Bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (Titik Di Bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (Titik Di Bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (Titik Di Bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma Terbalik Di Atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘El
م	Mim	M	‘Em
ن	Nun	N	‘En
و	Waw	W	W
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apstroft
ي	Ya	Y	Ye

B. Ta’ Marbūṭah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

إجارة	Ditulis	<i>Ijārah</i>
الإباحة	Ditulis	<i>Ibāḥah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal lainnya).

C. Vokal Pendek

Vokal pendek bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

◌َ	<i>Faḥah</i>	ditulis	A
◌ِ	<i>kasrah</i>	ditulis	I
◌ُ	<i>ḍammah</i>	ditulis	U

D. Vokal Panjang

Vokal panjang bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

1.	<i>Fathah</i> + alif	ditulis	ā
	جُنَاحَ	ditulis	<i>Junāḥa</i>
2.	<i>kasrah</i> + ya' mati	ditulis	ī
	مُفْسِدِينَ	ditulis	<i>Mufsidīn</i>
3.	<i>dammah</i> + waw mati	ditulis	ū
	تعملون	ditulis	<i>Ta'malūn</i>

E. Kata Sandang Alif + Lam

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata xiii sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung.

القويّ	Ditulis	<i>Al- Qawiyyu</i>
القرآن	Ditulis	<i>Al- Quran</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

النّاس	Ditulis	<i>An-Nās</i>
الشريعة	Ditulis	<i>Asy-Syarī'ah</i>

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamiin penulis panjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang dinantikan syafa'atnya di hari akhir kelak.

Dengan penuh rasa syukur skripsi yang berjudul “TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH YANG TIDAK SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BEKASI (STUDI PUTUSAN NOMOR: 36/PDT.SUS.PHI/2015/PN.BDG)” dapat terselesaikan dengan lancar. Namun, semua ini tidak terlepas dari dukungan, motivasi serta arahan dari para pihak, untuk itu selayaknya penulis ucapkan terima kasih yang begitu dalam kepada:

1. Dr. Supani, M.A., Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto sekaligus Dosen Pembimbing Akademik.
2. Dr. H. Achmad Siddiq, M.H.I., M.H., Wakil Dekan I Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Dr. Hj. Nita Triana, S.H., M.Si., Wakil Dekan II Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
4. Bani Syarif Maula, LL. M., M. Ag., Wakil Dekan III Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

5. Agus Sunaryo, M.S.I., Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
6. Hariyanto, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya, terima kasih atas bimbingan, kritik, saran dan dukungannya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
7. Segenap Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
8. Segenap Staf dan Karyawan Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
9. Orang tua penulis, yang senantiasa memberikan dukungan finansial dan doa, serta ke-2 kakak tercinta penulis yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi.
10. Teman-teman Program Studi Hukum Ekonomi Syariah 2016 terkhusus HES A 2016, Teman-Teman Pondok Pesantren Manbaul Husna Purwokerto. Teman-teman KKN Desa Banjarwinangun tahun 2019, Teman-teman PPL Pengadilan Negeri Purwokerto Tahun 2020, dan teman-teman lainnya yang selalu ada untuk saya, yang telah mensupport dan mendoakan saya.
11. Dan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tiada hal lain yang dapat penulis berikan untuk menyampaikan rasa terimakasih melainkan hanya doa, semoga amal baik dari semua pihak tercatat sebagai amal shaleh yang diridhai Allah SWT, dan mendapat balasan yang berlipat ganda di akhirat kelak. Amin.

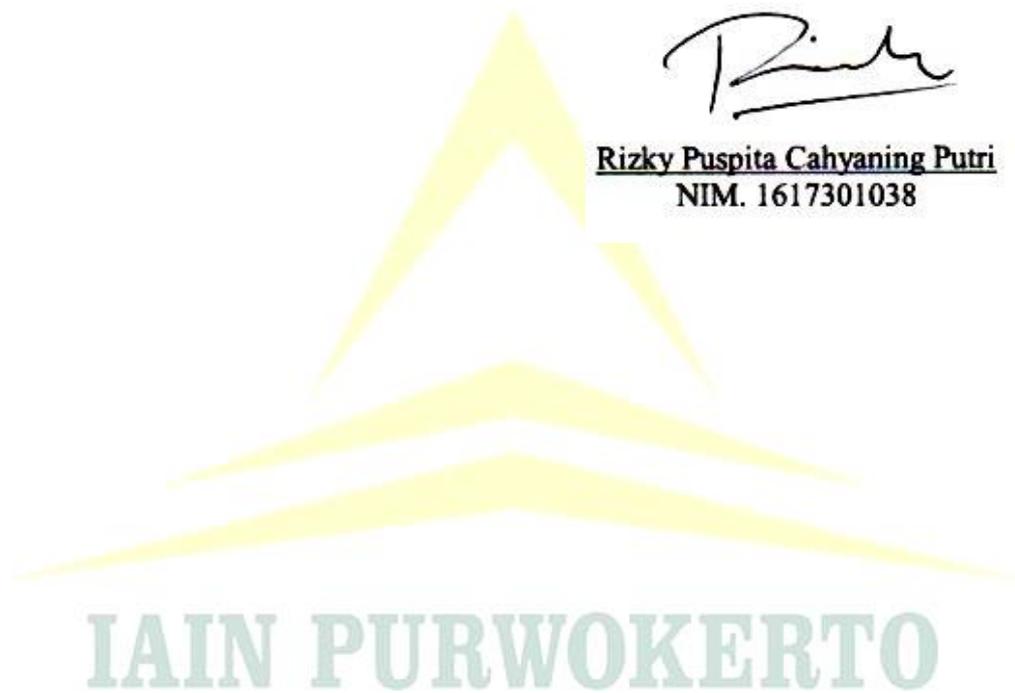
Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah diharapkan. Teruntuk itu mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Purwokerto, 07 Agustus 2020

Penulis



Rizky Puspita Cahyaning Putri
NIM. 1617301038



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	9
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
E. Kajian Pustaka	14
F. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II KONSEP UPAH DALAM HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM	21
A. Tinjauan Umum tentang Upah dalam Hukum Positif	21
1. Pengertian Upah	21
2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten.....	24
3. Struktur Skala Upah.....	28
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perbedaan Upah dan Gaji	30
5. Komponen Terkait Upah dan Gaji.....	31

B. Tinjauan Umum tentang Upah dalam Hukum Islam.....	33
1. Pengertian dan Dasar Hukum Upah dalam Islam.....	33
2. Rukun dan Syarat Upah dalam Islam	40
3. Bentuk dan Ketentuan Upah dalam Islam	45
4. Prinsip Sistem Upah dalam Islam	47
C. Perjanjian Kerja dalam Pandangan Hukum Positif dan Islam...	50
1. Asas Perjanjian dalam hukum positif	51
2. Asas perjanjian dalam hukum islam	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	59
A. Jenis Penelitian	60
B. Sumber Data	60
C. Metode Pengumpulan Data	61
D. Metode Analisis Data	62
BAB IV UPAH TENAGA KERJA YANG TIDAK SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN	64
A. Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg tentang Upah yang tidak sesuai dengan UMK.....	64
1. Kronologi Perkara No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg	66
2. Analisis sengketa ditinjau dari Hukum Islam	76
3. Analisis <i>Legal Reasoning</i> Hakim dalam Putusan No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg tentang Upah yang tidak sesuai dengan UMK.....	80
B. Analisis Putusan Hakim ditinjau dari Hukum Islam	84
BAB V PENUTUP	93
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Putusan Pengadilan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg.

Lampiran 2 SK Gubernur Jawa Barat tentang UMK tahun 2014

Lampiran 3 Surat keterangan lulus BTA PPI

Lampiran 4 Surat keterangan lulus KKN

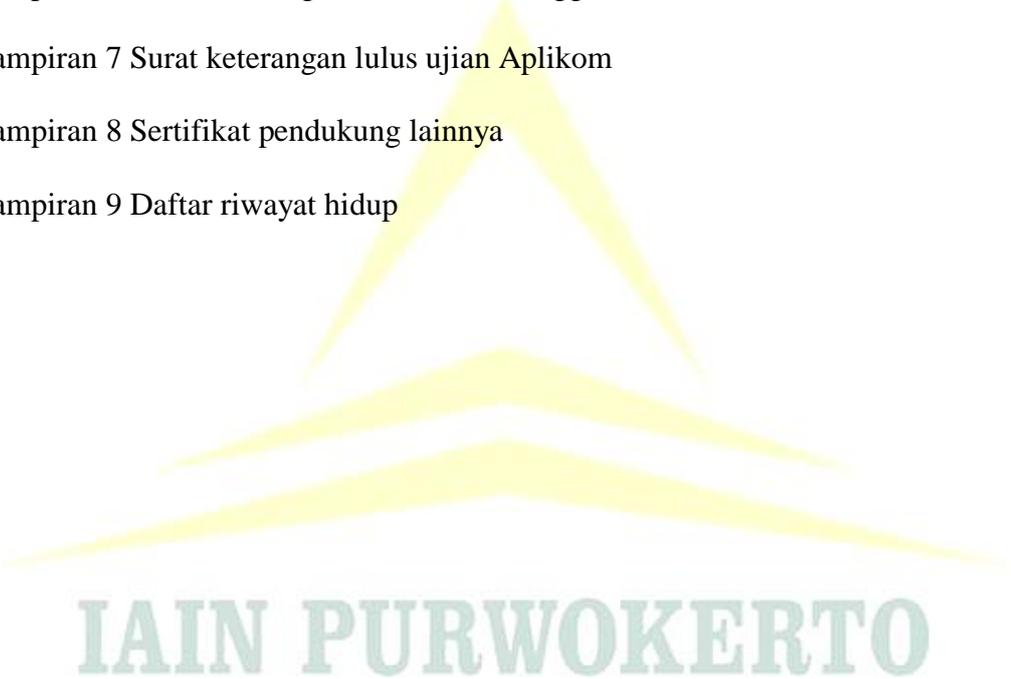
Lampiran 5 Surat keterangan lulus Bahasa Arab

Lampiran 6 Surat keterangan lulus Bahasa Inggris

Lampiran 7 Surat keterangan lulus ujian Aplikom

Lampiran 8 Sertifikat pendukung lainnya

Lampiran 9 Daftar riwayat hidup



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR SINGKATAN

Dkk	: Dan kawan-kawan
DSN	: Dewan Syariah Nasional
HES	: Hukum Ekonomi Syariah
Hlm	: Halaman
IAIN	: Institut Agama Islam Negeri
KEPPRES	: Keputusan Presiden
KHL	: Kebutuhan Hidup Layak
MUI	: Majelis Ulama Indonesia
Permen	: Peraturan Menteri
Permenkertrans	: Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
RI	: Republik Indonesia
SAW	: Sallalāhu ‘alaihiwasallama
SK	: Surat Keputusan
STAIN	: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri
SWT	: Subhānahūwata’alā
UMK	: Upah Minimum Kota/Kabupaten
UMP	: Upah Minimum Provinsi
UMSK	: Upah Minimum Sektor Kabupaten
UMSK	: Upah Minimum Sektor Provinsi
UU	: Undang-Undang

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat universal yang mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Muamalah adalah peraturan yang diciptakan Allah SWT untuk mengatur hubungan manusia dalam hidup dan kehidupan, untuk mendapat alat-alat keperluan jasmani dengan cara yang paling baik di antara sekian banyak yang termasuk dalam perbuatan muamalah adalah sistem kerja dan perjanjian kerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak yang kemudian bisa disebut sebagai tenaga kerja, dan pihak lain yang sebagai penyedia pekerjaan.¹ Adapun mengenai pengertian dari tenaga kerja yaitu tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam Pasal 1 ayat 30 yang bunyinya²:

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja sama, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan

¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), hlm. 3.

² Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, <https://www.kemnperin.go.id>, diakses pada 01 Oktober 2019.

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja selama masa kerja disebut sebagai ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan usaha.⁴ Hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan ini disebut dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Yang dimaksud dengan hukum perburuhan adalah ketentuan hukum yang mengatur tentang hubungan kerja dengan mana terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh pihak buruh (tenaga kerja) pada pihak majikan (pengusaha) sebagai atasannya dengan menerima upah.⁵

Imam Soepomo dalam bukunya perburuhan mengemukakan mengenai hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pengusaha.⁶ Ciri khas dari hubungan kerja tersebut yaitu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah. Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

⁴ Abdul R. Saliman, "Hukum Bisnis Untuk Perusahaan", *Teori dan Contoh Kasus*, edisi 6 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 290.

⁵ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis* (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 191.

⁶ Fahmi Vidi Alamsyah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga", *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Syariah IAIN Purwokerto 2015), hlm. 2.

Kompensasi tersebut bersifat *financial* dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.⁷ Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing.

Hubungan kerja didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja lisan ataupun perjanjian tertulis. Perjanjian yang dibuat secara tertulis harus sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.⁸ Maksudnya yaitu kualitas dan kuantitas dari isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Dengan demikian pemuat isi perjanjian kerja dalam pengadaannya lebih dari standar yang ada di peraturan perundang-undangan atau setara dengannya lebih diutamakan.⁹

Dalam pengupahan, pemerintah menetapkan batas minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, ini tercantum di dalam Pasal 89 ayat 1 huruf (a) undang-undang No. 13 tahun 2003 ini kemudian yang menjadi sebab dalam pengadaan perjanjian kerja terkait pengupahan

⁷ Rafiuddin, "Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam: Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar", *Skripsi* (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar 2017), hlm. 1.

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 52 ayat 1 angka huruf (d).

⁹ Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama* (Malang: Empat dua Media, 2016), hlm.20.

tidak boleh lebih rendah nominalnya dari yang disebut diperaturan perundang-undangan. Seperti bunyi dari pasal 90 “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.” Dalam perkembangannya, kegiatan upah ini menjadi persoalan yang tak kunjung terselesaikan dalam dunia usaha. Sering terjadinya perselisihan pekerja dan manajemen yang berpangkal pada persoalan upah.

Hingga saat ini kebijakan upah minimum merupakan satu-satunya kebijakan pemerintah Indonesia yang secara langsung dan eksplisit dikaitkan dengan upah buruh. Pemberian upah tenaga kerja yang masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah merupakan persoalan mengenai upah buruh tenaga kerja diperusahaan sering disuarakan tenaga kerja melalui aksi buruh untuk menuntut keadilan tentang kenaikan upah, karna tidak sesuai dengan upah minimumnya itu. Dalam hubungan kerja biasanya sering muncul permasalahan yang memerlukan pemerintah untuk ikut turun menjadi pihak yang memfasilitasi, maka lahirlah istilah hubungan industrial.¹⁰ Hubungan industrial yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan Undang-undang dasar 1945. Hal tersebut menjadi perhatian yang serius bagi pemerintah indonesia selaku pembuat kebijakan tentang upah tenaga kerja di Indonesia.

¹⁰ Bachrun Saifuddin, *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama dalam Praktik* (Jakarta: PPM. 2012), hlm. 38.

Dalam Islam kata upah ini masuk ke dalam pembahasan *ijārah*. *Ijārah* dimaknai sebagai proses perjanjian para pihak, salah satu pihak berkedudukan sebagai penyedia barang/jasa (*mu'jir*) dan pihak lain berkedudukan sebagai pengguna/ penerima manfaat barang/jasa (*musta'jir*). Dalam kitab *Maqayis al-lughah* ditegaskan bahwa arti *ijārah* secara bahasa menunjukkan salah satu rukunnya, yaitu *ujrah* yang merupakan imbalan atas kerja.

Dan di dalam *ijārah* ini menurut ulama fikih dibagi menjadi 2 (dua) macam objek akad *ijārah*-nya, yaitu; *ijārat 'ala al-a'yan* (*ijārah* atas barang) dan *ijārat 'ala al-a'māl* atau *ijārat 'ala al-asykhaṣ* (*ijārah* atas jasa).¹¹ Pada *ijārat 'ala al-a'yan* ini merupakan *ijārah* yang bersifat manfaat, maksudnya yaitu benda atau barang yang disewakan harus memiliki manfaat. Sedangkan *ijārat 'ala al-a'māl* atau *ijārat 'ala al-asykhaṣ* merupakan *ijārah* yang bersifat pekerjaan, yang dimana maksud dari *ijārah* ini yaitu seseorang mempekerjakan orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan, dan hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur tipuan.¹² Dari pengertian yang diuraikan mengenai macam-macam akad *ijārah*, akan dibahas lebih lanjut mengenai akad *ijārat 'ala al-a'māl* atau *ijārat 'ala al-asykhaṣ* karena akad ini yang berkaitan dengan upah tenaga kerja.

Islam berpandangan bahwa, upah merupakan sesuatu yang harus diatur secara jujur dan adil agar semua yang terkait di dalamnya tidak merasa terdzholimi dan dirugikan dengan membayar para pekerjanya dengan bagian

¹¹ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), hlm. 65.

¹² Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 84.

yang seharusnya serta sesuai porsi kerjanya. Akan tetapi, dalam penerapannya sering kali terdapat suatu ketidakadilan dalam pemberian upah kepada tenaga kerjanya. Dimana upah yang diterima oleh tenaga kerja tidak sesuai dengan apa yang sudah dilakukan atau dikerjakan oleh pekerja serta tidak disesuaikan dengan biaya hidup di kota. Hal ini menyebabkan terjadinya suatu permasalahan dalam penetapan upah kepada tenaga kerja yang berakibat pada tingkat kesejahteraan para tenaga kerja yang rendah.

Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya.¹³ Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, atasan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun atasan. Pada hari pembalasan Rasulullah SAW. akan menjadikan saksi terhadap “orang yang mempekerjakan buruh dan mendapatkan pekerjaannya diselesaikan olehnya namun tidak memberikan upah kepadanya”.

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus

¹³ Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan, 2004), hlm. 138.

ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya. Demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar.

Pemerintah dalam melakukan pembaruan upah minimum biasanya dilakukan diakhir tahun menuju awal tahun. Sehingga sering muncul persoalan terkait kurangnya upah yang diterima, karena terjadi pembaruan peraturan kenaikan UMK. Dan salah satu persoalan UMK yang terjadi disebuah perusahaan yang bernama PT. Asiatec Fujisawa Manufacturing Indonesia (PT. AFMI) yang kemudian berubah nama menjadi PT. TPR ENPLA Indonesian ini, dianggap oleh para pekerjanya tidak membayarkan upah pekerja sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten). Pada saat itu pemerintah baru melakukan pembaruan upah minimum, yang terjadi diakhir tahun 2013 menuju awal tahun 2014. Kemudian para pekerja meminta penjelasan kepada perusahaan terkait selisih kurang upah yang diberikan, yang semestinya sudah mengikuti UMK tahun 2014, namun perusahaan memberikan upah masih mengikuti UMR yang ditahun 2013.

Persoalan yang muncul kemudian pekerja meminta kejelasan kepada perusahaan tetapi pihak perusahaan tidak memberikan penjelasan-penjelasan. Karena pekerja tidak hanya meminta kejelasan upah minimum yang didapat tetapi juga tunjangan-tunjangan yang lain. Dan setelah tidak adanya penjelasan dari pihak perusahaan, para pekerja yang diwakili oleh

Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) melakukan berbagai cara agar perusahaan memberikan hak-hak mereka yang kurang itu, kemudian para pekerja menggugat perusahaan agar diberikannya selisih upah mereka yang kurang itu, serta tunjangan-tunjangan yang lainnya. Setelah adanya gugatan, pihak perusahaan memberikan penjelasan kepada para pekerja terkait upah yang dianggapnya tidak sesuai dengan UMK pada tahun 2014. Pihak perusahaan mengkonfirmasi bahwa periodisasi perhitungan upah dimulai dari tanggal 21 sampai tanggal 20 di bulan selanjutnya. Namun para pekerja masih tidak terima pernyataan yang telah diberikan dari pihak perusahaan, sehingga persoalan ini tetap maju dibawa ke meja pengadilan.

Menurut para pekerja ini tidak adil, karena biaya hidup di tahun 2014 sudah meningkat namun upah yang diberikan masih mengikuti UMK di tahun 2013. Dan konsep upah dalam Islam sendiri ini harus adil dan layak. Harus layak, maka maksudnya adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu; papan, pangan dan sandang. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan formal, tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga majikan. Konsep inilah yang membedakan antara konsep upah menurut ekonomi barat dengan konsep upah menurut ekonomi islam.¹⁴

Upah dalam Islam berkaitan dengan keadilan, pemberian upah di bawah batas minimum berarti adanya ketidakadilan yang dirasa oleh pekerja.

¹⁴ Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, vol 1, no. 2, (Kudus: STAIN Kudus 2013), hlm. 225-226.

Kebutuhan semakin lama semakin meningkat namun upah (*ujrah*) yang diberikan masih di bawah upah minimum. Dan ini yang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang masalah pengupahan yang tidak sesuai dari suatu putusan pengadilan. Dan adapun alasan kenapa peneliti mengambil putusan nomor 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg ini yaitu karena yang terkena kasus merupakan suatu perusahaan yang sangat besar dan putusan pengadilan juga dimenangkan oleh perusahaan.

Demikianlah yang menjadi latar belakang skripsi peneliti yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Tenaga Kerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg).”**

B. Definisi Operasional

Berikut definisi operasional yang merupakan batasan masalah yang digunakan penelitian. Pembatasan ini digunakan penulis untuk menghindari terjadinya penyimpangan dan pelebaran pokok masalah, agar penelitian ini lebih terarah dan tujuan penelitian tercapai. Beberapa diantaranya yaitu:

1. Hukum Islam

Al-quran dan literatur hukum Islam sama sekali tidak menyebutkan kata hukum Islam sebagai salah satu istilah. Yang ada di dalam al-quran adalah kata syariah, fikih, hukum Allah, dan yang seakar dengannya. Hukum Islam atau syariat Islam adalah sistem kaidah-kaidah yang didasarkan pada wahyu Allah SWT dan sunah Rasul mengenai tingkah

laku mukallaf (orang yang sudah dibebani kewajiban) yang diakui dan diyakini, yang mengikat bagi semua pemeluknya.¹⁵

Hukum Islam bukan hanya sebuah teori saja namun sebuah aturan-aturan yang diterapkan di dalam sendi kehidupan karena beragam permasalahan. Sumber hukum Islam sebagai solusi yaitu terdapat di al-Quran, hadis, ijtihad, dan qiyas. Tujuan hukum Islam yaitu sebagai pemeliharaan atas keturunan, pemeliharaan atas akal, pemeliharaan atas kemuliaan, pemeliharaan atas jiwa, pemeliharaan atas harta, dan pemeliharaan atas agama.

2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama atau juga dikenal dengan ringkasan PKB, pada dasarnya merupakan perjanjian yang dibuat oleh 2 pihak, yakni serikat pekerja dengan satu pengusaha atau lebih yang berlaku dalam 1 (satu) perusahaan. PKB juga mengatur kondisi pekerja dan persyaratan kerja yang terkait dengan berbagai aspek penting kehidupan pekerja dan pengusaha di dalam dan di luar pengusaha serta kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, seperti jam kerja, cuti dan libur kerja, dan upah kerja yang merupakan daya dukung utama kualitas kerja.¹⁶

Keberadaan PKB dalam perusahaan merupakan perwujudan kebijakan dan pandangan pengusaha yang menilai, merasakan dan

¹⁵ Eva Iryani, Hukum Islam, "Demokrasi dan Hak Asasi Manusia", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17 no.2*, 2017, hlm.24.

¹⁶ Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian.*, hlm. 6.

sekaligus mengharapkan manfaat dari keberadaan dan kerja sama dengan serikat pekerja.¹⁷

3. Serikat Pekerja

Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.¹⁸

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja atas dasar lapangan pekerjaan yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan tanggung jawab yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, untuk memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya.¹⁹

4. Perlindungan Ketenagakerjaan

Perlindungan merupakan suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun

¹⁷ Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian.*, hlm. 10.

¹⁸ Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2013, Pasal 1 ayat 17

¹⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Upah Minimum Tahun 1999, Pasal 1 ayat 10, <https://jdih.kemnaker.go.id>, diakses pada 10 Oktober 2019.

yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan disidang pengadilan.²⁰

Dan ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²¹ Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan ketenagakerjaan merupakan suatu bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah untuk memberikan rasa aman para tenaga kerja pada saat sebelum, selama, dan sesudah masa kerjanya.

5. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.²²

²⁰ Muhammad Fajar Shodiq, "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak Studi Komparasi Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Skripsi* (Tulungagung: Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Tulungagung 2016), hlm. 8.

²¹ Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2013, Pasal 1 ayat 1

²² Rafiuddin, *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam*, hlm. 16.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah menjelaskan mengenai alasan penulis sehingga memunculkan persoalan-persoalan terkait tentang upah tenaga kerja, yang menjadi problemnya yaitu:

1. Bagaimana *legal reasoning* hakim dalam Putusan Pengadilan Nomor 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg tentang pengupahan yang tidak sesuai dengan UMK?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap keputusan hakim dalam putusan nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dari diangkatnya permasalahan mengenai pengupahan tenaga kerja atau buruh yang bekerja di suatu perusahaan diantaranya, yaitu:

- a. Mengetahui bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Nomor 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg tentang pengupahan yang tidak sesuai dengan UMK.
- b. Mengetahui sudut pandang hukum Islam mengenai keputusan hakim dalam putusan nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini adalah untuk melengkapi pengembangan ilmu pengetahuan dalam arti membangun, memperkuat, dan menyempurnakan teori yang telah ada

Secara akademis, manfaat penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan ilmiah yang dapat dipergunakan dan dimanfaatkan dalam penulisan tentang pandangan hukum Islam terhadap putusan pengadilan.

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi penulis, memberikan manfaat dalam menambah wawasan, penerapan dan mengembangkan teori ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.
- 2) Bagi akademisi, memberikan referensi dan saran pemikiran dalam menunjang penelitian selanjutnya yang akan bermanfaat sebagai bahan untuk perbandingan bagi penelitian yang lain.

E. Kajian Pustaka

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu dari beberapa peneliti yang sebelumnya mengangkat judul, obyek, dan subyek yang bersinggungan dengan penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini, diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Vidi Alamsyah dengan judul
“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT

Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”. Skripsi Prodi Hukum Ekonomi Syariah di IAIN Purwokerto tahun 2015. Dalam penelitiannya, Fahmi memfokuskan permasalahannya pada pemberian sistem upah menurut waktu dan besaran upah yang diterima tenaga kerja itu berdasarkan tinjauan hukum Islam dalam akad *ijārahnya*.

2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasan Aziz yang berjudul “Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)”. Skripsi prodi Perbandingan Madzhab dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2015. Di dalam penelitian Hasan ini fokus kepada konsep perbudakan dalam Islam dengan melihat kasus di Pabrik CV. Cahaya Logam di daerah Kec. Sepatan. Yang berawal dari ketidakjelasan perjanjian kerja, pemberian upah di bawah UMK serta penangguhan upah beberapa bulan oleh pihak perusahaan.
3. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rafiuddin yang berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”. Skripsi dari prodi Ekonomi Islam UIN Alauddin Makassar tahun 2017. Di dalam penelitian Rafiuddin ini yang menjadi fokus masalahnya yaitu pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak

berdasarkan porsi kerja atau tanggungjawab masing-masing karyawan dalam perspektif Islamnya itu bagaimana.

4. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ria Astuti dengan judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)”. Skripsi prodi Syariah Dan Hukum UIN Raden Intan Lampung tahun 2018. Dalam penelitian Ria ini hampir seperti penelitian penulis, yang mengangkat problem UMR/UMK ditinjau dari hukum Islam itu bagaimana. Namun dipenelitian skripsi Ria ini pekerja atau para pekerja yang bisa dianggap upah nya kurang mencapai minimum itu tidak mengangkat masalahnya ke ranah hukum atau tidak menuntut adanya keadilan, karna sudah terjadi kesepakatan terkait gaji perharinya itu berapa yang di dapatkan.
5. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sabdantari yang berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar)”. Skripsi prodi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Surakarta tahun 2019. Penelitian ini terfokus pada bagaimana sistem pengupahannya di tinjau dari akad ijarah yang masalahnya berawal dari penetapan upah yang dilakukan di CV. Venus Jaya Santosa kepada karyawan hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari perusahaan saja. Dan seperti skripsi Rafiuddin yang problemnya terkait pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak berdasarkan porsi kerja atau tanggungjawab masing-masing karyawan.

6. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lia Resti Carlina yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung)". Skripsi prodi Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung tahun 2017. Penelitian Lia ini permasalahannya yaitu karyawan Salon yang akan mendapatkan upah pekerjaan berdasarkan jumlah persentase atau jumlah yang di berikan pelayanan atas jasanya. Jika salah satu tidak mendapatkan atau tidak memberikan pelayanan maka tidak akan mendapatkan upah.

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Fokus pembahasan	Perbedaan dengan skripsi
1.	Fahmi Vidi Alamsyah	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga	Sistem upah menurut waktu dan besaran upah yang diterima tenaga kerja itu bagaimana berdasarkan tinjauan hukum islam	Skripsi ini meninjau sistem upah dari putusan pengadilan negeri dan menurut hukum Islam itu bagaimana
2.	Hasan Aziz	Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur	Konsep perbudakan dalam Islam dengan melihat kasus di pabrik CV Cahaya Logam di daerah Kec. Sepatan.	Tidak fokus kepada konsep perbudakan melainkan fokus kepada konsep pengupahan.

		Kab. Tangerang)		
3.	Rafiuddin	Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)	Pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak berdasarkan porsi kerja atau tanggungjawab masing-masing karyawan dalam perspektif islam.	Pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan kurang mencapai tingkat minimum dalam perspektif Islam.
4.	Ria Astuti	Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)	UMR/UMK ditinjau dari hukum Islam itu bagaimana, karna sudah terjadi kesepakatan terkait gaji perhariannya itu berapa yang di dapatkan.	Tidak hanya meninjau terkait UMR menurut hukum Islam itu bagaimana tetapi juga bagaimana ketidakjelasan upah apa saja yang akan didapatkan.
5.	Sabdantari	Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad <i>Ijārah</i> (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Santosa Karanganyar)	Sistem pengupahannya ditinjau dari akad <i>ijārah</i> . Yang hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari perusahaan saja.	Sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusahaan kurang ada kejelasan, sehingga menyebabkan para pekerja menutut perusahaan itu.
6.	Lia Resti Carlina	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati	Karyawan salon yang akan mendapatkan upah pekerjaan	Karyawan tidak mendapatkan gaji hanya berdasarkan

		Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung)	berdasarkan jumlah persentase atau jumlah yang diberikan pelayanan atas jasanya.	jumlah pelayanan, tetapi berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.
--	--	--	--	---

Adapun fokus dari penelitian ini yaitu mengenai pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMK, membuat para pekerja menggugatnya ke pengadilan karena merasa hak-haknya tidak diperhatikan. Kemudian dari putusan pengadilan itu ditinjau dari hukum Islamnya.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika yang terbagi menjadi empat bab. Masing-masing bab terdiri atas sub-sub bab yang akan lebih memperjelas ruang lingkup dan cakupan permasalahan yang sedang diteliti. Dengan ini untuk mendapatkan gambaran secara umum dan runtun agar mudah dipahami, akan disusun sebagai berikut:

Bab pertama, yang meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan kajian pustaka.

Bab kedua, akan memberikan gambaran mengenai sistem upah dalam perspektif Islam berisi pengertian upah dalam pandangan hukum positif, pengertian dan dasar upah dalam hukum Islam, bentuk dan kedudukan upah dalam islam, rukun dan syarat upah dalam Islam, prinsip sistem upah dalam Islam, perjanjian kerja dalam pandangan hukum positif dan hukum Islam.

Bab ketiga, berisi tentang metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab keempat, yang berisi mengenai data hasil penelitian dan analisis yang pembahasannya terdiri dari analisis putusan mengenai upah yang tidak sesuai dengan UMK, dan analisis putusan hakim menurut hukum Islam.

Bab kelima merupakan menjadi bab terakhir dengan pembahasan terdiri dari kesimpulan, dan saran.



BAB II

KONSEP UPAH DALAM HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

A. Tinjauan Umum tentang Upah dalam Hukum Positif

1. Pengertian Upah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah ialah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Siswanto Sastrohadiwiryo, memberikan pengertian tentang upah sebagai berikut:

Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²³

Pengertian upah dikemukakan juga oleh Nurimansyah Haribuan yang mengatakan sebagai berikut:

Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning) yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.²⁴

Pengertian upah yang terdapat di dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 30 yang bunyinya:

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerjasama, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh

²³ Ujang Charda, "Model Kebijakan Pemerintahan Indonesia dalam Sistem Pengupahan", *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 34, no. 1, 2016, hlm. 8.

²⁴ Ujang Charda, "Model Kebijakan Pemerintahan Indonesia.,"

dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁵

Terdapat pengertian upah yang meliputi pengupahan dan kesejahteraan dalam UU nomor 13 tahun 2003, Pasal 88 sebagai berikut:

- (1) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi;
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melaakukan 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 dipehitungkan dengan upah
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon

²⁵ UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, <https://www.kemenperin.go.id>, diakses pada 20 Maret 2020.

k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Di dalam hukum positif upah minimum ini dibuat peraturan oleh pemerintah di dalam undang-undang yang bunyinya:²⁶

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas: (a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 menjelaskan mengenai upah minimum. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.²⁷ Upah minimum menurut peraturan tersebut adalah upah minimum terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota.

Upah minimum provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi, sedangkan Upah minimum sektoral provinsi (UMSP) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Adapun upah minimum kabupaten/kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota. Sedangkan upah minimum sektoral kabupaten/

²⁶ UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 89 ayat 1

²⁷ Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum, Pasal 1 ayat 1

kota (UMSK) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota.

2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten

Dasar penetapan upah minimum yaitu upah minimum merupakan langkah untuk menuju dicapainya penghasilan yang layak untuk mencapai kesejahteraan pekerja dengan memperhatikan aspek produktivitas dan kemajuan perusahaan. Dalam peraturan menteri tentang penetapan upah minimum ini didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. KHL ini mengacu kepada kebutuhan hidup yang harus dipenuhi agar seorang pekerja dan keluarganya dapat hidup layak dan mampu mereproduksi kembali tenaganya sehingga menjadi lebih produktif.²⁸ Dalam penetapan upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan berdasarkan kepada kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional sebagaimana yang dimaksud didasarkan pada KHL, serta memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan di daerahnya masing-masing.²⁹

Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman, artinya bahwa penetapan upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dan juga agar upah tidak

²⁸ Intasari Tjandraningsih & Rina Herawati, *Menuju Upah yang Layak*, 2009, hlm. 39

²⁹ Instruksi Presiden Republik Indonesia nomor 9 tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja, Angka 5 huruf a.

merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi pekerja atau buruh, sehingga tidak mengganggu kemampuan kerja.³⁰ Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap yang hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan yang dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. Pada peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015, pasal 43 bahwa penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak sebagai standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Salah satu dasar untuk menetapkan upah layak adalah komponen kebutuhan hidup layak berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja no. 17 tahun 2005 yang perlu disesuaikan dengan pengembangan kebutuhan agar sesuai dengan tingkat hidup layak secara umum. Upah layak mengacu pada upah pokok untuk seorang pekerja dengan jam kerja standar yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan memberikan kemampuan menabung. Untuk Indonesia, jam kerja standar adalah 40 jam perminggu.

Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi di provinsi

³⁰ Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 3 ayat (12)

yang bersangkutan yang dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi, sedangkan rekomendasi bupati/walikota berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang kesemuanya didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³¹ Pengusaha yang telah membayar upah lebih tinggi dari ketentuan UMK dilarang mengurangi atau menurunkan upah pekerjanya.³² Apabila upah para pekerja/buruh masih ada yang di bawah UMK maka perlu dilakukannya mekanisme untuk perbaikan. Dalam mekanisme untuk perbaikan, perusahaan melakukan pembicaraan dengan serikat pekerja, dan menentukan apakah perusahaan

³¹ UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 91.

³² Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2014

akan langsung melakukan penyesuaian atau mengikuti kesepakatan yang sudah ada.³³

Adapun mekanisme penetapan upah minimum kabupaten/kota adalah sebagai berikut:

- a. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membentuk tim survei yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- b. Untuk Kabupaten/Kota yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei dilakukan oleh tim survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Tim Survei ini keanggotaannya secara tripartit dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.³⁴
- c. Survei dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September, sedang untuk bulan Oktober hingga Desember dilakukan prediksi dengan menggunakan metode least square. Hasil survei setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KHL
- d. Berdasarkan hasil survei harga tersebut, dewan pengupahan propinsi setelah mempertimbangkan faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (usaha marginal), kemudian menyampaikan nilai KHL dan

³³ Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama dalam Praktik* (Jakarta: PPM, 2012), hlm. 22.

³⁴ Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Pasal 4

mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati/Walikota setempat yang selanjutnya disampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan propinsi, kemudian Gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum di antara kabupaten/kota yang ada di propinsi tersebut; kemudian menetapkan besaran nilai upah minimum kabupaten/kota yang bersangkutan.

- e. Penetapan upah minimum kabupaten/kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 Januari (sesudah penetapan upah minimum propinsi).
- f. Upah minimum kabupaten/kota yang ditetapkan harus lebih besar dari upah minimum propinsi.

3. Struktur Skala Upah

Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, yaitu pekerjaan yang bobotnya sama diukur dari kompetensi, risiko kerja, dan tanggung jawab dalam satu perusahaan. Oleh karenanya pekerja/ buruh berhak untuk memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya ditetapkan berdasarkan.³⁵

³⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Pasal 11 dan Pasal 12.

a. Satuan waktu

Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Dalam hal upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari sebagai berikut:

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

Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Struktur dan skala upah antara lain dimaksudkan untuk:

- 1) Mewujudkan upah yang berkeadilan;
- 2) Mendorong peningkatan produktivitas di perusahaan;
- 3) Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh; dan
- 4) Menjamin kepastian upah dan mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.

Struktur dan skala upah wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/wajib harus dilampirkan oleh perusahaan pada saat permohonan.³⁶

³⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Pasal 14 ayat (4)

- 1) Pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan, atau
- 2) Pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan perjanjian kerja bersama.

b. Satuan hasil

Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati yang dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja atau buruh, yaitu pemenuhan kewajiban pengusaha kepada pekerja/buruh antara lain tunjangan hari raya keagamaan, upah lembur, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah karena sakit, iuran dan manfaat jaminan sosial.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan upah dan gaji

Faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan upah dan gaji di sampel perusahaan yaitu:³⁷

- a. Jabatan-jabatan merupakan sekumpulan pekerjaan dalam organisasi perusahaan. Semakin tinggi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tanggung jawab yang diemban. Perbedaan upah atau gaji terlihat dari perbedaan jabatan, *grade*, dan golongan karyawan tersebut.

³⁷ May Sarah dan Hendra Gunawan, "Penentuan Struktur dan Skala Upah Metode Skala Ganda Berurutan Sederhana", *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, vol. 2, no. 2, 2014, hlm. 203

b. Masa kerja atau loyalitas kenaikan upah atau gaji seorang karyawan biasanya juga mengikuti lamanya masa kerja atau loyalitas karyawan tersebut. *Skill* perbedaan dapat dilihat dari penilaian pekerjaan rutin (kinerja), penilaian kerjasama (sikap terhadap pekerjaan), dan penilaian yang diberikan oleh perusahaan.

5. Komponen terkait upah dan gaji

Sistem dan peraturan pengupahan yang berlaku di perusahaan dan diatur dalam ketentuan sendiri, mengikuti peraturan pemerintah yang berlaku. Besarnya upah minimum, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 43 maka harus mengacu pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen gaji karyawan di perusahaan sampel terdiri atas:

- a. Gaji pokok karyawan gaji pokok ditetapkan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan
- b. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu (penjelasan pasal 94 UU no.13 tahun 2003). Jenis-jenis tunjangan tetap yang ada di perusahaan antara lain:³⁸
 - 1) Tunjangan jabatan tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan yang memangku jabatan struktural organisasi

³⁸ May Sarah dan Hendra Gunawan, "Penentuan Struktur dan Skala Upah, hlm. 203

perusahaan atau koordinator proyek yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, tunjangan ini diberikan dalam bentuk uang.

- 2) Tunjangan keluarga tunjangan ini diberikan kepada karyawan permanen yang sudah berkeluarga.
- 3) Tunjangan perumahan pengusaha memberikan tunjangan perumahan kepada semua karyawan dalam bentuk uang. Tunjangan ini tidak diberikan bila karyawan yang bersangkutan menempati rumah milik perusahaan seperti asrama atau rumah yang disewa oleh perusahaan.
- 4) Tunjangan tidak tetap tunjangan tidak tetap adalah upah yang diterima oleh karyawan untuk menambah motivasi dan semangat bekerja karyawan.

a) Tunjangan transportasi

Tunjangan transportasi diberikan kepada karyawan untuk perjalanan berangkat dan pulang kerja.

b) Tunjangan Komunikasi

Tunjangan ini diberikan kepada karyawan untuk menunjang kebutuhan koordinasi dalam bekerja baik di lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan.

c) Tunjangan kesejahteraan

Tunjangan ini diberikan kepada karyawan sehubungan dengan prestasi, tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan kelancaran operasional perusahaan.

B. Tinjauan Umum tentang Upah dalam Hukum Islam

1. Pengertian dan Dasar Hukum Upah dalam Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Pengertian upah dalam islam yaitu dari segi bahasa upah berarti imbalan atau pengganti, hampir serupa dengan sewa istilah yang digunakan dalam bahasa arab yaitu sama-sama menggunakan istilah *ijārah*. Dari segi istilah upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan dengan syarat-syarat tertentu.

Upah mengupah dalam islam termasuk dalam kategori bab *ijārah*. Dalam bahasa arab al- *ijārah* yang berarti upah, sewa jasa atau imbalan. Al- *ijārah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan manusia, seperti adanya sewa-menyewa, kontrak, dan lain-lain.³⁹ Kata al-*ijārah* berasal dari kata al-*ijru*, yang artinya menurut bahasa ialah al-*iwaḍ*, artinya dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah. Al- *ijārah* adalah pengambilan manfaat dengan imbalan, baik manfaat barang maupun manfaat jasa (pekerjaan). *Ijārah* merupakan jual

³⁹ Nasution Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

beli jasa baik berupa sewa-menyewa yang bersifat manfaat. Sewa-menyewa yang dalam bentuk rumah atau tanah ataupun sewa-menyewa yang berupa pekerjaan atau upah-mengupah, seperti buruh bangunan, tukang jahit, atau pekerjaan bidang profesi yang lainnya. Pengertian *ijārah* secara bahasa tersebut didasarkan pada ayat-ayat al-Quran sebagai berikut:

a. Q.S Ali Imran ayat 195

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ دَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ
بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي
وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا
الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ۖ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ

“Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman), “Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah (keturunan) dari sebagian yang lain. Maka orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang terbunuh, pasti akan Aku hapus kesalahan mereka dan pasti Aku masukkan mereka ke dalam surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, sebagai pahala dari Allah. Dan di sisi Allah ada pahala yang baik.”⁴⁰

b. Q.S. al-Kahfi ayat 77

فَانطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا
فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ ۖ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

“ Maka keduanya berjalan; hingga ketika keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka berdua meminta dijamu oleh penduduknya, tetapi mereka (penduduk negeri itu) tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dinding rumah yang hampir roboh (di negeri itu), lalu dia

⁴⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: CV Darus Sunnah, 2002), hlm. 63

menegakkannya. Dia (Musa) berkata, “Jika engkau mau, niscaya engkau dapat meminta imbalan untuk itu.”

c. Q.S. al-Kahfi ayat 30

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

“ Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu”.

Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu. Dan Nurimansyah Haribuan juga mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Adapun menurut para ulama fikih yang berbeda pendapatnya, antara lain yaitu:⁴¹

a. Menurut Ulama Syafiiyah

الْإِجَارُ هُوَ غَدَقٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مَبَاهِجَةٍ قَابِلَةٌ لِلْبَدْلِ وَالْإِجَارُ بِأَحَدٍ
بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

“Akad *ijarah* adalah akad atas manfaat yang dituju, diketahui, dan dibolehkan dengan imbalan/upah (*ujrah*) yang diketahui.”⁴²

b. Menurut Ulama Hanafiyah

عقد على المنافع بعوض

“Akad terhadap suatu manfaat dengan adanya ganti”.⁴³

⁴¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 115

⁴² Jamaluddin, “Elastisitas Akad Al- *ijarah* (Sewa-Menyewa) Dalam Fiqh Muamalah Perspektif Ekonomi Islam” *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*. Vol. 1, no. 1, 2019 <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id>, di akses pada tanggal 12 Maret 2020

⁴³ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), hlm. 4.

c. Menurut Ulama Malikiyyah

تمليك منافع شيء مباحة مدة معلومة

“*Ijārah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu”.⁴⁴

d. Menurut Ulama Hambaliyyah

وَهِيَ عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ تَنْعَقِدُ بِالْفِطْرِ الْإِجَارَةِ وَالْكَرَاءِ وَمَا فِي مَعْنَاهُمَا

“*Ijārah* adalah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *ijārah* dan *karā* dan semacamnya”⁴⁵

Akad *ijārah* yaitu akad atas sesuatu yang dibolehkan, yang diketahui dengan jelas, bisa diambil (upahnya/ *ujrahnya*) secara bertahap dan jelas dengan imbalan yang jelas.⁴⁶

e. Menurut Sayyid Sabiq

و فِي الشَّرْعِ عَقْدٌ عَلَى الْمَنْفَعَةِ بِعَوَضٍ

“*Ijārah* secara syara’ ialah akad terhadap suatu manfaat dengan adanya ganti”⁴⁷.

Dari uraian berdasarkan pada terminologi akad *ijārah* ini merupakan sebuah akad yang di dalamnya memanfaatkan barang atau jasa. Yang dimana ketika memanfaatkan jasa maka seseorang akan menerima imbalan yang berupa upah (*ujrah*). Bahwa upah (*ujrah*) secara umum yaitu imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan kepada pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukannya. Dan adanya relasi dari dua pihak yaitu pekerja (buruh) dan pihak yang mempekerjakannya

⁴⁴ Jaih Mubarak dan Hasanudin., hlm. 4.

⁴⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Amzah, 2019), hlm. 317.

⁴⁶ Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm. 45.

⁴⁷ Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah Kontemporer.*, hlm. 194

(atasan) yang objeknya adalah jasa dengan upah atas pekerjaan tersebut. Dengan begitu maka terdapat hal yang sangat penting untuk diperhatikan, yaitu upah mencakup tunjangan, tidak hanya untuk diri pekerja/ karyawan tetapi untuk keluarganya juga. Sehingga upah ini bukan hanya untuk imbalan atas jasa yang dikeluarkan saja tetapi di dalamnya ada unsur kesejahteraan.

Ijārah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁴⁸ Dengan demikian dalam akad *ijārah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.

Dalam penjelasan Pasal 19 huruf f UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, akad *ijārah* didefinisikan sebagai akad penyediaan dana dalam rangka memindahkan hak guna atau manfaat dari suatu barang atau jasa berdasarkan transaksi sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Dengan adanya peraturan dari pemerintah mengenai upah, mengartikan bahwa pemerintah memiliki intervensi untuk melindungi masyarakatnya. Dan jika ditinjau dalam hukum Islam peraturan pemerintah ini mengandung metode *istinbāṭ* hukum yang disebut dengan *maṣlaḥah mursalah*.

Secara bahasa, *maṣlaḥah* berarti manfaat dan kebaikan sedangkan *mursalah* berarti terlepas. Menurut istilah, *maṣlaḥah mursalah* adalah

⁴⁸ Fatwa Dewan Syariah Nasional No. 09/DSN/MUI/IV/2000

kemaslahatan yang tidak ditetapkan oleh syara dalam penetapan hukum dan tidak ada dalil yang menyuruh mengambil atau menolaknya.⁴⁹ Menurut Imam ar-Razi, *maṣlahah* adalah perbuatan yang bermanfaat yang telah diperintahkan oleh Allah Swt kepada hamba-Nya mengenai pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan dan harta bendanya. Sedangkan Imam Al-Ghazali mengartikan *maṣlahah* adalah meraih kemanfaatan dan menolak *keṣudorotan*. Dari definisi tersebut menunjukkan bahwa yang dimaksud dengan *maṣlahah mursalah* itu mempunyai tujuan yang sama yaitu memelihara tercapainya tujuan syara'.⁵⁰ Secara mutlak, *maṣlahah mursalah* diartikan oleh ahli *ushul* fikih sebagai suatu kemaslahatan yang secara hukum tidak disyariatkan oleh syari', serta tidak ada dalil syari' yang menerangkan atau membatalkannya.⁵¹

Dan Dapat disimpulkan bahwa upah (*al-ujrah*) yaitu pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atas usaha yang telah dilakukannya. Dalam memberikan upah (*ujrah*) sebaiknya lebih baik tidak ditunda-tunda. Dengan demikian pekerja dianjurkan untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada atasannya, kemudian atasan disarankan untuk mempercepat pembayaran *ujrahnya* itu.⁵²

⁴⁹ Surwajin, *Ushul Fiqh* (Yogyakarta: Teras), hlm. 138.

⁵⁰ Zen Amiruddin, *Ushul Fiqih* (Yogyakarta: Teras), hlm. 178

⁵¹ Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh* (Semarang: Dina Utama Semarang), hlm. 139.

⁵² Siska Lis Sulistiani, *Hukum Perdata Islam: penerapan hukum keluarga dan hukum bisnis Islam di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 185.

Adapun mengenai dasar hukum upah (*ujrah*) diantaranya yaitu sebagai berikut:⁵³

a. Al-Quran

1) Firman Allah Q.S. al-Baqarah [2]: 233:

... وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kepada Allah; dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.

2) Firman Allah Q.S. al-Qaṣaṣ [28]: 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Hai ayahku! Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."⁵⁴

b. Hadis

1) Hadis riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda:⁵⁵

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya”.

⁵³ Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan *ijārah*, *eprints.walisongo.ac.id*, diakses pada 22 Maret 2020

⁵⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran.*, hlm. 389.

⁵⁵ Sabdantari D. K., “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon di Tinjau Dari Akad *ijārah*, Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar”, *Skripsi* (Surakarta: Fakultas Syariah IAIN Surakarta 2019), hlm. 27.

- 2) Hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, Nabi saw. bersabda:⁵⁶

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya”.

c. Kaidah fikih

الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

“Pada dasarnya, semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya”.⁵⁷

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

“Menghindarkan mafsadat (kerusakan, bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan”.⁵⁸

2. Rukun dan Syarat Upah dalam Islam

Rukun dan syarat upah (*ujrah*) dalam hal benda maupun *ijārah* dalam hal jasa tidak jauh berbeda. Adapun rukun dan syarat *ijārah*:

a. Rukun *ijārah*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya.

Misalnya, rumah terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan

⁵⁶ Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *ijārah*

⁵⁷ Bani Syarif Maula, dkk., *Tanya Jawab Seputar Ilmu Syariah dan Ilmu Hukum* (Purwokerto: Fakultas Syari'ah IAIN Purwokerto, 2018), hlm. 95.

⁵⁸ Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *ijārah*

seterusnya.⁵⁹ Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun. Adapun mengenai rukun *ijārah*, terdiri dari:

1) *Ṣigat al-‘Aqd*

Yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain. Ijab dan qabul diadakan dengan maksud untuk menunjukkan adanya sukarela terhadap ikatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak.

2) Para pihak yang berakad (*al-‘Aqidain*)

Aqid (orang yang akad) yaitu pihak yang melakukan akad yakni pihak yang menyewa atau pengguna jasa (*musta’jir*) dan pihak yang menyewakan atau pemberi jasa (*mu’jir*). Suatu akad dikatakan sah ketika terjadi kepada orang-orang yang berkecakap, objeknya dapat menerima hukum akad, dan akad itu tidak terdapat hal-hal yang menjadikannya dilarang *syara’*.⁶⁰ Dan para ulama sepakat bahwa kedua belah pihak yang melakukan akad harus memenuhi syarat; keduanya harus berkemampuan yaitu harus berakal dan dapat membedakan antara yang baik dan yang buruk.

⁵⁹ Lia Resti Carlina, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah: Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung”. *Skripsi* (Lampung: UIN RADEN INTAN, 2017), hlm. 49

⁶⁰ Faisal Burhan, “Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja karyawan di toko Buku Toga Mas Margorejo Surabaya”, *Skripsi* (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2015), hlm. 21

3) Objek akad *ijārah* (*Ma'qud 'alaih*)

Adanya objek ini digunakan untuk menghindari terjadinya penipuan. Karena objek berarti suatu wujud yang nyata baik barang, sifat, keadaan, serta yang lainnya. Apabila tidak diketahui jenis objeknya dikhawatirkan perjanjian seperti ini akan menimbulkan unsur penipuan dikemudian hari.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa dalam hal akad *ijārah* dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab dan qabul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan upah atau upah.

Ketentuan-ketentuan lain yang berhubungan dengan *ijārah* diatur dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), yaitu:

- 1) *Ṣigat* akad *ijārah* harus menggunakan kalimat yang jelas, akad *ijārah* dapat dilakukan dengan lisan, tulisan, dan atau isyarat (Pasal 296 angka (1) dan (2) KHES).
- 2) Akad *ijārah* dapat diubah, diperpanjang, dan/ atau dibatalkan berdasarkan kesepakatan (Pasal 297 KHES).
- 3) Akad *ijārah* dapat diberlakukan untuk waktu yang akan datang, para pihak yang melakukan akad *ijārah* tidak boleh membatalkannya hanya karena akad itu masih belum berlaku (Pasal 298 angka (1) dan (2) KHES).

- 4) Akad *ijārah* yang telah disepakati tidak dapat dibatalkan karena ada penawaran yang lebih tinggi dari pihak ketiga (Pasal 299 KHES).

b. Syarat *ijārah*

1) Syarat terjadinya *ijārah*

Syarat tersebut adalah akad *ijārah* dilakukan oleh orang berakal. Imam Syafii berpendapat bahwa orang yang melakukan akad syaratnya adalah mukallaf yaitu baligh dan berakal, tidak di syartkan bagi orang yang berakad itu beragama Islam, sehingga di perbolehkan akad dengan non muslim atau sebaliknya.⁶¹

2) Syarat sah *ijārah*⁶²

Menurut Chairuman Pasaibu dan Suhwardi mengenai syarat yang harus di penuhi sehingga akad *ijārah* di nyatakan sah, syarat-syarat tersebut adalah:

a) Adanya kerelaan dari dua belah pihak yang berakad

Masing-masing pihak rela untuk melakukan perjanjian.

Jika ada unsur paksaan maka perjanjian itu tidak sah. Apabila salah seorang diantara mereka terpaksa melakukan akad, maka akadnya tidak sah.

b) Harus jelas dan terang mengenai objek yang diperjanjikan

Dalam hal kontrak kerja harus jelas dalam suatu pekerjaan yang akan dikerjakannya, dan berapa upah yang akan diterima pekerja, serta masa waktu bekerja.

⁶¹ Ahmad Syafei, *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 124.

⁶² Faisal Burhan, "Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja.", hlm. 24.

- c) Objek dapat digunakan sesuai dengan kegunaan

Maksudnya hasil suatu pekerjaan yang telah dikerjakan itu sesuai dengan yang telah diperjanjikan sebelumnya, sehingga pengusaha merasa tidak merugi.

- d) Kemanfaatan objek yang disepakati yang dibolehkan dalam agama, bukan yang diharamkan.

Ijārah batal, karena upah yang diberikan adalah penggantian yang diharamkan, dan masuk ke dalam uang hasil pekerjaan yang dilarang oleh agama.

Berkaitan dengan syarat pelaksanaan dan penyelesaian *ijārah* menurut KHES diatur sebagai berikut:

- 1) Untuk menyelesaikan suatu proses akad *ijārah*, pihak-pihak yang melakukan akad harus mempunyai kecakapan melakukan perbuatan hukum (Pasal 301 KHES).
- 2) Akad *ijārah* dapat dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh (Pasal 302 KHES).
- 3) Pihak yang menyewakan benda haruslah pemilik, wakilnya, atau pengampunya (Pasal 303 KHES).
- 4) Penggunaan benda *ijārah* harus dicantumkan dalam akad *ijārah*. Jika penggunaan benda *ijārah* tidak dinyatakan secara pasti dalam akad, maka benda *ijārah* digunakan berdasarkan aturan umum dan kebiasaan (Pasal 304 angka (1) dan (2) KHES).

- 5) Jika salah satu syarat dalam akad *ijārah* tidak ada, maka akad itu batal (Pasal 305 KHES).
- 6) *Ujrah* tidak harus dibayar apabila akad *ijārah*-nya batal, dan harga *ijārah* yang wajar (*ujrah miʿli*) adalah harga *ijārah* yang ditentukan oleh ahli yang berpengalaman dan jujur (Pasal 306 KHES).

3. Bentuk dan Ketentuan Upah dalam Islam

a. Bentuk upah dalam Islam

Dilihat dari objek *ijārah* berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia *ijārah* dalam fikih dibedakan menjadi dua:⁶³

1) *Ijārat ‘ala al-a’yan* (objeknya manfaat benda/ barang)

Ijārah yang berhubungan dengan penyewaan benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan benda tersebut, baik benda bergerak, seperti menyewa kendaraan maupun benda tidak bergerak, seperti sewa rumah.

2) *Ijārat ‘ala al-a’māl* (objeknya adalah manfaat jasa)

Ijārah Terhadap perubahan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah mengupah, *ijārah* ini digunakan memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.

Jadi istilah sewa biasanya digunakan dalam memanfaatkan benda sedangkan istilah upah digunakan dalam memanfaatkan tenaga.

⁶³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 2.

Manfaat sesuatu dalam konsep *ijārah* mempunyai definisi yang sangat luas meliputi imbalan atas manfaat suatu benda atau upah terhadap suatu pekerjaan tertentu. Jadi *ijārah* merupakan akad transaksi terhadap manfaat suatu barang dengan suatu imbalan yang disebut sewa-menyewa. Dan *ijārah* juga mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu, yaitu imbalan yang disebut juga dengan upah-mengupah.⁶⁴

b. Ketentuan dalam upah (*ujrah*)⁶⁵

- 1) Obyek *ijārah* adalah manfaat dari penggunaan barang dan/atau jasa.
- 2) Manfaat barang atau jasa harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak.
- 3) Manfaat barang atau jasa harus yang bersifat dibolehkan (tidak diharamkan).
- 4) Kesanggupan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syariah.
- 5) Manfaat harus dikenali secara spesifik sedemikian rupa untuk menghilangkan jahalah (ketidaktahuan) yang akan mengakibatkan sengketa.
- 6) Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya. Bisa juga dikenali dengan spesifikasi atau identifikasi fisik.

⁶⁴ Seopomo Imam, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2001), hlm. 130

⁶⁵ Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *ijārah*

- 7) Pembayaran sewa atau upah boleh berbentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang sama dengan obyek kontrak.
- 8) Kelenturan (*flexibility*) dalam menentukan sewa atau upah dapat diwujudkan dalam ukuran waktu, tempat dan jarak.

4. Prinsip Sistem Upah dalam Islam

a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja ini harus jelas dalam perjanjian pengusaha dengan karyawannya, yaitu seperti yang menyangkut berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh pengusaha dengan karyawannya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari hadis.⁶⁶ Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka menjalankan pekerjaannya, Rasulullah SAW, bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا , فَلْيَسَلْ لَهُ أَجْرَهُ

“Barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia memberitahukan upahnya”. (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah)

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk, supaya perusahaan terlebih dahulu memberikan informasi tentang kontrak kerja dan besaran upah yang akan diterima pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan

⁶⁶Sabdantari, “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon di Tinjau dari Akad *ijārah*., hlm. 41.

semangat untuk pekerja dalam melaksanakan kewajiban menjalankan tugasnya yang telah diberikan perusahaan, serta memberikan rasa nyaman dan aman bagi pekerja disuatu perusahaan. Dan dengan demikian mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengannya.

b. Prinsip keadilan (*justice*)

Islam sangat menjunjung tinggi nilai keadilan. Makna adil dalam konsep Islam terdapat di dalam al-Quran, sebagai berikut:

1) Q.S. al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَاهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan merka tidak dirugikan”.⁶⁷

2) Q.S. Yasin ayat 54

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا يُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Maka hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai apa yang kamu kerjakan”.⁶⁸

3) Q.S. an-Najm ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.⁶⁹

⁶⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran.*, hlm. 504.

⁶⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran.*, hlm. 443.

⁶⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran.*, hlm. 527..

Seperti yang sudah disebutkan di atas bahwa hukum islam sangat menganjurkan umat-Nya untuk berlaku adil terhadap sesamanya, begitupun dengan hukum positif. Pemerintah membuat peraturan untuk melindungi hak para pekerja yang kemudian tertuang didalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU dibuat juga bukan hanya untuk melindungi pekerjanya saja, melainkan untuk sebuah perusahaan yang dimiliki seorang pengusaha juga. Peraturan yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.

c. Prinsip kelayakan (kecukupan)

Kelayakan seorang pekerja dalam menerima jumlah upah apakah sudah sesuai dengan standar kehidupan di lingkungannya atau belum juga menjadi persoalan tersendiri. Kesesuaian jumlah upah dengan standar hidup dilingkungan merupakan satu bagian yang harus terpenuhi, karena hal ini berkaitan dengan penghargaan kemanusiaan dan pemberlakuan kelayakan terhadap kaum buruh. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Yang mencakup untuk kondisi kesejahteraan karyawan perusahaan meliputi tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Seperti yang terdapat di dalam al-Quran surat asy-Syua'ra ayat/26 : 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi”.⁷⁰

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-haknya yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh dibawah gaji yang biasa diberikan. Dan mengenai pemikiran upah layak, pemerintah menetapkan upah minimum untuk pekerja/buruh. Dengan adanya upah minimum ini, pemerintah dapat mempertimbangkan upah yang sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

C. Perjanjian Kerja dalam Pandangan Hukum Positif dan Islam

Sebelum menjelaskan perjanjian kerja di dalam pandangan Islam ini bagaimana, pertama akan dijelaskan terlebih dahulu perjanjian di dalam pandangan hukum positif, yaitu yang menyatakan bahwa perjanjian dapat tertulis maupun lisan.⁷¹ Di pasal 52 undang-undang no. 13 ini ditunjukkan bahwa perjanjian kerja tidak diwajibkan dibuat secara tertulis sehingga bisa secara lisan.

Menurut Islam bahwa perjanjian kerja disyaratkan dengan tertulis, ini mengacu pada praktik muamalah yang saling menguntungkan dengan cara

⁷⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran.*, hlm. 374.

⁷¹ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 51 ayat 1

melindungi satu sama lain.⁷² Hal ini terdapat di al-quran surat al-baqarah ayat 282, yang bunyinya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ ...

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya...”⁷³

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam melakukan persoalan muamalah hendaknya untuk melakukan pencatatan. Ini menjadi faktor penting untuk menjadi bukti apabila dikemudian hari menjadi masalah. Kontrak tentu tidak cukup hanya dengan ijab dan kabul, tetapi harus dalam bentuk tertulis.⁷⁴ Dan di dalam hukum positif pun pencatatan ini menjadi faktor penting dalam hubungan hukum perdata. Tujuan pencatatan dalam hubungan hukum keperdataan ini yaitu untuk menjaga agar masing-masing pihak yang terkait dengan hubungan hukum dapat menjalankan hak dan kewajibannya dengan baik dan penuh tanggungjawab dan apabila terjadi persengketaan keperdataan, catatan yang berupa dokumen-dokumen ini menjadi bukti yang sangat penting. Hal ini yang dapat menghindari seseorang dari perbuatan yang dzalim, dan dapat melahirkan atau menciptakan kemashlahatan umat seperti kandungan yang terkandung dari prinsip hukum islam.

Kesepakatan tertulis yang dimaksud merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha

⁷² Hasan Aziz, “Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif: Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang”. *Skripsi* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2015), hlm. 20.

⁷³ Departemen Agama RI, *Al-Quran.*, hlm. 48.

⁷⁴ Munir Fuady, *Hukum Kontrak : dari Sudut Pandang Hukum Bisnis* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 31.

terkait syarat dan kondisi kerja termasuk di dalamnya besarnya upah. Bentuk kesepakatan tertulis antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (buruh dan pengusaha).⁷⁵ Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha mengartikan adanya ikatan kedua belah pihak. Terwujudnya naskah perjanjian kerja yaitu setelah terjadinya kesepakatan diantara kedua belah pihak, ketika keduanya sudah setuju untuk beberapa hal yang harus dipenuhi/dilaksanakan oleh keduanya. Dan dalam naskah perjanjian (kontrak) kerja, islam memandang perjanjian kerja harus memenuhi beberapa syarat sebagai berikut:⁷⁶

1. Tidak menyalahi aturan atau prinsip syariah yang ditetapkan
2. Harus sama-sama ridho dan ada pilihan
3. Harus jelas dan gamblang

Dan di hukum positif untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:⁷⁷

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

⁷⁵ UU No 13 Tahun 2003, Pasal 52 ayat 1 butir a

⁷⁶ Hasan Aziz, "Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam., hlm. 21

⁷⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320 (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2016), hlm. 299.

Di dalam setiap kontrak yang dibuat, sebelumnya harus ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, agar kontrak yang dibuat menjadi sah dan dapat dipertanggungjawabkan. Serta agar kontrak tersebut memiliki kekuatan hukum diantara para pihak. Setelah terjadinya kesepakatan perjanjian antara pekerja dan pengusaha maka timbullah sebuah hubungan kerja diantara keduanya. Pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya. Perjanjian kerja didasarkan atas jangka waktu tertentu yaitu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.⁷⁸

Di dalam hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja sering terjadi perbedaan persepsi tentang pelaksanaan pekerjaan, hasil pekerjaan dan imbalan atas pekerjaan. Perbedaan persepsi ini dapat berlanjut sampai adanya perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. Untuk menyelesaikan berbagai permasalahan, maka perlu dibuat perjanjian kerja bersama. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dengan ketentuan dalam isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB).⁷⁹ Perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan perjanjian yang mengikat banyak pekerja dan tergabung dalam serikat pekerja. PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja (yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang

⁷⁸ Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 23.

⁷⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 83.

ketenagakerjaan) dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁸⁰

Adapun mengenai beberapa asas yang terkandung di dalam perjanjian yaitu:

1. Asas perjanjian dalam hukum positif

- a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPer, yang berbunyi:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:⁸¹

- 1) Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- 2) Mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
- 3) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta
- 4) Menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.

- b. Asas *Konsensualisme*

Asas *konsensualisme* dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPer. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian

⁸⁰ UU No. 13 tahun 2003

⁸¹ Muhammad Muhtarom, “Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak”, *Jurnal Suhuf*, Vol. 26, No. 1 (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014), hlm. 51.

pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan adalah kesesuaian yang terjadi diantara kedua belah pihak. Terjadinya perjanjian ketika telah memenuhi segala ketentuan yang telah ditetapkan. Asas konsensualisme yang dikenal dalam KUHPer adalah berkaitan dengan bentuk perjanjian.

c. Asas *pacta sunt servanda* (Janji itu mengikat)⁸²

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPer.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPer yang berbunyi:

“Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak perusahaan dan pekerja harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak.

⁸² Muhammad Muhtarom, “Asas-Asas Hukum Perjanjian., hlm. 52.

2. Asas perjanjian dalam hukum Islam

a. Asas Kebebasan Berakad (*Mabda' Huriyyah at-Ta'atud*)⁸³

Hukum Islam mengakui kebebasan berakad, yaitu suatu prinsip hukum yang menyatakan bahwa setiap orang dapat membuat akad jenis apapun tanpa terikat kepada nama-nama yang telah ditentukan oleh undang-undang syariah. Adanya asas kebebasan berakad dalam hukum islam, yaitu terdapat di dalam al-Quran surat al-Māidah ayat 1:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْ فُؤُوْا بِالْاَعْمُوْدِ ...

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.”⁸⁴

Cara menyimpulkan kebebasan berakad dari ayat diatas yaitu memenuhi akad itu hukumnya wajib. Bahwa orang dapat membuat akad apa saja baik bernama maupun yang tidak bernama dan akad-akad itu wajib dipenuhi. Apabila telah disepakati bentuk dan isinya, maka perikatan tersebut mengikat para pihak yang menyepakatinnya dan harus dilaksanakan segala hak dan kewajibannya. Namun kebebasan ini tidak *absolute*. Sepanjang tidak bertentangan dengan syariah Islam, maka perikatan tersebut boleh dilaksanakan.⁸⁵

b. Asas Konsensualisme (*Mabda' ar-Radha'iyah*)⁸⁶

Asas konsensualisme menyatakan bahwa untuk terciptanya suatu perjanjian cukup dengan tercapainya kata sepakat antara para pihak.

⁸³ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan.*, hlm. 34

⁸⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran.*, hlm. 106.

⁸⁵ Rahmani Timorita Yulianti, “Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syariah”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. II, No. 1 (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2008), hlm. 101.

⁸⁶ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan.*, hlm. 37-38.

Para ahli hukum Islam biasanya menyimpulkan asas *konsensualisme* dari dalil-dalil hukum berikut:

1) Al-Quran surat An-Nisā ayat 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۗ

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.⁸⁷

Diatas menunjukkan antara lain bahwa setiap pertukaran secara timbal balik diperbolehkan dan sah selama didasarkan atas kesepakatan.

2) Sabda Nabi SAW yang artinya,

“Sesungguhnya jual beli itu berdasarkan kata sepakat” (HR. Ibn Hibban dan Ibn Majah)

Arti hadis di atas menunjukkan bahwa akad jual beli didasarkan kepada perizinan timbal balik (kata sepakat). Meskipun hanya jual beli saja yang disebutkan di hadis ini, namun akad-akad yang lain di qiyaskan, sehingga dengan dasar analogi itu akad-akad lain juga didasarkan kepada kata sepakat.

c. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Dalam al-Quran dan Hadis terdapat banyak perintah agar memenuhi janji. Dalam kaidah usul fikih, “*perintah itu pada dasarnya menunjukkan wajib*”. Dalam sistem hukum Islam, kedudukan kata “sepakat” terhadap suatu kontrak sangat dijunjung tinggi, yang berarti prinsip *pacta sunt servanda* (janji itu mengikat) sangat dihormati

⁸⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran.*, hlm. 83.

hukum syara.⁸⁸ Ini berarti bahwa janji itu mengikat dan wajib dipenuhi.

Dalam al-Quran al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ...

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu..”⁸⁹

d. Asas Kemaslahatan (tidak memberatkan)

Dengan asas kemaslahatan dimaksudkan bahwa akad yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan memberatkan.

e. Asas Keadilan

Keadilan adalah tujuan yang hendak diwujudkan oleh semua hukum. Keadilan merupakan sendi setiap perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Disebutkan di dalam Quran surat al-Maidah ayat 8, yang bunyinya:

... أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ...

“... Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah ...”⁹⁰

⁸⁸ Munir Fuady, *Hukum Kontrak* ., hlm. 26.

⁸⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran*., hlm. 106.

⁹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran*., hlm. 108.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang akan dilakukan penulis untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan penelitian. Hakikat dari penelitian sendiri yaitu penelitian merupakan penerapan pendekatan ilmiah pada pengkajian suatu masalah dengan tujuan untuk menemukan jawaban tentang persoalan, melalui penerapan prosedur-prosedur ilmiah. Secara universal penelitian merupakan usaha sistematis dan objektif untuk mencari pengetahuan yang dapat dipercaya.⁹¹ Sedangkan metode ialah cara kerja yang harus dilalui dalam rangka melakukan pendalaman pada objek yang dikaji.

Secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum dengan pendekatan doktrinal yang bersifat normatif, atau penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian hukum normatif pada

⁹¹ Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Yogyakarta: STAIN Po Press, 2010), hlm. 9.

dasarnya merupakan suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam) internal dari hukum positif.⁹²

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian pustaka (*library research*). Yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan material-material yang terdapat di ruang perpustakaan. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti dengan merujuk pada buku-buku serta jurnal ilmiah. Penelitian kepustakaan dilakukan di Perpustakaan IAIN Purwokerto, dan Perpustakaan Daerah Kota Semarang. Cara pengumpulan data untuk penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan semua data yang dibutuhkan dan menganalisis data yang memuat informasi yang berkaitan dengan penelitian.

B. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data primer

Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian.⁹³ Data primer diperoleh langsung dari sumber pertama. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Putusan Pengadilan Negeri Bandung dengan berkas Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg.

⁹² Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer", *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7 Edisi I (Semarang: Universitas Diponegoro, 2020), hlm. 23.

⁹³ Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 157.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang dapat dijadikan sebagai pendukung data pokok atau merupakan sumber data yang mendukung dan melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada pada data primer. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.⁹⁴ Dalam penelitian ini, sumber data sekundernya berupa buku, artikel, jurnal, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan, dan karya atau tulisan yang berhubungan atau dengan kajian ini.

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam Pengumpulan data, penulis menggunakan studi literatur atau studi pustaka yaitu menelaah dokumen-dokumen tertulis, pada data primer maupun data sekunder.

Setelah masalah dirumuskan, maka langkah selanjutnya adalah mencari teori-teori, konsep-konsep, generalisasi-generalisasi yang dapat dijadikan landasan teoritis bagi penelitian yang akan dilakukan. Untuk itu maka penulis membutuhkan data kepustakaan dan studi literatur yang berisi teori penunjang penelitian melalui dokumentasi. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya merupakan sesuatu peristiwa dan berguna bagi sumber data, bukti dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah lalu, dokumen bisa

⁹⁴ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: PT Pustaka Baru Press, 2014), hlm. 74.

berbentuk tulisan, dan karya-karya monumental dari seseorang. Kemudian hasil telaah itu dicatat dalam komputer sebagai alat bantu pengumpulan data.

D. Metode Analisis Data

Setelah data-data yang terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Setelah mengumpulkan data selanjutnya menganalisis data. Dalam melakukan analisis, penulis menggunakan analisis yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹⁵

Penelitian hukum normatif, menggunakan landasan analisis yaitu; Norma Hukum Positif, Yurisprudensi (keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap), dan Doktrin (pendapat sarjana). Ketiga dasar tersebut, mempunyai urutan secara hierarkis. Maksudnya untuk mencari apa yang akan dijadikan sebagai dasar menganalisis, maka pertamama haruslah dicari terlebih dahulu norma hukum positifnya, lalu baru dicari bagaimana yurisprudensi yang terkait dengan itu, dan pada tahap akhir barulah dicari, bagaimana doktrin yang terkait dengan masalah tersebut dipergunakannya ketiga hak tersebut sebagai dasar, merupakan konsekuensi dari dipergunakannya optik yang preskriptif dan adanya pandangan bahwa hukum merupakan sebuah lembaga yang otonom”.

⁹⁵Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, “Metodologi Penelitian., hlm. 24.

Penelitian Hukum Normatif bertujuan, agar peneliti dapat menyelesaikan masalah atau kasus yang ada dan atau membuat keputusan dengan mendasarkan pada hukum positif yang ada. Jadi kegiatan penelitian di sini menjadi relatif sama dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang hakim ketika dihadapkan pada satu kasus yang harus diselesaikan atau dibuat keputusannya.⁹⁶



⁹⁶Khudzaifah Dimiyati, *Metodologi Penelitian Hukum* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016), hlm. 3-11.

BAB IV
UPAH TENAGA KERJA YANG TIDAK SESUAI DENGAN UPAH
MINIMUM KABUPATEN

**A. Putusan Pengadilan Negeri Bandung No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg
tentang Upah yang Tidak sesuai dengan UMK**

Kompetensi peradilan umum atau Pengadilan Negeri adalah memeriksa perkara perdata umum dan pidana umum. Pasal 27 UU 48 Tahun 2009 mengatur kemungkinan dibentuknya peradilan khusus yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara tertentu. Peradilan khusus tersebut seperti Peradilan TIPIKOR, Peradilan Anak, Peradilan Niaga, Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial, Peradilan Perikanan, berada di bawah Pengadilan Negeri.⁹⁷

Pengadilan Hubungan Industri (PHI) merupakan peradilan khusus yang berada pada Pengadilan Negeri menangani perkara khusus perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan Perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hukum acara perdata mengenal 2 (dua) macam kewenangan/kompetensi, yaitu kompetensi absolut atau wewenang mutlak dan kompetensi relatif atau wewenang relatif.

Kompetensi absolut menjawab pertanyaan peradilan mana yang berwenang untuk mengadili suatu perkara tertentu. Misalnya masalah

⁹⁷ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 10-11

perbuatan pidana yang dilakukan oleh anggota militer, maka yang berwenang mengadili adalah Pengadilan Militer.

Dalam perkembangan hukum acara perdata di Pengadilan Negeri, dikenal dengan hukum acara khusus seperti pemeriksaan perkara PHI, perkara Niaga. Perkara PHI dan perkara Niaga tidak bisa diajukan untuk diperiksa secara hukum acara perdata biasa, akan tetapi harus diajukan khusus pemeriksaan secara PHI atau Niaga. Dengan demikian pemeriksaan terhadap sengketa PHI dan Niaga merupakan kewenangan mutlak atau absolut dari peradilan PHI dan Niaga, tidak bisa diperiksa secara hukum acara biasa.

Kompetensi relatif atau wewenang relatif mengatur pembagian kekuasaan mengadili antar pengadilan yang serupa. Kompetensi relatif ini menjawab pertanyaan pengadilan mana yang berwenang untuk mengadili dan memeriksa perkara.⁹⁸ Namun khusus untuk persidangan PHI telah ditetapkan dalam Pasal 59 Nomor 2 Tahun 2004, maka pengadilan PHI untuk pertama kali dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.⁹⁹ Seperti persoalan Hubungan Industri yang terdapat di dalam putusan nomor 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg, berada di kota Bekasi namun dalam mengadili dan memeriksa melalui Pengadilan Negeri Bandung yang merupakan ibukota provinsi dari Bekasi. Mengenai upah yang terdapat di Kabupaten Jawa Barat, yang dalam menetapkan besaran Upah Minimum pada 26 (dua puluh enam) Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2014. Mengenai

⁹⁸ R. Soeroso, *Praktik Hukum Acara Perdata Tata Cara dan Proses Persidangan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), Hlm. 9

⁹⁹ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus.*, hlm. 66.

pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan UMK tahun 2014 dilakukan oleh Gubernur Jawa Barat dan Bupati/Walikota sesuai kewenangan, berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dan keputusan mengenai mulai diberlakukannya UMK Jawa Barat tahun 2014 pada tanggal 1 Januari 2014.¹⁰⁰

1. Kronologi Perkara Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg

Bahwa pada pengupahan bulan januari tergugat (Perusahaan) tidak menjalani ketentuan dari surat keputusan gubernur jawa barat tentang upah untuk tahun 2014 dengan No. 561/Kep.1636 Bangsos/2013 sebagaimana pada Upah kelompok 2 sebesar Rp. 2.696.190,- (dua juta enam ratus sembilan puluh enam ribu seratus sembilan puluh rupiah). Tergugat hanya membayarkan upah Para Penggugat sebesar Rp. 2.551.830,- (dua juta lima ratus lima puluh satu ribu delapan ratus tiga puluh rupiah) jadi menjadi kekurangan sebesar Rp. 140.360,- (seratus empat puluh ribu tiga ratus enam puluh rupiah) per karyawan.

Bahwa perbuatan Tergugat yang tidak membayar upah pada bulan Januari 2014 sesuai dengan ketentuan Surat Keputusan Gubemur Jawa Barat tentang upah untuk tahun 2014 dengan No. 561/Kep.1636 Bangsos/2013 sebagaimana pada upah kelompok 2 sebesar Rp. 2.692.190,- (dua juta enam ratus sembilan puluh enam ribu seratus sembilan puluh rupiah), bertentangan dengan Peraturan Perusahaan No: 568/Kep.184/PP/Disnaker/VII/2013. Pasal 8 ayat (7) Tentang Upah dan

¹⁰⁰ Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2014.

Sistem Pengupahan, Pasal 89 ayat (1) huruf a, b, Pasal 90 ayat (1) jo Pasal 185 Undang-Undang 13 Tahun 2003.

Peraturan Perusahaan (PP) No.568/Kep.184/PP/Disnaker/VII/2013.

Pasal 8 ayat (7) Tentang Upah dan Sistem Pengupahan:

“Peninjauan Upah akan memperhalikan ketentuan Upah Minimum kabupaten (UMK) yang berlaku”

Pasal 89 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, upah minimum sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dan b, terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota"

Pasal 90 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003, yang berbunyi:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Pasal 185 Undang-Undang 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan

Bahwa para penggugat yang diwakili oleh Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK FSPMI) PT. TPR Enpla Indonesia, memintakan penjelasan tentang kekurangan upah yang tidak diberikan, namun tidak ada tanggapan dari Tergugat.

Bahwa atas tindakan tergugat yang tidak mau menanggapi pertanyaan Para Penggugat sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan pada tanggal 3 Maret 2014 Para Penggugat mengirimkan surat permintaan Bipatrit, terkait perihal tentang selisih Upah pada bulan Januari 2014. Pengaturan masalah bipatrit diatur pada Pasal 1 ayat (10) UU Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perundingan bipatrit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹⁰¹ Bipatrit adalah lembaga pertama yang wajib digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui UU No. 2 tahun 2004. UU ini memberi peluang pada lembaga bipatrit untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas musyawarah mufakat/kekeluargaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau serikat pekerja dengan pengusaha.

Bahwa pada tanggal 6 Maret 2014 diadakan Perundingan Bipatrit antara para Penggugat dengan Tergugat, namun tidak ada kesepakatan. Bahwa pada tanggal 12 Tergugat menyampaikan secara lisan meminta perundingan ditunda pada tanggal 20 maret 2014. Bahwa pada tanggal 20 Maret 2014 diadakan Perundingan bipatrit antara Para Penggugat dengan Tergugat, dalam hal ini Tergugat meminta perhitungan selisih upah bulan Januari 2014 yang terhadap semua anggota serikat pekerja yang belum dibayarkan. Bahwa pada tanggal 27 Maret 2014 Para Penggugat mengirimkan perhitungan selisih upah bulan Januari 2014 yang tidak

¹⁰¹ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus*., hlm. 72.

dibayarkan oleh Tergugat. Bahwa pada tanggal 3 April 2014 diadakan perundingan bipatrit antara Penggugat dengan Tergugat, namun tidak ada kesepakatan.

Bahwa pada tanggal 14 April 2014 Para Penggugat, atas tindakan Tergugat yang tidak mau koorpratif terhadap perundingan bipatrit yang mana Tergugat seharusnya sudah mengetahui kesalahan yang dilakukannya, maka Para Penggugat meminta bantuan dinas Tenaga kerja Kabupaten Bekasi dibidang Pengawasan sebagai penengah. Dalam hal perundingan bipatrit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat, dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipatrit telah dilakukan.¹⁰²

Dan kemudian Para Penggugat setelah dilakukan bipatrit tanggal 8 agustus 2014 melakukan *loby-loby* terhadap Tergugat untuk membicarakan tentang, selisih upah bulan januari 2014, namun pihak Tergugat tidak mau diajak berunding atau pun memberikannya. Bahwa atas tidak ada itikad baik dan Tergugat yang tidak mau melakukan bipatrit terhadap permasalahan yang diajukan oleh Para Penggugat pada tanggal 19 agustus 2014 para penggugat mengirimkan surat yang ditujukan kepada dinas Tenaga kerja untuk memintakan mediasi sesuai Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Setelah upaya penyelesaian sengketa secara

¹⁰² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 4 ayat (1).

bipatrit dinyatakan gagal, maka sengketa tersebut harus dilanjutkan penyelesaiannya secara tripatrit. Perundingan tripatrit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral. Dalam UU No. 2 Tahun 2004 pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator.¹⁰³

Bahwa pada tanggal 22 Agustus 2014 Para Penggugat menerima surat panggilan mediasi dari dinas tenaga kerja kabupaten Bekasi yang akan dilakukan mediasi pada tanggal 8 September 2014. Bahwa pada tanggal 8 september 2014 dilakukan mediasi antara para Penggugat dan Pihak Tergugat dengan dimediasi oleh Ibu. Emawati, SE. namun dalam hal mediasi tersebut tidak ada kesepakatan. Bahwa pada tanggal 1 oktober 2014 dilakukan mediasi ke-2 setelah apa yang disarankan oleh pihak mediator tidak juga mau dijalankan oleh pihak Tergugat. Bahwa atas mediasi yang ditengahi oleh mediator Ibu. Emawati, S.E. tetap tidak ada kesepakatan.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

¹⁰³ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus.*, hlm. 73-74

- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c, dianggap menolak anjuran tertulis.

Bahwa atas mediasi yang dilakukan oleh pihak dinas tenaga kerja kabupaten Bekasi pada tanggal 8 september 2014 dan pada tanggal 1 oktober 2014 tidak menemukan kesepakatan, maka pihak mediator mengeluarkan anjuran pada tanggal 17 november 2014 yang isinya antara lain:

- a. Upah untuk periode bulan januari 2014 sebagaimana yang sudah dibayarkan oleh pengusaha kepada para atau pekerja,
- b. Kedua belah pihak mengatur kembali tentang periodisasi pengupahan dalam peraturan perusahaan yang akan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Bahwa atas dikeluarkannya anjuran dari dinas tenaga kerja kabupaten Bekasi, para Penggugat membalas surat anjuran tersebut yang isinya “Untuk selisih upah bulan januari 2014 para Penggugat **MENOLAK** isi anjuran”. Kemudian dalam konvensi tergugat mengatakan bahwa untuk permasalahan selisih upah, pada bulan maret 2014 yang lalu Penggugat dalam konvensi menyampaikan surat permintaan perundingan bipatrit tentang tuntutan agar Tergugat dalam konvensi membayarkan selisih upah bulan Januari 2014.

Bahwa atas hal tersebut Tergugat dalam konvensi berpendapat bahwa tuntutan Penggugat dalam konvensi mengenai selisih upah bulan Januari 2014 tersebut adalah tidak berdasar dan mengada-ada. Bahwa

sesuai dengan Perjanjian Kerja masing-masing karyawan disebutkan periode pengupahan yang berlaku di perusahaan Tergugat dalam konvensi adalah menerapkan sistem perodesasi dari tanggal 21 bulan berjalan sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya atau disebut juga dengan sistem gantungan.

Bahwa karena penyesuaian upah berdasarkan SK Gubernur Jabar mengenai UMK berlaku per 1 Januari 2014, maka upah yang dibayarkan pada bulan Januari adalah dari tanggal 21 s/d 31 Desember 2013 upah yang dibayarkan masih menggunakan UMK tahun 2013 sedangkan tanggal 1 s/d 20 Januari 2014 upah yang dibayarkan menggunakan UMK 2014, sehingga perhitungan upah yang dilakukan menggunakan sistem proporsional. Bahwa jika pembayaran upah tanggal 30 Januari 2014 Tergugat dalam konvensi telah menerapkan UMK 2014 sebagaimana Penggugat dalam konvensi inginkan, maka UMK tahun 2014 tidak lagi berlaku mulai 1 Januari 2014 sebagaimana SK Gubernur, akan tetapi berlakunya mulai tanggal 21 Desember 2013 dan hal tersebut jelas akan menimbulkan selisih kelebihan pada pembayaran upah.

Bahwa atas dasar tersebut maka pembayaran upah periode 21 Desember 2013 s/d 20 Januari 2014 yang dibayarkan pada tanggal 30 Januari 2014, Tergugat dalam konvensi menjamin tidak ada selisih kurang upah seperti yang disebutkan oleh Penggugat dalam konvensi. Bahwa atas hal tersebut Tergugat telah menawarkan opsi lain, seperti perubahan perodesasi pembayaran upah dari yang semula tanggal 21

bulan berjalan s/d 20 bulan berikutnya menjadi tanggal 1 s/d 31 bulan berjalan dengan konsekuensi pembayaran upah yang semula setiap tanggal 30 menjadi mundur 8 hari atau perkiraan setiap tanggal 8 bulan berikutnya, namun Tergugat dalam konvensi menolak dan tidak setuju dengan hal tersebut.

Bahwa perbedaan pendapat tentang selisih upah bulan Januari 2014 ini pun sempat dilaporkan oleh Penggugat dalam konvensi kepada Pegawai Pengawas Disnaker Bekasi dan mereka pun melakukan pemeriksaan terhadap Tergugat dalam konvensi khususnya yang terkait dengan pelaksanaan SK Gubernur mengenai UMK. Hingga saat ini Pegawai Pengawas Disnaker Bekasi tersebut tidak pernah mengeluarkan nota atau surat dalam bentuk apapun kepada tergugat dalam konvensi terkait dengan laporan penggugat dalam konvensi dan hasil pemeriksaan pegawai pengawas tersebut, sebab menurut Pegawai Pengawas tersebut upah yang dibayarkan oleh tergugat dalam konvensi tidak bertentangan dengan SK Gubernur tentang UMK.

Bahwa sesuai dengan pendapat yang disampaikan Mediator hubungan industrial, dimana terhadap hal perselisihan upah ini para pihak harus mengacu dan membaca lebih detail serta jeli pada Peraturan Perusahaan tergugat dalam konvensi Pasal 8 ayat 5 yang jelas-jelas menyatakan bahwa “periode pengupahan dihitung mulai tanggal 21 bulan berjalan sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya”.

Bahwa sesuai dengan pendapat Mediator juga menyatakan yaitu permintaan serikat pekerja agar Tergugat dalam konvensi membayar kekurangan upah bulan Januari 2014 sebagaimana pendapat serikat pekerja belum dapat disetujui Mediator atau tidak perlu dilakukan oleh Tergugat dalam konvensi. Dan kedua belah pihak dapat merundingkan dan mengatur kembali periodisasi pengupahan dalam peraturan perusahaan selanjutnya. Oleh karena itu, alasan Penggugat dalam konvensi atas masalah selisih upah bulan Januari ini tidak berdasar hukum.

Maka Majelis berpendapat bahwa terhadap perselisihan hak putusannya merupakan putusan tingkat pertama sehingga dapat dilakukan upaya hukum Kasasi. Mengenai konklusi, majelis menimbang bahwa terhadap dalil Penggugat menyatakan Tergugat membayar upah bulan Januari tahun 2014 tidak sesuai atau kurang dari UMK Kabupaten Bekasi Jo. Keputusan Gubernur Jawa Barat No.561/Kep-1636-Bangsoso/2013 sebesar Rp.2.692.190,- karena Tergugat hanya membayar upah Penggugat sebesar Rp.2.551.830,- sehingga terdapat selisih kurang Rp.140.360,- (seratus empat puluh ribu tiga ratus enam puluh rupiah), sehingga Penggugat menuntut Tergugat segera membayar kekurangan upah Rp. 140.360,- untuk 129 orang, yaitu sebesar Rp. 18.106.440,- (delapan belas juta seratus enam ribu empat ratus empat puluh rupiah) dan dalil Penggugat telah disangkal oleh Tergugat bahwa tuntutan Penggugat tidak berdasar karena sesuai perjanjian kerja masing-masing karyawan secara tegas disebutkan periode pengupahan yang berlaku di perusahaan Tergugat

adalah "menerapkan sistem perodesasi dari tanggal 21 bulan berjalan sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya" dan terhadap dalil para pihak Majelis berpendapat bahwa berdasarkan fakta dipersidangan ternyata sistem pembayaran upah diperusahaan Tergugat perhitungannya berdasarkan perodesasi dari tanggal 21 bulan berjalan sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya yang didukung bukti bahwa pasal 8 ayat (5) Peraturan Perusahaan PT. TPR Enpla Indonesia telah diatur secara jelas bahwa:

"Periode pengupahan di hitung mulai tanggal 21 bulan berjalan sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya"

Sehingga Tergugat dalam perhitungan gaji untuk periode tanggal 21 sampai dengan tanggal 31 Desember tahun 2013 menggunakan UMK Tahun 2013 yaitu sebesar Rp.2.551.830,- sedangkan dari tanggal 01 Januari 2014 sampai dengan tanggal 20 Januari 2014 perhitungannya berdasarkan UMK Kabupaten Bekasi untuk kelompok 2 (dua) sebesar Rp.2.692.190,- dan untuk periode 21 Januari tahun 2014 sampai dengan tanggal 20 Februari 2014 dan seterusnya menggunakan dasar UMK Kabupaten Bekasi sebesar Rp.2.692.190,-

Dalam putusan akhirnya majelis tidak menemukan adanya selisih kurang upah pada sistem perhitungan gaji yang dilakukan Tergugat, oleh karena itu maka tuntutan Penggugat tidak dapat dikabulkan dan haruslah dinyatakan ditolak.

2. Analisis Sengketa ditinjau dalam Hukum Islam

Pengertian upah yang terdapat di dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 30 yang bunyinya:

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerjasama, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰⁴

Pasal 90 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003, yang berbunyi:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Pasal 89 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, upah minimum sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dan b, terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota"

Dalam hal ini peraturan yang dibuat oleh pemerintah memiliki intervensi untuk melindungi masyarakatnya. Komponen kebutuhan hidup layak menjadi dasar dalam penentuan standar upah. Standar kebutuhan hidup layak terdiri dari beberapa komponen yaitu: makan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, reaksi dan tabungan. Dalam konsep upah layak, yang ditawarkan adalah sebuah konsep upah yang memperhatikan kepentingan buruh dan pengusaha serta membagi tanggung jawab antara pemerintah dan pengusaha.

¹⁰⁴ UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, <https://www.kemenperin.go.id>, diakses pada 20 Maret 2020.

Dan jika ditinjau dalam hukum Islam peraturan pemerintah mengenai penentuan standar upah mengandung metode *istinbāt* hukum yang disebut dengan *maṣlaḥah mursalah*. *Maṣlaḥah mursalah* merupakan sebuah metode *istinbāt* hukum (*legal theory*) yang didasarkan kepada kemaslahatan yang tidak mendapat legalitas khusus dari nash tentang validitasnya atau tidak terdapat juga dalil yang secara tegas dan jelas menyatakan ketidakvaliditasannya.¹⁰⁵ *Maṣlaḥah mursalah* dianggap sebagai pertimbangan bagi agenda kemanusiaan dalam hukum, untuk menjaga hal yang mendasar dalam kehidupan manusia yang disebut dengan *al-mabadi' al khomsah* atau *al-uṣul al-khamsah* yaitu:¹⁰⁶

- a. Menjaga agama
- b. Menjaga jiwa
- c. Menjaga akal
- d. Menjaga keturunan
- e. Menjaga harta

Maslahah mursalah disebut juga sebagai sifat yang melekat pada struktur hukum berupa upaya untuk mengambil hal positif dan meninggalkan yang negatif bagi manusia, nyata maupun tersembunyi dalam pandangan manusia. *Maṣlaḥah mursalah* ini sangat mirip dengan konsep kebijakan umum (*public policy*) dan kebijakan hukum (*the policy of the law*).¹⁰⁷

¹⁰⁵ Mohammad Rusf, "Validitas Maslahat Al-Mursalah sebagai Sumber Hukum, *Jurnal Al-Adalah*, Vol. XII, No. 1 (Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2014), hlm. 66.

¹⁰⁶ Tim Penyusun, *Tanya Jawab Seputar Ilmu Syariah dan Ilmu Hukum* (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2018), hlm. 49.

¹⁰⁷ Mohammad Rusf, "Validitas Maslahat Hlm. 64.

Bahwa ketika para penggugat yang diwakili oleh Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK FSPMI) PT. TPR Enpla Indonesia, memintakan penjelasan tentang kekurangan upah yang tidak diberikan, namun tidak ada tanggapan dari Tergugat (Perusahaan). Dalam hal ini jika ditinjau dari hukum Islam perusahaan dalam menangani persengketaan mengandung unsur ketidakjelasan atau *kegharar-an*. Secara istilah fikih, *gharar* adalah hal ketidaktahuan terhadap akibat suatu perkara, kejadian/ peristiwa dalam transaksi perdagangan atau jual beli, atau ketidakjelasan antara baik dengan buruknya. Yang menjadikan *gharar* dilarang adalah karena keterkaitannya dengan memakan harta orang lain dengan cara tidak benar, jadi bukan semata-mata adanya unsur risiko, ketidakpastian.¹⁰⁸ Karena hal ini akan mengakibatkan merugikan bagi pihak lain.

Unsur *kegharar-an* yang terdapat disengketa yaitu ketika tindakan tergugat (perusahaan) yang tidak mau menanggapi pertanyaan Para Penggugat, dan sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan atas kekurangan upah pada tanggal 3 Maret 2014, Para Penggugat mengirimkan surat permintaan Bipatrit, terkait perihal tentang selisih Upah pada bulan Januari 2014. Dan kemudian hasil dari bipatrit itu tidak ada jawaban dari perusahaan. Tidak adanya jawaban ketika para penggugat bertanya mengenai kejelasannya membuat para penggugat merasa adanya pelanggaran yang dibuat oleh perusahaan. Pelanggarannya yaitu upah yang

¹⁰⁸ Nadrattuzaman Hossen, "Analisis Bentuk Gharar Dalam Transaksi Ekonomi", *Jurnal Al-Iqtishad*, Vol. I, No. 1 (Fakultas Syariah dan Hukum Jakarta, 2009), hlm. 59.

diberikan tidak sesuai dengan upah minimum. Padahal tergugat (perusahaan) merasa sudah memberikan upah sesuai dengan upah minimum.

Besaran upah yang diberikannya pun seperti yang tertera diperjanjian yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan). Sehingga itu yang membuat tergugat tidak memberikan penjelasan, karna itu dirasa sudah jelas tertera diperjanjiannya. Namun pekerja (para penggugat) tidak mengerti mengenai itu yang kemudian beranggapan bahwa upah yang diberikan itu tidak sesuai dengan upah minimum. Meskipun sistem pengupahan sudah ada atau tertera di dalam perjanjian dengan jelas, perusahaan semestinya menjelaskan lagi ketika diminta kejelasan oleh para pekerja. Penjelasan yang dimaksud disini yaitu penjelasan yang diberikan kepada pekerja ketika terjadinya ketidakpahaman, ketidakjelasan, atau kesalahpahaman secara serentak, atau menyeluruh. Dengan pemberian kejelasan itu bisa meminimalisir dampak kedepannya.

Pada tuntutan Penggugat mengenai selisih kurang upah dianggap Tergugat tidak berdasar, karena sesuai perjanjian kerja masing-masing karyawan secara tegas disebutkan periode pengupahan yang berlaku di perusahaan Tergugat adalah

"Menerapkan sistem periodisasi dari tanggal 21 bulan berjalan sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya"

Dan terhadap dalil para pihak Majelis berpendapat bahwa berdasarkan fakta dipersidangan ternyata sistem pembayaran upah

diperusahaan Tergugat perhitungannya berdasarkan periodisasi dari tanggal 21 bulan berjalan sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya yang didukung bukti bahwa pasal 8 ayat (5) Peraturan Perusahaan PT. TPR Enpla Indonesia telah diatur secara jelas bahwa:

"Periode pengupahan di hitung mulai tanggal 21 bulan berjalan sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya"

Mengenai periodisasi, sebenarnya memang sudah jelas didalam perjanjian kerja perusahaan kapan pengupahan itu diberikan. Dan lagi perjanjian itu sudah disetujui oleh pekerja dengan memberikan tanda tangan pada saat perjanjian kerja itu dilaksanakan. Dengan begitu perjanjian sudah memiliki kekuatan hukum. Dan jika mengenai perjanjian kerja ini jika ditinjau dari hukum islam, perjanjian yang diberikan oleh perusahaan sebenarnya sudah diberitahukan dengan jelas, dan tidak ada paksaan apapun kepada pekerja. Dan pekerja pun dengan suka rela menandatangani. Terjadinya perselisihan ini penulis beranggapan bahwa ada ketidakjelasan atau ketidakpahaman dari pekerja terkait periodisasi upah itu. sehingga itu yang memicu munculnya perselisihan mengenai kekurangan upah.

3. Analisis *Legal Reasoning* Hakim dalam Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg. tentang upah yang tidak sesuai dengan UMK

Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI pada Pasal 100, hakim dalam menjatuhkan putusan tidak hanya harus bersandar pada

hukum tertulis semata, tetapi dalam mengambil putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Dalam suatu perkara yang diputuskan oleh hakim selain memerlukan alat bukti juga diperlukan hal lain yang sangat penting yaitu keyakinan hakim terhadap suatu perkara yang akan dapat diputuskan berdasarkan fakta-fakta yang telah didapatkan dalam persidangan. Dalam hal tersebut juga diperhatikan oleh Hakim Pengadilan Negeri Bandung dalam memutuskan perkara PHI Nomor 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg, yang dijadikan pertimbangan oleh hakim adalah semua fakta yang terungkap dalam persidangan. Fakta tersebut berupa perjanjian kontrak kerja yang ditandatangani sendiri oleh pekerja. Dan pada saat penandatanganan pun tidak ada keberatan dari pekerja mengenai perodesasi pengupahannya.

Mengenai perjanjian antara pekerja dan perusahaan, berdasarkan pada asas *Pacta Sunt Servanda* dikenal juga dengan asas kepastian hukum. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat 1 KUHPer yang berbunyi:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku bagi undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Artinya bahwa kedua belah pihak wajib mentaati dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati sebagaimana mentaati undang-undang. Asas *pacta sunt servanda* diakui dalam hukum kontrak perjanjian di Indonesia. Di dalam perjanjian terkandung suatu asas kekuatan mengikat.

Asas *pacta sunt servanda* adalah asas kepastian hukum dalam perjanjian yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini disebutkan dalam Pasal 1338 ayat 2 KUHPerdara yaitu suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Terkait legal reasoning hakim, asas *pacta sunt servanda* memberikan sinyal bahwa hakim harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sehingga jika terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian, maka hakim dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian.¹⁰⁹

Dan berdasarkan asas *konsensualisme*, pada dasarnya perjanjian sudah lahir sejak dari terciptanya kesepakatan. Dan tercapainya kesepakatan terdapat di dalam Pasal 1320 KUHPerdara bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Cakap untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.

¹⁰⁹ Paulus Aluk Fajar Dwi Santo, “Tarik-Menarik Antara Asas Pacta Sunt Servanda dan Itikad Baik dalam Perjanjian”, *Penelitian Individual*, Jakarta: BINUS University, 2016).

Terciptanya kata sepakat diantara kedua belah pihak yaitu perusahaan dan pekerja, yang tertuang di dalam perjanjian kerja didasarkan atas pernyataan persetujuan yang tidak ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun juga, atas kemauan sukarela para pihak. Mengenai kecakapan hukum, dapat dikatakan bahwa kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja) sudah dapat dikatakan cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Pada umumnya orang dikatakan cakap melakukan perbuatan hukum termasuk pula membuat perjanjian ialah apabila ia sudah dewasa yaitu berumur 21 tahun dan telah kawin.¹¹⁰

Mengenai suatu hal tertentu, yaitu berupa periodisasi pengupahan pekerja. Yaitu yang menerapkan sistem periodisasi dari tanggal 21 bulan berjalan sampai dengan tanggal 20 bulan berikutnya. Serta suatu Sebab yang halal maksud dari sebab yang halal ialah apa yang menjadi isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Perjanjian adalah hubungan hukum yang oleh hukum itu sendiri diatur dan disahkan cara perhubungannya. Oleh karena itu perjanjian yang mengandung hubungan hukum antara perseorangan adalah hal-hal yang terletak dan berada dalam lingkungan hukum.

Asas *konsensualisme* menentukan momentum lahir dan mengikatnya kontrak, yakni saat tercapainya kesepakatan atau persesuaian kehendak terhadap hal-hal pokok dari kontrak. Bila para pihak telah mencapai

¹¹⁰ *a contrario*, Pasal 330 KUHPerdara

persesuaian kehendak, kontrak yang dibuat menjadi mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang memberikan kesepakatan. Oleh karena itu dilihat dari putusan pengadilan nomor:36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg pada asas perjanjian kedua belah pihak tidak ada kekurangan di dalam asas *konsensualisme*-nya. Asas kekuatan mengikat kontrak sebagai undang-undang pada dasarnya merupakan konsekuensi dan implementasi dari asas *konsensualisme*.¹¹¹ Akibatnya, kontrak tidak dapat ditarik kembali, kecuali dengan sepakat kedua belah pihak.

Dalam proses perdata, salah satu tugas hakim yaitu untuk mengetahui apakah benar-benar ada hubungan hukum di dalam gugatan atau tidak. Adanya hukum inilah yang harus terbukti apabila penggugat menginginkan kemenangan dalam suatu perkara. Apabila gugatan tidak berhasil membuktikan dalil-dalil yang menjadi dasar gugatannya, maka gugatannya akan ditolak.¹¹² Demikian mengapa hakim menolak gugatan dari penggugat. Gugatan penggugat ditolak karena alat bukti yang diajukan penggugat dapat dilumpuhkan oleh bukti surat perjanjian yang diajukan tergugat.¹¹³

B. Analisis Putusan Hakim ditinjau dari Hukum Islam

Sebelum memutuskan suatu perkara, hakim selalu memperhatikan hal-hal yang dapat menjadi suatu pertimbangan-pertimbangan baik secara yuridis

¹¹¹ Muhammad Arifin, "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Faktor Pembatas Kebebasan Berkontrak", *Penelitian Individual*, Vol 3 No. 2, 2017, hlm. 65

¹¹² Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus.*, hlm. 125

¹¹³ M. Natsir Asnawi, *Hermeneutika Putusan Hakim* (Yogyakarta: UII Press, 2014), hlm. 40.

maupun di luar ketentuan-ketentuan yuridis demi menemukan suatu kebenaran dan menciptakan keadilan. Upah atau dalam Islam disebut dengan *ujrah*. *Ujrah* merupakan akad *Ijārah* yang salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan manusia, seperti adanya sewa-menyewa, kontrak, dan lain-lain.¹¹⁴

Dilihat dari objek *ijārah* berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia *ijārah* dalam fikih dibedakan menjadi dua, yaitu *Ijārat ‘ala al-a’yan* (objeknya manfaat benda/ barang) dan *Ijārat ‘ala al-a’māl* (objeknya adalah manfaat jasa). Dalam pengupahan ini masuk ke dalam bentuk *Ijārat ‘ala al-a’māl* (objeknya adalah manfaat jasa). *Ijārah* ini digunakan memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.

Perkara upah harus memenuhi unsur rukun dan syarat. Rukun dalam upah (*ujrah*) diantaranya adalah adanya *ṣigat al-‘aqd* (pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad), *al-‘Aqidain* (Para pihak yang berakad), dan *Ma’qud ‘alaih* (objek akad *ijārah*).

1. *Ṣigat al-‘aqd* (pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad)¹¹⁵

Yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain. Ijab dan qabul diadakan dengan maksud untuk menunjukkan adanya sukarela terhadap ikatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak.

¹¹⁴ Nasution Haroen, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

¹¹⁵ Republik Indonesia, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Pasal 296 angka (1) dan (2)

Menurut peneliti, Ijab dan kabul yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja saat pertama kali bertemu sudah sesuai dengan rukun *ijarāh* yaitu *sigat al-‘aqd* karena untuk penandatanganan perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja sudah jelas dan kemudian juga dijelaskan mengenai isi perjanjian serta pekerja telah menyetujuinya tanpa ada keberatan. Dijelaskan mengenai periodisasi pengupahan yang dimulai dari tanggal 21 hingga tanggal 20 dibulan berikutnya yang kemudian periodisasi itu disebut dengan sistem gantungan.

2. *al-‘Aqidain* (Para pihak yang berakad)

Aqid (orang yang akad) yaitu pihak yang melakukan akad yakni pihak yang menyewa atau pengguna jasa (*musta’jir*) dan pihak yang menyewakan atau pemberi jasa (*mu’jir*). Suatu akad dikatakan sah ketika terjadi kepada orang-orang yang cakap, objeknya dapat menerima hukum akad, dan akad itu tidak terdapat hal-hal yang menjadikannya dilarang *syara’*.¹¹⁶ Serta dalam pelaksanaannya tanpa ada paksaan. Menurut peneliti, para pihak yang berakad seperti pekerja dan perusahaan juga sesuai dengan rukun kedua ini karena antara dua orang yang melakukan akad yaitu orang-orang yang sudah cakap dan sama saling menerima sesuai dengan perjanjian awal serta dalam berakad tidak ada hal-hal yang menjadi larangan *syara’* dan tidak adanya paksaan juga.

¹¹⁶ Faisal Burhan, “Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja karyawan di toko Buku Toga Mas Margorejo Surabaya”, *Skripsi* (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2015), hlm. 21

3. *Ma'qud 'alaih* (objek akad *ijārah*)

Objek yang digunakan untuk menghindari terjadinya penipuan harus jelas. Apabila tidak diketahui jenis objeknya dikhawatirkan menimbulkan unsur penipuan dikemudian hari. Dalam hal ini objek yang digunakan yaitu surat perjanjian yang berupa besaran upah (*ujrah*), waktu pengupahan yang telah disepakati oleh perusahaan dan karyawan pada saat awal tanda tangan kontrak untuk meminimalisir adanya penipuan maka harus ada objek jelas sebagai bukti.

Perjanjian yang diberikan merupakan kesepakatan tertulis yang merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha terkait syarat dan kondisi kerja termasuk di dalamnya besarnya upah. Perjanjian di dalam pandangan hukum positif, yaitu yang menyatakan bahwa perjanjian dapat tertulis maupun lisan.¹¹⁷ Bahwa perjanjian kerja tidak diwajibkan dibuat secara tertulis sehingga bisa secara lisan. Dalam hukum islam bahwa perjanjian kerja disyaratkan dengan tertulis, ini mengacu pada praktik muamalah yang saling menguntungkan dengan cara melindungi satu sama lain.¹¹⁸

Hal ini terdapat di al-Quran surat al-Baqarah ayat 282, yang bunyinya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ ...

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya...”.

¹¹⁷ Anonim, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 51 ayat 1

¹¹⁸ Hasan Aziz, “Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif: Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang”. *Skripsi* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2015), hlm. 20.

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam melakukan persoalan muamalah hendaknya untuk melakukan pencatatan. Dan dalam naskah perjanjian (kontrak) kerjanya, Islam memandang perjanjian kerja harus memenuhi beberapa syarat sebagai berikut:¹¹⁹

4. Tidak menyalahi aturan atau prinsip syariah yang ditetapkan
5. Harus sama-sama ridho dan ada pilihan
6. Harus jelas dan gamblang

Syarat mengenai *ijārah* ada dua, yang pertama syarat terjadinya *ijārah*, dan yang kedua syarat sahnya *ijārah*. Dalam syarat terjadinya *ijārah* yaitu pihak yang melakukan akad syaratnya adalah mukallaf yaitu baligh dan berakal, tidak disyaratkan bagi orang yang berakad itu beragama Islam, sehingga di perbolehkan akad dengan non muslim atau sebaliknya. Dan mengenai syarat yang harus dipenuhi sehingga akad *ijārah* dinyatakan sah, syarat-syarat tersebut yaitu¹²⁰; yang pertama, adanya kerelaan dari dua belah pihak (perusahaan dan pekerja) yang berakad pada saat terjadi kesepakatan perjanjian kerja sebelum dimulainya pekerjaan. Tidak ada paksaan dari pihak manapun saat pekerja menyetujui perjanjian kerjanya. Yang kedua, harus jelas dan terang mengenai objek yang diperjanjikan. Dalam hal perjanjian kerja, mengenai objeknya harus jelas. Baik dari segi berapa upah yang akan diterima pekerja, serta masa waktu bekerja. dan ketentuan lain yang sudah tertuang dan disetujui bersama oleh pekerja dan perusahaan.

¹¹⁹ Hasan Aziz, "Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam., hlm. 21

¹²⁰ Faisal Burhan, "Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja., hlm. 24.

Terkait dengan perjanjian, di dalam hukum Islam terdapat asas-asas mengenai perjanjian, diantaranya yaitu:

1. Asas Kebebasan Berakad (*Mabda' Huriyyah at-Ta'aqud*)¹²¹

Bahwa pekerja membuat akad dengan perusahaan tanpa adanya paksaan. Jika pekerja itu telah menyetujuinya berarti telah disepakati bentuk dan isinya, maka perikatan tersebut mengikat para pihak yang menyepakatinya dan harus dilaksanakan segala hak dan kewajibannya. Namun kebebasan ini tidak *absolute*. Sepanjang tidak bertentangan dengan syariah Islam, maka perikatan tersebut boleh dilaksanakan

2. Asas *Konsensualisme* (*Mabda' ar-Radha'iyyah*)¹²²

Asas *konsensualisme* menyatakan bahwa untuk terciptanya suatu perjanjian cukup dengan tercapainya kata sepakat antara para pihak. Kesepakatan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan yaitu penandatanganan perjanjian kerja sebelum dimulainya pekerjaan itu.

3. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Dalam sistem hukum Islam, kedudukan kata “sepakat” terhadap suatu kontrak sangat dijunjung tinggi, yang berarti prinsip *pacta sunt servanda* (janji itu mengikat) sangat dihormati hukum syara.¹²³ Dengan timbulnya kata sepakat, mengartikan bahwa telah terjadinya ikatan diantara keduanya. Yang menjadikan perjanjian itu mengikat, serta memiliki kekuatan hukum.

¹²¹ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan.*, hlm. 34

¹²² Gemala Dewi, *Hukum Perikatan.*, hlm. 37-38.

¹²³ Munir Fuady, *Hukum Kontrak .*, hlm. 26.

4. Asas Kemaslahatan (tidak memberatkan)

Dengan asas kemaslahatan dimaksudkan bahwa akad yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan memberatkan. Dengan memberikan upah yang sesuai dengan UMK, mengisyaratkan bahwa perusahaan juga memperhatikan kemaslahatan para pekerjanya.

5. Asas Keadilan

Keadilan adalah tujuan yang hendak diwujudkan oleh semua hukum. Keadilan merupakan sendi setiap perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Keadilan yang diberikan pihak perusahaan berupa pemberian upah dan beserta tunjangan-tunjangan yang lainnya. Dan upah yang diberikanpun sesuai dengan batas upah minimum.

Perkara upah juga harus memenuhi prinsip sistem upah, diantaranya yaitu:

1. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Dasar dari keharusan upah disebutkan yaitu agar adanya kejelasan diantara kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja). Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka menjalankan pekerjaannya, Rasulullah SAW, bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا ، فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أَجْرَهُ

“Barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia memberitahukan upahnya”. (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah)

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk, supaya perusahaan terlebih dahulu memberikan informasi tentang kontrak kerja dan besaran upah yang akan diterima pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk pekerja dalam melaksanakan kewajiban menjalankan tugasnya yang telah diberikan perusahaan, serta memberikan rasa nyaman dan aman bagi pekerja disuatu perusahaan. Dan dengan demikian mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengannya.

Dan diketahui bahwa perusahaan telah memberitahukan upah kepada pekerja sebelum pekerjaan itu dimulai. Tidak hanya upah namun kapan upah itu diberikan pun juga sudah dibetahukan kepada pekerja. Dan dimengerti dan disetujui oleh pekerja, tanpa ada paksaan dari perusahaan.

2. Prinsip keadilan (*justice*)

Di dalam Q.S. an-Najm ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.

Seperti yang sudah disebutkan di atas bahwa hukum Islam sangat menganjurkan umat-Nya untuk berlaku adil terhadap sesamanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan sudah memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dengan sama rata dan tidak mengurangi hak-haknya yang berupa pengurangan upah. Perusahaan

hanya memberikan apa yang dijanjikan kepada pekerjanya yang tertuang didalam perjanjian kerja. Dengan demikian dapat dikatakan pengupahan perusahaan sudah adil untuk pekerja. Dan juga adil bagi perusahaan.

3. Prinsip kelayakan (kecukupan)

Seperti yang terdapat di dalam al-Quran surat asy-Syua'ra ayat/26 :

183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi”.

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-haknya yang seharusnya diperolehnya.

Menurut peneliti mengenai kelayakan upah yang diberikan perusahaan sudah cukup layak. Karena upah yang diberikanpun sesuai dengan pekerjaan apa yang telah diberikan perusahaan. Tidak mengurangi upah dan juga tidak menambah beban kerja. Sehingga dapat dikatakan upah yang diberikan sudah layak.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa upah yang tidak sesuai di dalam putusan pengadilan no:36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg. yang putusannya ditolak oleh hakim, jika ditinjau dari hukum islam keputusan hakim mengenai upah itu sudah sesuai. Karena rukun dan syarat, prinsip sistem upah serta asas-asas perjanjian dalam islam sudah terpenuhi semua di dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Gugatan yang diberikan oleh pekerja mengenai selisih kurang upah yang diberikan ditolak dan tidak dapat dikabulkan oleh majelis hakim. Karena pernyataan perusahaan dikuatkan dengan bukti perjanjian kerja yang telah disetujui dan ditandatangani oleh pekerja sebelum pekerja itu mulai bekerja di perusahaan. Bahwa dalam pengupahan yang dilakukan perusahaan sudah tepat, dan tidak memiliki selisih kurang. Perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerjanya menggunakan perodesasi dengan sistem gantungan. Dan dalam persetujuan mengenai perodesasi upah tidak ada pertanyaan ataupun bantahan apapun dari pekerja pada saat terjadinya perjanjian. Dari kejelasan perodesasi yang terdapat diperjanjian yang membuat gugatan pekerja ditolak dan tidak dapat dikabulkan oleh hakim.

1. *Legal reasoning* hakim, asas *pacta sunt servanda* memberikan sinyal bahwa hakim harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sehingga jika terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian, maka hakim dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian.

Asas *konsensualisme* menentukan momentum lahir dan mengikatnya kontrak, yakni saat tercapainya kesepakatan atau

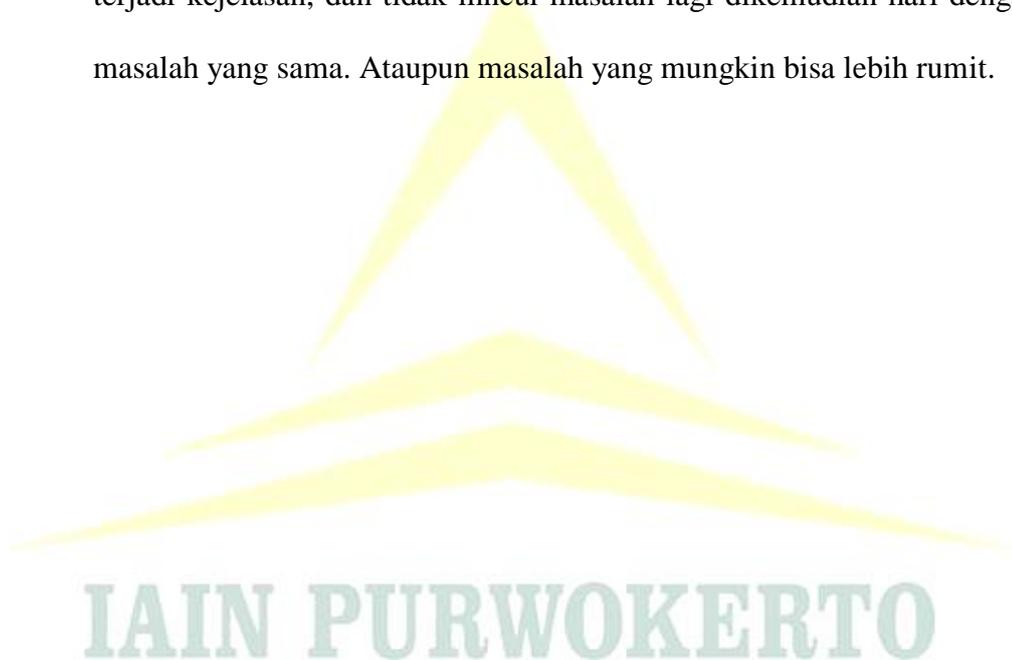
persesuaian kehendak terhadap hal-hal pokok dari kontrak. Putusan pengadilan no: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg pada asas perjanjian kedua belah pihak tidak ada kekurangan di dalam asas konsensualisme-nya. Asas kekuatan mengikat kontrak sebagai undang-undang pada dasarnya merupakan konsekuensi dan implementasi dari asas konsensualisme.

2. Ditinjau dari hukum Islam, keputusan yang dikeluarkan oleh hakim sudah sesuai jika ditinjau dari hukum Islam. Dilihat dari prinsip sistem pengupahan yang menyebutkan bahwa upah harus diberitahukan kepada pekerja sebelum pekerjaan itu dimulai. Perusahaan sudah memberitahukan mengenai upah yang akan didapatkan di perusahaan ini kepada pekerja, dan dalam pemberitahuannya dilaksanakan pada saat akan melakukan perjanjian kerja yaitu sebelum para pekerja memulai pekerjaannya. Dan akad yang dilakukan oleh pekerja dan perusahaan tanpa ada keterpaksaan. Dan objek *ijarāh*-nya pun jelas, yaitu besaran upah yang akan didapat, dan waktu perodesasi pengupahan pekerja, maksudnya yaitu waktu hitungan satu bulan dimulai atau diawali dari tanggal 21 sampai tanggal 20 di bulan selanjutnya, kemudian perodesasi ini disebut dengan pengupahan dengan sistem gantungan.

B. Saran

Mengenai tulisan ini tentu banyak sekali kekurangan, maka dengan ini penulis sangat memohon adanya koreksi dan kritik dari tulisan ini. Adapun saran-saran tersebut yaitu;

1. Pekerja diharapkan lebih memperhatikan peraturan yang telah disetujuinya dan peraturan tambahan yang lain, seperti peraturan baru diperbarui oleh perusahaan
2. Jika terjadi ketidaksetujuan terhadap peraturan perusahaan, lebih baik dimusyawarahkan dahulu. Dengan demikian pekerja akan lebih paham dan mengerti.
3. Perusahaan diharapkan memperbarui perjanjian terkait periodesasi. Agar terjadi kejelasan, dan tidak muncul masalah lagi dikemudian hari dengan masalah yang sama. Ataupun masalah yang mungkin bisa lebih rumit.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Hadi, Abu Azam. *Fikih Muamalah Kontemporer*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. 2017.
- Alamsyah, Fahmi Vidi. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja, Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga." Fakultas Syariah IAIN Purwokerto 2015.
- Amiruddin, Zen. *Ushul Fiqih*. Yogyakarta: Teras.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta: Rajawali Pres. 2010.
- Arifin, Muhammad. "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Faktor Pembatas Kebebasan Berkontrak". *Penelitian Individual*. Vol 3 No. 2. 2017.
- Asnawi, M. Natsir. *Hermeneutika Putusan Hakim*. Yogyakarta: UII Press. 2014.
- Astuti, Ria. "Tinjauan Hukum Islam tentang Upah Minimum Regional (UMR) bagi Pegawai PT. Budi Lampung Sejahtera (BLS)". *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan 2018.
- Aziz, Hasan. "Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif: Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang". *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah 2015.
- Bachrun, Saifuddin. *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama dalam Praktik*. Jakarta: PPM. 2012.
- Benuf, Kornelius dan Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer". *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7 Edisi I. Semarang: Universitas Diponegoro. 2020.
- Burhan, Faisal. "Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja karyawan di toko Buku Toga Mas Margorejo Surabaya". *Skripsi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel. 2015.
- Carlina, Lia Resti. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah: Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung. *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan 2017.
- Charada, Ujang. "Model Kebijakan Pemerintahan Indonesia dalam Sistem Pengupahan". *Jurnal Wawasan Hukum*. Vol. 34, No. 1. 2016.

- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jakarta: CV Darus Sunnah. 2002.
- Dewi, Gemala. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana. 2005.
- Dimiyati, Khudzaifah. *Metodologi Penelitian Hukum*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2016.
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika. 2005.
- Doi, Abdur Rahman I. *Muamalah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 1996.
- Dwi Santo, Paulus Aluk Fajar. "Tarik-Menarik Antara Asas Pacta Sunt Servanda dan Itikad Baik dalam Perjanjian". *Penelitian Individual*. Jakarta: BINUS University 2016.
- Fajar Shodiq, Muhammad. "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak, Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam." Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Tulungagung 2016.
- Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah
- Fuady, Munir. *Hukum Kontrak : dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2007.
- Fuady, Munir. *Pengantar Hukum Bisnis*. Jakarta: PT Citra Aditya Bakti. 2012.
- H. Manulang, Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2001.
- Hafizah, Yulia. "Konsep Ijarah dalam Tinjauan Hadis dan Relevansinya terhadap Pengembangan Ekonomi". *Artikel*. Banjarmasin: UIN Antasari Banjarmasin 2020.
- Haroen, Nasution. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2007.
- Hossen, Nadrattuzaman. "Analisis Bentuk Gharar Dalam Transaksi Ekonomi". *Jurnal Al-Iqtishad*, Vol. I, No. 1. Fakultas Syariah dan Hukum Jakarta. 2009.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2003.
- Imam, Seopomo. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan. 2001.

- Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja.
- Iryani, Eva. Hukum Islam, “Demokrasi dan Hak Asasi Manusia”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol.17 no.2. 2017.
- Jamaluddin. “Elastisitas Akad Al-Ijarah (Sewa-Menyewa) Dalam Fiqh Muamalah Perspektif Ekonomi Islam”. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 1. 2019.
- Jamaludin, Muhammad. “Study Analisis Putusan Pengadilan Negeri Tulungagung No.336/Pid.Sus/PN.TLG tentang Kekerasan Dalam Rumah Tangga Ditinjau Menurut Hukum Islam”. *Skripsi*. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung 2017.
- K, Sabdantari D. “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon di Tinjau Dari Akad Ijarah”, *Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar*. Fakultas Syariah IAIN Surakarta 2019.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*, ed. 1, cet. 2. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 1997.
- Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2014.
- Khallaf, Abdul Wahhab. *Ilmu Ushul Fiqh*. Semarang: Dina Utama Semarang.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata” Pasal 1320. Yogyakarta: Pustaka Mahardika. 2016.
- Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.
- Machmud, Syahrul. *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014.
- Maula, Bani Syarif, “dkk”. *Tanya Jawab Seputar Ilmu Syariah dan Ilmu Hukum*. Purwokerto: Fakultas Syari’ah IAIN Purwokerto 2018.
- Mubarok, Jaih, dan Hasanudin, *Fikih Mu’amalah Maliyyah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. 2017.
- Muhammad. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan. 2004.

- Muhtarom, Muhammad. "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak", *Jurnal Suhuf*, vol.26, No.1. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Amzah. 2019.
- Nurhasanah, Neneng dan Panji Adam. *Hukum Perbankan Syariah: Konsep an Regulasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2017.
- Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Upah Minimum Tahun 1999.
- Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Rafiuddin. "Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam, *Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar.*" Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar 2017.
- Ridwan, Murtadho. *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*. Volume 1, No. 2. STAIN Kudus. 2013.
- Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media. 2007
- Rizki Sridadi, Ahmad. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empat dua Media. 2016.
- Rusf, Mohammad. "Validitas Maslahat Al-Mursalah sebagai Sumber Hukum". *Jurnal Al-'Adalah*, Vol. XII, No. 1. Lampung: IAIN Raden Intan Lampung. 2014.
- Saliman, Abdul R. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, edisi 6. Jakarta: Prenadamedia Group. 2016.
- Samudera, Teguh. *Hukum Pembuktian dalam Acara Perdata*. Bandung: Tim Alumni. 1992.
- Sarah, May dan Hendra Gunawan. "Penentuan Struktur dan Skala Upah Metode Skala Ganda Berurutan Sederhana". *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. Vol. 2, No. 2. 2014.
- Shodiq, Muhammad Fajar. "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak, *Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.*" Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Tulungagung 2016.

- Soejono dan H. Abdurrahman. *Metode Penelitian: Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 1999.
- Soeparmono, R. *Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi*. Bandung: Mandar Maju. 2005.
- Soeroso, R. *Praktik Hukum Acara Perdata Tata Cara dan Proses Persidangan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.
- Sridadi, Ahmad Rizki. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empat dua Media. 2016.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2011.
- Sulistiani, Siska Lis. *Hukum Perdata Islam: penerapan hukum keluarga dan hukum bisnis Islam di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. 2018.
- Surwajin. *Ushul Fiqh*. Yogyakarta: Teras.
- Syafei, Ahmad. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2001.
- Tim Penyusun. *Tanya Jawab Seputar Ilmu Syariah dan Ilmu Hukum*. Purwokerto: IAIN Purwokerto. 2018.
- Tjandraningsih, Intansari & Rina Herawati. *Menuju Upah Yang Layak*. 2009.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yulianti, Rahmani Timorita. "Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syariah". *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. II, No. 1. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. 2008.