PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

OLEH:

FAIZURRAHMAN KERAF AINUSSYAMSI NIM: 1711120058

PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU TAHUN 2021 M/1442 H

TUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULL

Skripsi yang ditulis oleh Faizurrahman Keraf Ainussyamsi, NIM 1711120058

dengan judul "Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif dan

Hukum Islam". Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Telah diperiksa dan diperbaiki sesuai

dengan arahan dan bimbingan dari Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh

karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Skripsi

AFakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu,08 Januari AGAMA 2021 M 24 Jumadil Awal 11442 H GERI BENGKULU

Pembimbing II STITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

Dr. Imam Mahdi. SH. MH.

Pembinabing I

NIP.196503071989031005

Drs. H. Henderi Kusmidi, M.H.I.M NEGERI BENGKULU

NIP.196907061994031002

VISTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU



KEMENTRIAN AGAMA RI

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

FAKULTAS SYARIAH

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp.(0736)51276 fax (0736)51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Faizurrahman Keraf Ainussyamsi, NIM.1711120058 dengan judul "Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam"Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Telah diuji dan dipertahankan didepan tim sidang munaqasyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Pada:

: Senin Hari

Tanggal BENC: 25 Januari 2021

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah.

> Bengkulu, 25 Januari 2021 Dekar

Dr. Imam Mahdi., SH, MH. NIP.196503071989031005

Tim Sidang Munaqasyah

SEKRETARIS

Dr. Imam Mahdi., SH,

NIP.196503071989031005

Drs. H. Supardi Mursalin, M.Ag NIP.19650410 N930310007

Drs. H. Henderi Kusmidi., M.H.I.

NIP.196907061994031002

Penguji II

Etry Mike, M.H

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan:

- Skripsi dengan Judul "Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam". Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
- 2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
- 3. Didalam Skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas atau dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya, dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan didalam daftar pustaka.
- 4. Bersedia Skripsi ini diterbitkan dijurnal ilmiah Fakultas Syariah atas nama saya dan dosen pembimbing skripsi saya.
- 5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, <u>08 Januari 2021 M</u> 24 Jumadil Awal 1942 H

Mahasiswa yang Menyatakan

Faizurrahman Keraf Ainussyamsi

NIM.1711120058

51B10AHF543206500

MOTTO

Artinya : Sesungguhnya Allah Tidak Akan Mengubah Nasib Suatu Kaum, Sebelum Kaum Itu Sendiri Mengubah Nasibnya Sendiri (Q.S Ar-Ra'd : 11)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada:

- ♣ Teruntuk kedua orang tuaku Mamah tercinta Yanti Aat Cahyati A.Md dan Bapak terkasih Irwan Susi Sastro, S.Ag yang senantiasa memberikan do'a, arahan, bimbingan, motivasi serta perjuangan yang tiada dapat di ukur kadar akan kasih dan sayangnya kepada anak sulungnya yang tengah menyelesaikan perjuangan demi membahagiakan kalian berdua.
- ♣ Keluarga Besar Sahil Squad, Adek Walid, Hanin, Farras, Nekno Par'ah Sahil S.Pd, Neknang Paisol Malian, BA, Mangcik Darmadi, Bicik Saj'ah Am.Keb, Adek Marisa, Mauril, Muflih yang selalu mendukung, menghibur, serta mendoakan guna mencapai impian dan segala cita-cita yang di inginkan.
- ♣ Keluarga Besar Aki Jamhir Kusdinar yang telah banyak mendoakan, mendukung, memberikan arahan, serta motivasi kepada peneliti yang tengah berjuang menggapai kesuksesan.
- ♣ Penliti ucapkan banyak terimakasih kepada Bapak dan Ibu dosen serta civitas akademik Fakultas Syariah IAIN Bengkulu, yang telah mencurahkan ilmu dan pengetahuannya sehingga peneliti bisa meraih title sebagai Sarjana Hukum (SH) di kampus hijau ini.
- ♣ Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Syariah IAIN Bengkulu yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman yang berharaga sehingga bisa merubah pola pikir dan pola sikap lama yang telah usang.
- ♣ Sahabat-sahabat perjuangan Ariskan Hadi, Rizandi Syahputra, Aza Jumaizi, M.Ardiansyah, Bangkit Subagyo, Prima Depa yang telah bersama-bersama berjuang dalam ranah akademis dan non akademi, susah senang telah kita lalui bersama.

- ♣ Teruntuk (Dang Nub) Apriski Wijaya, SH. Yang telah sama-sama berjuang diranah perjuangan ini, baik disegi akademis maupun non akademis serta telah bersedia menjadi teman sekaligus kakak yang baik dalam membimbing dan memberikan motivasi, sehingga peneiti mampu berjuang hingga titik nadir ini.
- ♣ Sahabat Jari Eka Susanti Mahasiswi dari Program studi Komunikasi Penyiaran Islam Fakultas Dakwan dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung sekaligus kader dari PMII Cabang Bandar Lampung yang telah sedia membantu memberikan dukungan serta informasi bahan hukum sehingga peneliti mampu menyelesaikan tulisan ini.
- ♣ Keluarga Besar Alumni Intermediate Training (LK2) Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bandar Lampung, yang telah memberikan doa dan dukungan serta memberikan ruang diskusi guna memperbaharui ilmu, pengetahuan dan teknologi yang pada mulanya kaku dan kuno.

ABSTRAK

"Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam". Oleh: Faizurrahman Keraf Ainussyamsi NIM.1711120058.

Pembimbing I: Dr. Imam Mahdi.,SH,.MH dan Pembimbing II: Drs. H. Henderi Kusmidi,.MH

Skripsi ini merupakan hasil dari penelitian normatif dengan judul "Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam". Adapun penelitian ini bertujuan untuk menjawab suatu permasalahan mengenai bagaimana Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif dan Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriftif analisis dengan menggambarkan secara sistematis komprehensif mengenai pemberian upah pekerja dan kemudian dianalisis sehingga dapat diketahui kemaslahatannya. Berdasarkan hasil penelitian bahwasanya dalam pemberian upah dalam kajian hukum positif pembayaran upah pekerja ditinjau dari segi produktivitas pekerja dan kemampuan dari perusahaan. dikarenakan upah pekerja akan diberikan dibawah upah minimum regional (UMR) jika produktivitas dan kemampuan perusahaan menurun. Yang pada akhirnya akan memberikan suatu ketidakpastian pada kaum pekerja. Ditnjau dari hukum islam pun aturan yang ada didalam hukum positif indonesia mengenai konsep pembayaran upah pekerja amat bertentangan dengan konsep yang ada didalam teori ijarah, ditilik dari salah satu syarat ijarah yaitu pembayaran upah haruslah bernilai dan jelas, maka dengan memperkerjakan pekerja secara manusiawi dan menjaga martabat dari manusia itu sendiri.

Kata Kunci: Pemberian Upah, Ketenagakerjaan, Cipta Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kekhadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman, nikmat ihsan dan nikmat ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya.

Shalawat teriring salam tak henti-hentinya kita curahkan kepada baginda besar kita, imam kita, pemimpin umat yakni Nabi Muhammad SAW, karena berkat beliau lah kita bisa merasakan kebahagian iman, ilmu dan independensi dalam berpikir dan berinteraksi.

Skripsi dengan judul "**Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam**". Ditujukan guna menyelesaikan tugas akhir pada proses akademik peneliti.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada program studi Hukum Ekonomi Syariah Jurusan Syariah pada Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam penyusunan Skripsi ini penyusun mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penyusun ingin mengucapkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag.,MH, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Bengkulu
- Bapak Dr. Imam Mahdi.,MH, selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu Sekaligus Sebagai Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan memberikan motivasi kepada peneliti sehingga skripsi ini selesai sebagaimana mestinya.
- 3. Ibu Dr. Yusmita., M.Ag, selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu
- 4. Bapak Drs. Supardi Mursalin.,M.Ag, selaku Wakil Dekan II Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

- Bapak Dr. H. Toha Andiko., M.Ag, selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu
- Bapak Wery Gusmansyah, S.H.I, M.H, selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu
- 7. Bapak Wahyu Abdul Ja'far, M.H.I, selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa memberi arahan dan motivasi selama perkuliahan.
- 8. Bapak Drs. H. Henderi Kusmidi, M.H.I, selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi dalam membimbing peneliti dalam melakukan penelitian pada skripsi ini.
- Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dalam membina dan mendidik tunas muda.
- 10. Staf dan Karyawan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu yang senantiasa memberikan pelayanan terbaik guna kemajuan Fakultas.
- 11. Kedua Orang Tua yang selalu memberikan doa dan dukungan serta motivasi demi tercapainya segala impian dan cita-cita peneliti.
- 12. Sahabat seperjuangan Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu yang tak lelah menemani, mendukung dan mendoakan dalam penulisan skripsi ini.
- 13. Semua Pihak yang ikut membantu dan berperan dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi, peneliti menyadari akan banyaknya kekurangan dan kesalahan dari pelbagai hal yang ada dalam skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti akan terus berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil akhir yang terbaik dalam penulisan skripsi ini.

Bengkulu, 08 Januari 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

	AMAN JUDUL	
	AMAN PENGESAHAN	
	GESAHAN	
SURA	AT PERNYATAAN	iv
MOT'	TO	v
LEMI	BAR PERSEMBAHAN	vi
ABST	'RAK	vii
KATA	A PENGANTAR	viii
DAFT	TAR ISI	xi
D. D.		
	I PENDAHULUAN	
	Latar Belakang Masalah	
	Rumusan dan Batasan Masalah	
	Tujuan Penelitian	
D.	Kegunaan Penelitian	
	1. Kegunaan Teoritis	
-	2. Kegunaan Praktis	
	Penelitian Terdahulu	
	Metode Penelitian	
G.	Sistematika Penulisan	17
DAD 1	II KAJIAN TEORI	10
	Sistem Pengupahan Secara Umum	
Λ.	1. Pengertian Upah	
	2. Komponen Upah	
	3. Kedudukan Upah	
	4. Jenis-Jenis Upah	
	5. Sistem Pengupahan Dalam Perusahaan	
	6. Penerapan Asas "No Work No Pay"	
	7. Kewajiban Pengusaha	
	8. Kewajiban Pekerja	
В.	Sistem Pengupahan Dalam Hukum Islam (Ijarah)	
	1. Pengertian Ijarah	
	2. Dasar Hukum Ijarah	
	3. Rukun dan Syarat Ijarah	27
C.	Teori Maslahah Mursalah	
	1. Pengertian Maslahah Mursalah	31
	2. Dasar Hukum Maslahah Mursalah	
	3. Pembagian Maslahah Mursalah	31
	4. Kehujjahan Maslahah Mursalah	
D.	Teori Maqashid Syari'ah	
	1. Pengertian Maqashid Syari'ah	37
	2. Dasar Hukum Maqashid Syari'ah	

E.	Teori Utilitiarisme	39
	1. Pengertian Utilitiarisme	39
	2. Tokoh Pendukung Utilitiarisme	
BAB I	III PEMBAYARAN UPAH PEKERJA BERDASARKAN HUKUM	
POSI	ΓΙF DAN HUKUM ISLAM	46
A.	Tinjauan Hukum Positif Terhadap Pembayaran Upah Pekerja	46
	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Pekerja	
BAB I	VANALISIS PENELITI TERHADAP PEMBAYARAN UPAH	
PEKE	RJA PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM	72
A.	Analisis Terhadap Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif	.72
B.	Analisis Terhadap Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Islam	74
BAB V	VPENUTUP	78
	Kesimpulan	
	Saran	
DAFT	'AR PUSTAKA	
	PIRAN	

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sangat menjunjung tinggi harkat, martabat manusia. Tentunya hal ini sudah termaktub didalam *staat fundamental norm* yang termaktub didalam sila kedua Pancasila yakni kemanusiaan yang adil dan beradab. Dalam suatu bangsa tentu tidak jauh dengan ikatan antar satu sama lain, khususnya iktana yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha. Keterlibatan aktif dari pemerintah diharapkan mampu mengharmonisasikan kedua hal tersebut agar tidak terjadi kesenjangan antara pihak pekerja dan pihak pengusaha.

Fenomena ketenagakerjaan di Indonesia telah sangat familiar dikalangan masyarakat. Terkadang fenomena tersebut menuai pro dan kontra ditengah-tengah Masyarakat. Fenomena yang terjadi terkadang menimbulkan suatu konflik. Tetapi didewasa ini, lebih banyak konflik dibandingkan pemecah konflik (*problem solving*). Maka dari pada itu dibutuhkan pengaturan atau regulasi lebih lanjut guna meminimalisir terjadinya perselisihan. Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) tanggap terhadap persoalan ketenagakerjaan ini, yakni dengan membuat Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang undang ini dikeluarkan guna melindung hak serta kewajiban pihak-pihak yang terlibat didalamnya.

Akan tetapi beberapa waktu silam Pemerintah bersama DPR-RI mencanangkan sebuah peraturan yang dikenal dengan sebutan Rancangan Undang Undang (RUU) Cipta Kerja atau dengan istilah lainnya *omnibuslaw*.

Secara general, Undang undang yang menggunakan metode *omnibuslaw* dalam penyusunannya, merupakan suatu peraturan yang bisa mencabut, mengubah dan menggabungkan beberapa undang undang menjadi satu. Undang undang Cipta Kerja mengadopsi sebagian ketentuan-ketentuan yang tertuang didalam peraturan Perundang- undangan yang terdiri dari 11 klaster dengan total 79 Undang undang, 1. 201 Pasal serta memilik tebal 1. 187 halaman.¹

Sejak akhir tahun 2019, persoalan terkait *omnibuslaw* mulai mencuat ke permukaan dan menjadi topik pembicaraan yang hangat (*trending topic*) di banyak kalangan baik itu pemerhati, akademisi maupun praktisi hukum di Indonesia. Draft rancangan undang undang yang menggunakan metode *omnibuslaw* yang diberi nama dengan cipta kerja kemudian diserahkan oleh Pemerintah kepada DPR pada tanggal 12 Februari 2020.

Kemudian dari pada pada itu tepatnya pada tanggal 5 Oktober 2020 rancangan undang undang (RUU) cipta kerja disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR- RI) yang kemudian menjadi suatu produk hukum yang memforsir dan mengikat, hingga pada tanggal 2 November 2020 undang undang ini diundangkan jadi Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

_

¹Ensiklopedia Bebas, Dikutip di <a href="https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-Undang

Didalam Pasal 1 ayat (1) Undang undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, disebutkan kalau yang diartikan dengan Cipta Kerja merupakan upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, serta mempemudah investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.²

Ahli Hukum Tata Negeri Bivitri Savitri mengemukakan bahwasanya Undang undang Cipta Kerja ialah suatu undang undang yang dibentuk guna menyasar isu-isu kontraversial yang terdapat di sebuah negara, yang dimaksudkan untuk merampingkan regulasi dari segi jumlah.³

Diantara beberapa golongan masyarakat yang pro ataupun kontra terhadap Undang Undang Cipta Kerja ini memiliki landasan berpikir masingmasing, tentunya mereka mengevaluasi berdasarkan sudut pandang keilmuan yang dikuasai. Pihak yang mempunyai anggapan kalau Undang Undang tersebut hendak banyak memberikan kemanfaatan untuk pertumbuhan ekonomi, politik, hukum ditanah air. ⁴Pudjo Rahayu Risan, Pengurus Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPI) berpikiran bahwasanya terdapat dua kegunaan dari metode *omnibuslaw*... Pertama "menyederhanakan peraturan-peraturan

²Pasal 1 ayat (1) Undang undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,h.3

³Bivitri Savitra, dalam Nur Fitri Shalihah, "Apa Itu RUU Omnibuslaw Cipta Lapangan ³Bivitri Savitra, dalam Nur Fitri Shalihah, "Apa Itu RUU Omnibuslaw Cipta Lapangan Kerja Yang Ditolak Gejayan Memanggil Lagi", *Artikel*, https://www.kompas.com/, (Diakses pada: Minggu, 12 Juli 2020).

⁴Pudjo Rahayu Risan, dalam Dian Erika Nugraheny, "PakarOmnibus Law Cipta Kerja Punya Semangat Sentralisasi Pemerintahan yang Sangat Kuat", *Artikel*, https://nasional.kompas.com, (Diakses Pada:Minggu, 12 Juli 2020).

yang ada. Ketiga melenyapkan egosektoral yang tercantum didalam regulasi perundang-undangan.

Mencermati hal tersebut tentu mengancam kemaslahatan para tenaga kerja yang bekerja disuatu perusahaan khususnya pada pemberian atau pembayaran upah kepada pekerja, mengingat metode *omnibuslaw* ini mampu memangkas peraturan perundang-undangan dengan menghapus, mengubah dan menggabungkan regulasi menjadi satu. Dan undang undang ketenagakerjaan ikut menjadi bagian didalam undang undang yang menggunakan metode *omnibuslaw*.

Dalam penerapan pembangunan nasional, perihal tersebut tidak lepas dari kedudukan dan para tenaga kerja dalam menciptakan produktivitas yang menopang perkembangan serta pertumbuhan ekonomi dikala ini, baik itu berbentuk benda ataupun jasa.

Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 disebutkan kalau tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja sendiri merupakan penggerak perusahaan, partner kerja, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Tenaga kerja pula ialah asset yang tak bisa kita anggap remeh dalam upaya menaikkan volume pembangunan. Relevan dengan kedudukan serta peran tenaga kerja dalam mengupayakan pembangunan nasional, dibutuhkan

pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan agar terjadi suatu peningkatan mutu oleh para tenaga kerja, maka dari pada itu perlindungan kepada kaum tenaga kerja harus bisa meng-*cover* kebutuhan dengan tetap menjaga harkat martabat sebagai seorang manusia.

Tiap manusia berhak memperoleh hak serta perlakuan yang sama antara manusia yang satu dengan manusia yang lain, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An- Nahl ayat 90 :

Artinya:

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dariperbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran" (Q.S An-Nahl: 90)⁵

Pada firman Allah diatas sudah memerintahkan secara jelas tentang konsep adil antar satu sama lain dan mencegah perbuatan yang *dzalim* diatas hamparan bumi, khususnya perbuatan *dzalim* antar sesama manusia yang lain dengan tidak mengambil hak yang tidak sepatutnya ia ambil. Maka, Allah SWT mengharamkan seorang yang tidak menegakan keadilan kepada makhluk Allah SWT serta tidak berbuat *dzalim* kepada sesama manusia.

Adil mempunyai keluasan makna yang dengan kata lain tidak sempit. Hampir semua sisi muamalah senantiasa terdapat unsur adil didalamnya. Sangat sulit bagi kita untuk menentukan keadilan ketika berbicara mengenaipembayaran upah. Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja, merupakan simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu

_

⁵Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung: Dipenegoro, 2016), h.277

pihak saling mendzalimi dan merasa didzalimi oleh salah satu pihak. keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan.

Maka dalam konsep teori ijarah yakni sewa-menyewa, perlu diketahui bahwa disamping sewa-menyewa atas barang ada pula persewaan dalam konteks tenaga tenaga yang lumrah disebut dengan ketenagakerjaan. pekerjaan termasuk kegiatan *mu'amalah* yang dapat dilakukan dalam sektor kehidupan manusia yang saling membutuhkan antar satu sama lain. Sehingga dari pihak yang terlibat yang telah menyepakati hal tersebut dan dari salah satu syarat ijarah yaitu pembayaran upah haruslah bernilai dan jelas.

Perihal adil dalam konteks upah seyogyanya dikonsepsikan kedalam suatu regulasi pastinya hendak membagikan suatu kepastian hukum serta kemanfaatan (*Maslahah*). Demi menghasilkan suatu *proteksi* (perlindungan) kepada para pekerja, islam sangat memprioritaskan kemaslahatan demi tercapainya tujuan- tujuan syariat yang tersirat didalam *maqasyidu syariah* yang terangkum didalam *al- mabaadi' al- khamsyah* yakni perlindungan terhadap agama(*hifzd al- din*), jiwa (*hifzd al- nafs*) ide (*hifzd-' aql*), generasi (*hifdz al- nasl*), serta harta (*hifzd al- maal*). Tiap hukum yang memiliki tujuan memelihara kelima perihal tersebut diucap maslahah, serta tiap perihal yang membuat hilangnya 5 faktor ini diucap *mafsadah*. Melindungi kelima kelima pokok yang sudah diucap di atas (proteksi terhadap agama, jiwa, ide generasi serta harta) ialah peringkat *al- Dharurat* (sangat urgen).

Dalam konteks ketenagakerjaan upah merupakan hak pekerja yang diterima serta dinyatakan dalam wujud uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas sesuatu pekerjaan ataupun jasa yang dibayarkan atas suatu perjanjian kerja, konvensi, ataupun peraturan perundang- undangan tercantum tunjangan untuk pekerja serta keluarganya.⁶

Salah satu dari regulasi yang terintegrasi kedalam undang undang tentang Cipta Kerja yakni Undang undang Tentang Ketenagakerjaan. Yang dimana terdapat sebagian pasal yang substansi nya banyak berganti, dihapus serta disisipkan atau digabungkan, lebih lagi pada Pasal 93 didalam Undang undang Ketenagakerjaan yang disisipkan dengan pasal 92 sehingga berubah menjadi Pasal 92A yang berbunyi:

Pasal 92A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: ⁷ Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Sedangkan bunyi pada Pasal 93 dalam Undang Undang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

Pasal 93 Undang Undang No. 13 Tahun 2003⁸:

- 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c) pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 tentang UMR Pasal 1. Poin b

⁷Pasal 92A Undang undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, h.280

⁸Pasal 93 ayat (1-5), UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,h.21-22.

- e) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- 3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
 - a) untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b) untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c) untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d) untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
 - 4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
 - a) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c) mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 - d) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- 5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Upaya pemerintah dalam menjamin pembayaran upah kepada tenaga kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan Jo Pasal 92A Undang Undang Tentang Cipta Kerja ditujukan untuk menjamin kebutuhan hidup layak pekerja dalam sisi pembayaran upah tersebut. Sehingga dalam hal ini banyak menuai pro dan kontra oleh banyak kalangan. Pemenuhan kebutuhan para pekerja dalam undang undang cipta kerja

dianggap belum mampu sepenuhnya mengakomodir kebutuhan pekerja dalam konteks pembayaran upah. Padahal, Salah satu tujuan dilakukannya perubahan pengaturan dalam undang undang cipta kerja adalah untuk memberikan keuntungan kepada para pekerja.

Berdasarkan Permasalahan-permasalahan yang telah Peneliti paparkan diatas, maka Peneliti tertarik untuk mengangkat dan membahas permasalahan tersebut dan menuangkannnya dalam sebuah karya tulis Ilmiah yang berbentuk Skripsi dengan Judul "Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam"

B. Rumusan dan Batasan Masalah

Pada uraian permasalahan yang sudah di uraikan diatas, maka melahirkan sebuah rumusan masalah yang terdiri dari:

- 1. Bagaimana Tinjauan Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif?
- 2. Bagaimana Tinjauan Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Islam?

Supaya permasalahan ini tidak menyimpang dari ulasan pada substansi kasus. Maka disini peneliti melakukan penelitian terhadap masalah pengupahan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang diatur didalam Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 92A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan kacamata hukum islam.

C. Tujuan Penelitian

Bersumber pada kasus diatas, hingga tujuan yang mau dicapai dalam penelitian ini merupakan bagaikan berikut:

- Untuk Mengetahui Tinjauan Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Islam.
- 2. Untuk Mengetahui Tinjauan Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas manfaat dari Penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini mempunyai manfaat secara teoritis, yang terdiri dari :

- a. Dalam penelitian ini peneliti berharap bisa membagikan sumbangsih buah pikir yang bersifat ilmiah serta memberikan data ilmiah yang berciri khas akademis dalam mengoptimalkan pemikiran ilmiah dibidang hukum islam serta hukum positif di Indonesia.
- Memberdayakan ilmu dan pengetahuan guna mendukung pengembangan khazanah intelektual dibidang hukum ekonomi syariah.
- Optimalisasi pengetahuan dalam mendukung pengembangan ilmu untuk segala mahasiswa fakultas syariah serta hukum dibidang ilmu hukum

2. Kegunaan Praktis

Secara praktik penelitian ini merupakan gagasan untuk Peneliti yang sekiranya bermanfaat dalam mengoptimalkan ilmu dan pengetahuan disegi pengupahan :

a. Memberikan landasan serta motivasi untuk Pengusaha maupun perusahaan buat membagikan upah secara manusiawi kepada pekerja.

b. Menjelasan kepada para pekerja menimpa sistem pengupahan yang diberikan pengusaha maupun perusahaan bagi prinsip syariah.

E. Penelitian Terdahulu

Sepanjang pengetahuan Peneliti, telah amat banyak ditemui oleh Peneliti itu sendiri mengenai tulisan yang membahas mengenai pemberian upah kepada pekerja. Kendati demikian tulisan, karya ilmiah yang mangulas tentang Ketenagakerjaan.Guna kepentingan dari Penelitian ini kiranya dibutuhkan beberapa tinjauan terhadap Penelitian yang sudah ada tentunya Penelitian yang dijadikan pembanding ialah yang berkaitan dengan Penelitian skripsi ini. Diantaranya ialah sebagai berikut:

- Annisa Amala, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung.⁹
- Lee Mita Nudiyana, Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah
 (Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam), UIN Syarif Hidayatullah
 Jakarta.¹⁰
- Muhammad Yahya Suqri, Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan
 Tenaga Kerja Di Yayasan Masjid Syuhada, UIN Sunan Kalijaga,
 Yogyakarta.¹¹

⁹Annisa Amala." Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourching (Studi Komparasi Antara Hukum Islam dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)". Skripsi Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Bandar Lampung. 2018. h. 67

¹⁰Lee Mita Nadiyana." *Perlindungan Hak Pekerja Untuk Beribadah (Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam*". Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah. Jakarta. 2019. h. 44

4. Nova Yuliana, Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada CV. Tedmond Fibre Glass Jl. Ahmad Yani Desa Air Batu Kabupaten Musi Banyuasin KM.20). UIN Raden Fatah, Palembang¹².

Kesamaan antara Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah sama-sama membahas tentang masalah hak yang disebut dengan upah sebagaimana yang diatur didalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah membahas masalah pengupahan pasca disahkannya Undang undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja karena mengingat undang undang ini mengintegrasikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam tahap penyusunannya menggunakan metode *omnibuslaw*, yang menghapus, mengubah dan menggabungkan sejumlah regulasi perundang-undangan.tentu dalam hal ini akan mengubah substansi pada pasal yang termaktub didalam undang undang ketenagakerjaan, sehingga akan memberikan perbedaan yang amat signifikan atas penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

¹¹Muhammad Yahya Suqri. "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Di Yayasan Masjid Syuhada". Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.2018. h.67

¹²Nova Yuliana. "Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada CV. Tedmond Fibre Glass Jl. Ahmad Yani Desa Air Batu Kabupaten Musi Banyuasin KM.20)". Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah. Palembang.h.70

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis dari Penelitian ini ialah Penelitian pustaka (*Library Research*), ialah suatu Penelitian yang menekankan pengambilan data dari buku-buku, makalah, pesan berita serta menelaah dari bermacam berbagai literatur- literatur yang menemukan ikatan relevan dengan kasus yang diteliti.

Soerjono Soekanto mengatakan "Penelitian hukum ialah sesuatu aktivitas ilmiah, didasarkan pada tata cara, sistematika serta pemikiran tertentu, yang bertujuan menekuni sebagian indikasi hukum tertentu, dengan menganalisanya".

b. Pendekatan Penelitian

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki pendekatan yang digunakan dalam Penelitian hukum antara lain: 14

- 1) Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach)
- 2) Pendekatan Kasus (Case Approach)
- 3) Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach)
- 4) Pendekatan Historis (*Historical Approach*)
- 5) Pendekatan Perbandingan (Comparative Approach)

¹³Soerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum", Jakarta: UI Press, 2012, Cetakanke-3, h. 34

¹⁴Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum, (rev.ed.)*", Jakarata: Prenadamedia Group, 2005, h. 133

Pendekatan yang digunakan Peneliti dari sebagian pendekatan diatas yaitu pendekatan perbandingan (*Comparative Approach*), pendekatan perundang- undangan (*Statute Approach*), serta pendekatan konsep (*Case Approach*).

Pendekatan perundangan-undangan (*Statute Approach*) merupakan pendekatan yang dicoba dengan menganalisis seluruh syarat peraturan perundang-undangan serta regulasi yang berhubungan dengan isu hukum yang hendak diteliti.

Pendekatan konsep (*Conceptual Approach*) ialah Pendekatan yang dicoba dengan senantiasa berpatokan pada konsep-konsep dasar, yang digunakan sebagar asas pijakan dalam mangulas isu hukum yang diteliti. Pendekatan konsep pula bermakna kalau Peneliti tidak beranjak dari ketentuan hukum yang terdapat dalam mengangkut fenomena yang dijadikan sebagai bahan Penelitian.

Pendekatan perbandingan merupakan pendekatan yang diujicoba dengan menggunakan metode perbandingan terhadap peraturan-peraturan yang berhubungan dengan tema atau permasalahan serta isu- isu yang dialami, telah di undangkan serta sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap¹⁵.

2. Objek Penelitian

Objek dari Penelitian ini terdiri dari sebagai berikut :

-

¹⁵Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum, (rev.ed.)",...,h. 24

- Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 92A Bab Ketenagakerjaan Undang Undang Nomor 11 Tahun
 2020 Tentang Cipta Kerja.

3. Sumber Bahan Hukum dan Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

a. Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang dibutuhkan dalam mengumpulkan pada Penelitian ini terdiri sebagai berikut :

1) Bahan Hukum Primer

Dalam penentuan bahan hukum primer sebagai bahan utama (pokok) dalam Penelitian ini, Peneliti merujuk pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2) Bahan Hukum Sekunder

Dalam bahan hukum sekunder Peneliti merujuk sebagian literatur yang memuat data tentang objek Penelitian di atas sehingga bisa dijadikan sebagi sumber rujukan Peneliti dalam melakukan Penelitian ini, yakni undang undang, kitab-kitab fiqih, berita, artikel yang terpaut dengan objek penelitian.

3) Bahan Hukum Tersier

Penyeleksian bahan hukum tersier Peneliti merujuk pada kamus-kamus ilmiah hukum serta bahasa, disamping itu pula guna menjadi sumber pendukung yang memuat data linguistik kata. Metode pengumpulan informasi yang Peneliti pakai yakni penelitian dokumentasi ialah menelaah serta menganalisis lembaran- lembaran negara dengan berfokus pada kemasalahatan untuk umat.

b. Teknik Pengumpulan Bahan hukum

Dalam Penelitian ini Peneliti memakai pendekatan perundang-undangan, pendekatan perbandingan serta pendekatan konsep. Dalam rangka pengumpulan bahan-bahan hukum yakni mencari peraturan perundang-undangan yang mengkaji isu yang hendak dibahas. Metode ini bermanfaat agar memperoleh landasan teori dengan mengkaji serta menekuni peraturan perundang-undangan, buku- buku, dokumen, laporan, arsip serta hasil penelitian yang lain baik cetak ataupun elektronik yang berhubungan dengan tema yang hendak diteliti oleh Peneliti.

Langkah kedua yakni melaksanakan perbandingan antara objek dari Penelitian satu dengan yang lain sebab Peneliti memakai pendekatan perbandingan hingga perihal tersebut wajib dicoba. Serta langkah terakhir yakni menganalisis sesuatu konsep yang maksudnya Peneliti tidak beranjak dari ketentuan hukum yang terdapat dalam mengangkut fenomena yang jadi bahan Penelitian.

c. Teknik Analisis Bahan Hukum

Pada Penelitian hukum yang hendak diteliti ini bahan hukum dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriftif-

induktif. Metode analisis deskriftif ialah memanfaatkan informasi dengan logika deskriftif, logika deskriftif ataupun pengolahan bahan hukum dengan metode deskriftif ialah menarangkan sesuatu perihal yang bersifat general (umum) setelah itu menariknya jadi kesimpulan yang lebih khusus.

Bagi Peter Mahmud Marzuki yang melansir komentar dari Philipus Meter. Hadjon menguraikan tata cara deduksi sebagaimana silogisme yang dianjurkan oleh Aristoteles" Pemakaian tata cara deduktif berpangkal dari pengajuan premis mayor (statment yang bersifat umum). Kemudian disajikan dengan menggunakan premis minor (bersifat khusus), dari kedua premis itu setelah itu ditarik sesuatu kesimpulan ataupun conclusion¹⁶.

G. Sistematika Penelitian

BAB I. Pendahuluan bab ini tersusun atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan Penelitian, kegunaan Penelitian, Penelitian terdahulu, kerangka teori, metode Penelitian: jenis dan pendekatan Penelitian, sumber dan teknik pengumpulan bahan hukum, teknik analisis bahan hukum.

BAB II. Kajian Teori, bab ini tersusun atas teori-teori yang relevan berdasarkan permasalahan. Yakni, Teori Sistem Pengupahan Secara Umum dan Hukum Islam, Teori Maslahah Mursalah, Teori Maqasyidu Syariah dan Teori Utilitiarinisme.

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum....,.h. 24

BAB III. Bab ini membahas mengenai pembayaran upah pekerja yang ditinjau berdasarkan perspetktif hukum positif dan hukum islam.

BAB IV. Bab ini membahas mengenai analisis dari peneliti terhadap pembayaran upah yang ada didalam hukum positif kemudian ditinjau kembali dengan menggunakan kacamata hukum islam.

BAB V. Kesimpulan dan Saran

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengupahan Secara Umum

Upah merupakan bayaran yang harus diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh kaum pekerja, dari hasil kerja keras dari pekerja ini tentu akan menentukan kestabilan perusahaan dan roda perekonomian disuatu negara.

Uraian tentang pengupahan untuk pengusaha diatas pastinya berpengaruh pada besar kecilnya upah yang hendak diterima oleh kalangan pekerja. Dalam perihal ini terdapat sebagian teori yang wajib dicermati karena ini merupakan teori dasar guna menempatkan upah. Teori- teori tersebut terdiri dari:

1. Pengertian Upah

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang berupa kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja pekerja atau buruh yang ditetapkan dan tata menurut suatu perjanjiankerja, kesepakatan, atau peraturan peraturan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan

dilakukan.¹⁷ Dengan demikian, upah merupakan sesuatu yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan meliputi uang dan termasuk tunjangan.¹⁸

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2003 pekerja mempunyai hak yang seharusnya diterima serta dinyatakan dalam wujud uang dari pengusaha ataupun perusahaan kepada pekerja atas sesuatu pekerjaan ataupun jasa yang sudah dilaksanakan serta perjanjian kerja, ataupun peraturan perundang-undangan yang tercantum tunjangan untuk pekerja serta keluarganya.¹⁹

2. Komponen Upah

Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok serta tunjangan tetap.²⁰

3. Kedudukan Upah

Upah memiliki peran yang istimewa, hal ini dapat dikenal dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi:

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau di likuidasi berdasarkan perundang undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.²¹

Artinya, upah pekerja ataupun buruh wajib dibayar lebih dahulu dari pada kepentingan yang lain.

21

2

¹⁷Pasal 1 Angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h.

¹⁸F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, h. 26

¹⁹Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2003 tentang UMR Pasal 1. Poin b

²⁰Aloysius Uwiyono Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok : PT. Rajagrafindo Persada, 2014, h. 104

²¹Pasal 95 Ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, h.

4. Jenis-jenis Upah

a. Upah Nominal

Upah nominal merupakan uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja ataupun buruh yang berhak, hal ini bisa diartikan dengan imbalan atas pengerahan jasa dan relevan dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata (*Rill Wages*)

Upah nyata merupakan imbalan nyata, yang betul- betul wajib diterima seseorang pekerja ataupun buruh yang berhak.

c. Upah Hidup

Upah hidup ialah upah yang diterima pekerja atau buruh guna membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan cuma kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, semacam pembelajaran, asuransi, tamasya serta lain- lain.

d. Upah Minimum

Upah minimum merupakan upah terendah yang akan dijadikan sebagai standarisasi pengupahan oleh pengusaha atau perusahaan demi memastikan upah yang sesungguhnya dari pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya.

e. Upah Normal

Upah normal artinya merupakan upah yang secara relatif di nilai lumayan wajar oleh pengusaha serta buruh yang berupa imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha.²²

5. Sistem Pengupahan dalam Perusahaan

Terdapat aspek yang mempunyai pengaruh terhadap pemberian upah ditingkat perusahaan, ialah:²³

- a) Pembelajaran serta latihan
- b) Keadaan pasar kerja
- c) Proporsi bayaran upah dan bayaran lain
- d) Pemakaian teknologi
- e) Keahlian perusahaan
- Kebijakan serta intervensi pemerintah dalam mengharmonisasikan hubungan perusahaan.

6. Penerapan Asas "No Work No Pay"24

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan, pengecualian terhadap pasal ini diatur didalam:

Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap diabayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara,

²²Zainal, Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo persada, 2006, h. 89-91

²³Aloysius Uwiyono Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan....*, h. 102-103

²⁴Aloysius Uwiyono Dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*,...h. 103-104

melaksanakan kewajiban agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak memperkerjakanya.

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

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

7. Kewajiban Pengusaha

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 92 menyatakan bahwa yang menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan kepastian pendapatan dan penyesuaian dengan perkembangan strata kehidupan dimasyarakat, maka karena dari pada itu pengusaha wajib .

- 1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- 2) Melakukan peninjauan upah secara berkala, pengusaha wajib melakukan peninjauan secara berkala dengan memerhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.²⁵

8. Kewajiban Pekerja

 Buruh atau Pekerja harus melaksanakan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan merupakan tugas utama dari seseorang pekerja yang wajib

²⁵Pasal 92 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 21

dicoba sendiri, walaupun demikian dengan hal tersebut juga mesti mendapatkan izin dari pengusaha maupun perusahan.

- 2) Buruh/pekerja harus mentaati ketentuan dan petunjuk dari perusahaan.
- 3) Kewajiban membayar kerugian serta denda; bila buruh atau pekerja yang melaksanakan perbuatan merugikan industri baik sebab kesengajaan ataupun kelalaian, dalam prinsip hukum pekerja harus membayar kerugian serta denda.

B. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Islam (Ijarah)

1. Pengertian Ijarah

ijarah berasal dari kata *al-ajru* (upah) yang berarti *al-iwadh* (kompensasi). Sayyid Sabiq, mengatakan bahwa secara *syara'*, *ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna dari benda ataupun jasa yang diiringi dengan pembayaran upah ataupun bayaran sewa tanpa diiringi dengan perpindahan hak kepunyaan. Sayaran sewa tanpa diiringi dengan perpindahan hak kepunyaan.

Ijarah dalam makna *lughat* merupakan balasan, tebusan, ataupun pahala. Bagi syara berarti melaksanakan akad mengambil khasiat dari suatu yang ia terima dari orang lain dengan membayar selaras dengan apa yang diperjanjikan. Karena sudah ditetetapkan dengan syarat- syarat tertentu pula²⁸.

²⁸Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2000, h. 228

-

156

²⁶Rachmat Syafe'i, Fiqh Muamalah, CV.Pustaka Setia: Bandung, 2001, h 121

²⁷Suhrawardi K Lubis, Farid Wadji, *Hukum Ekonomi Islam*, PT. Sinar Grafika: 2014, h.

Ulama Syafi'iyah berkomentar *ijarah* merupakan akad atas sesuatu kemanfaatan yang memiliki iktikad tertentu serta *mubah*, dan menerima pengganti ataupun kebolehan dengan pengganti tertentu. Ada pula ulama Malikiyyah serta Hanabilah mengumakakan kalau *ijarah* merupakan menjadikan kepunyaan sesuatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti. Secara terminologi, terdapat sebagian definisi *alijarah* yang dikemukakan para ulama fiqih.

Bagi ulama Syafi'iyah, *ijarah* merupakan akad atas sesuatu kemanfaatan dengan pengganti. Bagi Syafi'i Antonio, *ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna atas benda ataupun jasa, lewat sewa tanpa diiringi dengan pemindahan kepemilikan atas benda itu sendiri.²⁹ Helmi Karim menemukakan bahwa *ijarah* secara bahasa berarti upah ataupun imbalan, karena itu *lafadz ijarah* memiliki penafsiran universal yang meliputi upah atas kemanfaatan sesuatu barang ataupun imbalan atas suatu aktivitas ataupun upah sebab melaksanakan suatu.³⁰

Sehingga dengan demikian Ijarah merupakan sesuatu wujud muamalah yang mengaitkan kedua belahpihak, yakni orang yang menyerahkan benda yang bisa dimanfaatkan kepada orang yang bekerja guna diambil faedahnya dengan penggantian ataupun suatu penukaran yang sudah ditetetapkan oleh syara' tanpa diakhiri dengan kepemilikan. Ada dua jenis Ijarah dalam hukum islam yang terdiri dari :

²⁹Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*,..., h.121-122

³⁰Gufron A.Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, h. 181

- 1) *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa jasa, ialah mempekerjakan jasa seorang dengan upah yang berupa imbalan jasa yang disewa.
- 2) Ijarah yang berhubungan dengan sewa asset ataupun properti, ialah memindahkan hak buat mengenakan dari asset tertentu kepada orang lain dengan imbalan bayaran sewa.³¹

2. Dasar Hukum Ijarah

Al-Qur'an surah A-Qashas ayat 26-27 yang berbunyi sebagai berikut :

Artinya : "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah

ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang- orang yang baik". (Q.S Al-Qashas : 26-27)³²

Allah SWT berfirman dalam QS. At-Thalaq : 6^{33} أَسْكِنُو هُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنتُم مِّن وُجْدِكُمْ وَ لَا تُضَارَّو هُنَّ لِتُضيِّقُواْ عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أُولَت حَمْلَ فَأَنْفِقُواْ عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أُولَت حَمْلَ فَأَنْ فَانُ فَأَنْ فَكُمْ فَأَنُو هُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُواً بَيْتَكُم بِمَعْرُوفَ وَأَ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَىٰ آ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteriisteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusui (anakanak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika

³³Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah,...,h.556

³¹Acara, Akad Dan Produk Bank Syariah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, h.99.

³²Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah,... h.388

kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya." (QS. Ath-Thalaq: 6)

"Dari Abdillah bin Umar ia berkata: berkata Rasulullah SAW : berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. "(H.R Ibnu Majah, shahih)

3. Rukun dan Syarat Ijarah

Dalam kajian Fiqh muamalah, ijarah mempunyai rukun yang mesti diketahui yakni 34 :

- 1) Jelasnya pekerjaan yang dikerjakan
- 2) Pekerjaannya tidak melanggar syarat dalam syariat islam
- 3) Jelasnya upah yang hendak diterima oleh pekerja

Dalam hukum islam *ijarah* mempunyai ketentuan yang mesti diketahui yakni *ma' jir* serta *musta'jir*. Yang dimaksud dengan *mu'jir* merupakan yang membayarkan upah, *musta'jir* merupakan orang yang menerima upah agar melaksanakan suatu pekerjaan, disyaratkan pada *mu'jir* serta *musta'jir* orang yang *baligh*, berakal, cakap serta silih meridhoi³⁵.

Perihal disyari'atkannya *ijarah*, seluruh Ulama bersepakat, tidak terdapat seorang ulama yang membantah *ijma'* ini, sekalipun terdapat sebagian orang diantara mereka yang berbeda komentar dalam tataran teknisnya. Pakar-pakar keilmuan serta cendekiawan sejarah di segala negara sudah setuju mengenai legitimasi dari *ijarah*.

³⁴Hendi Suhendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta : PT. Grafindo Prakasa.2002.h.108

³⁵Hendi Suhendi. *Fiqh Muamalah*...,.h.117

Dari sebagian nash yang ada, rasanya bisa dimengerti kalau *ijarah* itu disyariatkan dalam Islam, sebab pada dasarnya manusia tetap terbentur pada keterbatasan serta kekurangan. Oleh sebab itu, manusia antara yang satu dengan yang lain senantiasa terikat serta silih memerlukan. *Ijarah* (pengupahan) ialah salah satu aplikasi keterbatasan yang diperlukan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Apabila dilihat penjelasan diatas, rasanya mustahil manusia dapat berkecukupan hidup tanpa ber*ijarah* dengan manusia yang lain. Oleh sebab itu, boleh dikatakan kalau pada dasarnya *ijarah* itu merupakan salah satu wujud kegiatan antara keduabelah pihak ataupun silih meringankan, dan termaktub didalam salah satu wujud tolong-menolong (*ta'alun*) yang dianjurkan oleh agama. ³⁶

C. Teori Maslahah Mursalah

1. Pengertian Maslahah Mursalah

Secara bahasa, kata maslahah berasal dari Bahasa Arab serta sudah dibakukan ke dalam Bahasa Indonesia jadi kata maslahah, yang berarti mendatangkan kebaikan ataupun yang mempunyai kemanfaatan serta menolak kehancuran. Bahasa aslinya kata maslahah berasal dari kata *salahu*, *yasluhu*, *salahan*, maksudnya suatu yang baik, pantas, serta berguna. Kata mursalah maksudnya terlepas, tidak terikat dengan

 36 Qamarul Huda, $Fiqh\ Muamalah,$ Yogyakarta: Sukses Offset, 2011, h.79.

dalil agama (Al- Qur'an serta al- Hadits) yang membolehkan ataupun yang melarangnya³⁷.

Muhammad Abu Zahra, memberikan definisi *maslahah mursalah* merupakan seluruh kemaslahatan yang sejalan dengan tujuan- tujuan syariat (mensyari'atkan hukum Islam) serta kepadanya tidak terdapat dalil khusus yang menampakkan tentang diakuinya ataupun tidaknya.

Sebaliknya bagi Abdul Wahab Khallaf, *maslahah mursalah* merupakan maslahah dimana syari'at tidak mensyari'atkan hukum buat mewujudkan maslahah, selain itu pula tidak ada dalil yang menampilkan atas pengakuannya ataupun pembatalannya. Dalam penafsiran rasionalnya, maslahah berarti karena, metode ataupun tujuan yang baik.

Maslahah bisa pula dikatakan sesuatu kasus ataupun bagian dari sesuatu urusan yang menciptakan kebaikan.³⁸ Dengan definisi tentang maslahah mursalah di atas, bila dilihat dari segi redaksi terlihat terdapat beberapa perbandingan, namun dilihat dari segi isi pada hakikatnya terdapat satu kesamaan yang mendasar, ialah menetapkan hukum dalam hal- hal yang sama sekali tidak disebutkan dalam al-Qur- an ataupun al- Sunnah, dengan pertimbangan buat kemaslahatan

³⁸Muhammad Khalid Mas'ud, *Filsafat Hukum Islam dan Perubahan Sosial*, Alih Bahasa: Yudian W. Asmin, Surabaya: al Ikhlas, 1995, h. 153.

³⁷ Munawar Kholil, *Kembali Kepada al-Quran dan as-Sunnah*, Semarang: CV. Bulan Bintang, 1955, h. 43.

ataupun kepentingan hidup manusia yang bersendikan pada asas menarik kemanfaatan serta menjauhi kehancuran.

2. Dasar Hukum Maslahah Mursalah

Sumber asal dari tata cara *maslahah mursalah* adalah diambil dari al Qur'an.

Surah Yunus Ayat 57³⁹

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman". (QS. Yunus: 57)

Surah Yunus Ayat 58⁴⁰ قُلِزُ فَاللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَٰلِكَ فَلْيَقْرَحُواْ هُوَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ٥٨ قُلُ بِفَصْلِ ٱللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَٰلِكَ فَلْيَقْرَحُواْ هُوَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ٥٨

Artinya: Katakanlah: "Dengan kurnia Allah dan rahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka bergembira. Kurnia Allah dan rahmat-Nya itu adalah lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan". (Q.S Yunus: 58)

Surah As-Syura Ayat 13⁴¹ ﴿ الله الله عَلَى الله عَلَى الله الله الله عَلَى الله عَلَى الله عَلَى الله عَلَى الله عَلَى الله الله عَلَى الله عَلَى الله اللهُهُ عَلَى الله عَلَى الله عَلَى الله عَلَى الله عَلَى الله عَلَى ا

Artinya: Dia telah mensyari'atkan bagi kamu tentang agama apa yang telah diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa yaitu: Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya. Amat berat bagi orang-orang musyrik agama yang kamu seru mereka kepadanya. Allah menarik kepada agama itu orang yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya orang yang kembali (kepada-Nya). (Q.S As-Syura: 13)

3. Pembagian Maslahah Mursalah

³⁹Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah,... h. 215

⁴⁰Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah...*,h. 215

⁴¹Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah,h. 367

Maslahah mursalah bagaikan tata cara hukum yang memikirkan terdapatnya kemanfaatan yang memiliki akses secara universal serta kepentingan tidak terbatas, tidak terikat. Dengan kata lain *maslahah mursalah* ialah kepentingan yang diputuskan leluasa, tetapi senantiasa terikat pada konsep syari'ah yang mendasar. Sebab syari'ah sendiri ditunjuk buat membagikan kemanfaatan kepada warga secara universal serta berperan guna menebar kemanfaatan serta menghindari kemudharatan (kehancuran). Mengenai ruang lingkup berlakunya maslahah mursalah terbagi atas tiga bagian yakni:

- a. *Al-Maslahah al-Daruriyah*, (kepentingan-kepentingan yang esensi dalam kehidupan) seperti memelihara agama, memelihara jiwa, pikiran (ide), keturunan, dan harta.
- b. *Al-Maslahah al-Hajjiyah*, (kepentingan-kepentingan esensial di bawah derajatnya al-maslahah daruriyyah), tetapi dibutuhkan dalam kehidupan manusia supaya tidak hadapi kesukaran serta kesempitan yang bila tidak terpenuhi hendak menyebabkan kehancuran dalam kehidupan, cuma saja hendak menyebabkan kesempitan serta kesukaran menurutnya.
- c. *Al-Maslahah al-Tahsiniyah*, (kepentingan-kepentingan yang bersifat sebagai pelengkap) yang jika tidak terpenuhi maka tidak akan mengakibatkan kesempitan dalam kehidupannya, sebab ia

tidak begitu membutuhkannya, hanya sebagai pelengkap atau hiasan hidupnya⁴².

Imam Al- Ghazali membagikan ketentuan tertentu pada Maslahah Mursalah, Maslahah mursalah bisa dijadikan bagaikan landasan hukum apabila:

- a. *Maslahah mursalah* aplikasinya relevan dengan ketentuan syara'
- b. *Maslahah mursalah* tidak berlawanan dengan ketentuan nash syara' (Al-Qur'an dan Al-Hadits).
- c. *Maslahah mursalah* merupakan tindakan yang *dzaruri* ataupun sesuatu kebutuhan yang menekan kepentingan bersama.

Dari keterangan di atas kiranya dapat diformulasikan bahwasanya *maslahah mursalah* bisa dijadikan landasan hukum dan bisa diaplikasikan dalam kehiduan sehari-hari apabila ketentuan di atas telah terpenuhi, dan ditambahkan maslahah ialah kemaslahatan yang nyata, tidak sebatas kemaslahatan yang sifatnya masih prasangka, yang sekiranya bisa menarik kemanfaatan serta menolak kemudharatan. Serta maslahah tersebut memiliki kemanfaatan secara universal dengan memiliki akses secara merata serta tidak melenceng dari tujuan-tujuan yang dikandung dalam Al- Qur'an serta Al-Hadits.

4. Kehujjahan Maslahah Mursalah

Ulama ushul fiqh setuju bahwa *maslahah ad-dharuriyah* bisa dijadikan *hujjah* dalam menetapkan hukum Islam. Kemaslahatan

-

⁴²Muhammad Abu Zahrah, "Ushul al-Fiqh, terj. Saefullah Ma'shum, et al., Ushul Fiqih", Jakarta: Pustaka Firdaus, Cet. 9, 2005, h. 426

semacam ini tercantum dalam tata cara *qiyas*. Mereka pula sepaham kalau *maslahah al-hajjiyah* tidak bisa dijadikan hujjah dalam menetapkan hukum Islam, demikian pula dengan *maslahah al-tahsiniyah*, sebab tidak bisa ditemui dalam praktek *syara*.⁴³

Terhadap kehujjahan *maslahah mursalah*, pada prinsipnya *jumhur ulama* menerimanya yakni sebagai salah satu tata cara dalam menetapkan suatu hukum *syara*'_ sekalipun dalam pelaksanaan dan penempatan syarat mereka berbeda penafsiran mengenai kehujjahan dari *maslahah mursalah*.

Ulama Hanafiyah berkata, kalau buat menjadikan *maslahah almursalah* gun sebagai dalil, disyaratkan maslahah tersebut berpegangan kepada hukum. Maksudnya, terdapat ayat, hadis ataupun *ijma'* yang menampilkan kalau watak yang dikira kemaslahatan itu ialah *illat* dalam penetapan sesuatu hukum, ataupun tipe yang menjadikan *illat* tersebut dipergunakan oleh *nash* sebagai *illat* dari suatu hukum. Melenyapkan kemudharatan, bagaimanapun wujudnya ialah tujuan *syara'* yang harus dicoba. Menolak kemudharatan itu, tercantum ke dalam konsep *maslahah mursalah*, sebagai dalil dalam menetapkan hukum dengan ketentuan, kemasalahatan itu ada dalam *nash* ataupun *ijma'*. ⁴⁴

⁴³Muksana Pasaribu, "Maslahat Dan Perkembangannya Sebagai Dasar Penetapan Hukum Islam", *Jurnal Justitia*: Vol. 1 No. 04 Desember 2014, h. 356

⁴⁴Muksana Pasaribu, "Maslahat Dan Perkembangannya Sebagai Dasar..., h. 357

Sebaliknya untuk para ulama-ulama golongan Malikiyah serta Hanabilah, mereka menerima *maslahah al-mursalah* bagaikan *hujjah*, apalagi mereka menganggap ulama fiqih yang sangat banyak serta luas menerapkannya.

Bagi mereka, *maslahah mursalah* ialah induksi dari logika sekumpulan *nash*, bukan yang rinci semacam yang berlaku dalam *qiyas*. Apalagi Imam Syatibi, berkata kalau keberadaan serta mutu maslahah itu sifatnya *qath'i* sekalipun dalam pelaksanaannya dapat menjadi *zhanni*.

Syarat-syarat yang wajib dipahami, agar dapat menjadikan *maslahah mursalah* ini sebagai *hujjah*, bagi golongan Malikiyyah serta Hambaliah merupakan bagaikan berikut:

- a. Kemaslahatan itu sejalan dengan kehendak syara' serta tercantum dalam tipe kemaslahatan yang didukung nash secara universal.
- b. Kemaslahatan itu rasional dan tentunya bukan hanya ditaksir, sehingga hukum yang diresmikan lewat maslahah al- mursalah itu betul- betul menciptakan manfaat serta menjauhi ataupun menolak kemudharatan
- c. Kemaslahatan menyangkut kepentingan orang banyak, bukan kepentingan individu

Berikutnya, untuk golongan ulama Syafiiyyah, pada dasarnya, ialah menjadikan *maslahah* sebagai salah satu dalil *syara'*, namun Imam Syafi'i memasukkannya kedalam *qiyas*, misalnya, meng-*qiyas*-

kan hukuman untuk peminum minuman keras kepada hukuman orang yang menuduh orang lain berzinah. Ialah, didera sebanyak 80 kali sebab orang yang mabuk akan mengigau, serta dalam pengigauannya, diprediksi keras bisa menuduh orang lain berbuat zina. Imam Alghazali pula menerima al- maslahah al- mursalah bagaikan hujjah dalam mengistinbatkan hukum, dengan mengajukan persyaratan berikut:

- a. Maslahah itu sejalan dengan tindakan-tindakan syara'.
- b. Maslahah itu tidak berlawanan dengan *nash syara*'.
- c. Maslahah itu tercantum kedalam jenis maslahah yang dharuri, baik menyangkut kemaslahatan individu ataupun kemaslahatan orang banyak serta umum, ialah berlaku sama terhadap seluruh orang.⁴⁵

Dengan demikian jumhur ulama dalam menetapkan maslahah bisa dijadikan *hujjah* dalam mentapkan hukum, mengemukakan penjelasan sebagai berikut:⁴⁶

a. Hasil induksi terhadap ayat ataupun hadis yang menampilkan,
 kalau tiap hukum memiliki kemaslahatan untuk umat manusia.
 Dalam ikatan ini Allah berfirman dalam Al- Anbiya ayat 107,
 yang berbunyi:

⁴⁵Muksana Pasaribu, "Maslahat Dan Perkembangannya Sebagai Dasar..., h. 358

⁴⁶Muksana Pasaribu, "Maslahat Dan Perkembangannya Sebagai Dasar,..., h. 359

Artinya : "Kami tidak mengutus engkau (Muhammad), kecuali untuk menjadi Rahmat bagi seluruh manusia". (Q.S Al-Anbiya : 107)⁴⁷

Menurut Jumhur ulama, Rasulullah diutus untuk memberikan rahmat, apabila bukan untuk memenuhi kemaslahatan bagi seluruh umat manusia.

- b. Kemaslahatan manusia hendaklah tetap dipengaruhi pertumbuhan tempat, era, serta area mereka sendiri. Apabila syariat Islam terbatas pada hukum- hukum yang terdapat saja, pasti hendak memunculkan kesusahan.
- c. Jumhur ulama pula beranggapan, dengan merujuk kepada sebagian perbuatan teman, semacam Umar bin Khattib, yang tidak membagikan bagian zakat kepada para *muallaf*, sebab bagi Umar, kemaslahatan orang banyak menuntut buat perihal itu. Abu Bakar mengumpulkan Al-Qur'an bagaikan salah satu kemaslahatan, dalam rangka melestarikan Al-Qur'an pada satu logat bahasa, di era Usman bin Affan dicoba demi maslahat, supaya tidak terjalin perbandingan teks Al- Qur'an itu sendiri.

D. Teori Maqashid Syari'ah

1. Pengertian Maqashid Syari'ah

Bagi al- Ghazali, maslahat arti asalnya ialah maslaha dalam hukum Islam merupakan tiap perihal yang di maksudkan guna memelihara tujuan syariat yang pada intinya terangkum dalam *al- mabaadi' al- khamsyah*

⁴⁷Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah,..., h.331

ialah proteksi terhadap agama (*hifzd al- din*), jiwa (*hifzd al- nafs*) ide (*hifzd-' aql*), generasi (*hifdz al- nasl*), serta harta (*hifzd al- maal*). Tiap hukum yang memiliki tujuan memelihara kelima perihal tersebut diucap maslahat, serta tiap perihal yang membuat hilangnya lima faktor ini diucap *mafsadah*.

Melindungi kelima pokok yang sudah diucap di atas (agama, jiwa, ide generasi serta harta) ialah peringkat *al- dharurat* (sangat urgen). Serta ini ialah tingkatan yang paling tinggi dari *al- mashlahah* yang butuh dilindungi.

Imam al- Ghazali menerangkan peringkat yang ketiga dari maslahah, ialah masalah yang tidak termaktub ke dalam *al-dharurat* serta tidak pula tercantum ke dalam katagori *al-hajat*, namun dikelompokkan ke dalam *al- tahsin* (menaikkan baik) serta al- tazyin (memperindah), manfaatnya merupakan buat melindungi serta memelihara cara- metode yang terbaik dalam adat (tradisi) serta *Mu'amalat* (interaksi) yang berlaku dalam warga.

Contoh yang dia kemukakan merupakan tidak dibenarkan hamba sahaya jadi saksi, meski fatwa serta riwayatnya diterima, sebab tingkat ataupun posisi hamba sahaya lebih rendah dibanding orang yang merdeka.

Perihal ini diakibatkan peran mereka lemah serta di dasar kuasa

pemiliknya, sehingga tidak dapat dijadikan saksi dengan anggapan terdapatnya tekanan- tekanan serta pihak majikan. 48

Tujuan Allah SWT mensyariatkan hukum-Nya merupakan buat memelihara kemaslahatan manusia, guna menjauhi *mafsadat*, maupun gabungan keduanya sekalian, baik di dunia ataupun di akhirat. Tujuan tersebut hendak dicapai lewat *taklif*, yang penerapannya sangat bergantung pada uraian sumber hukum yang utama yakni Al- Quran serta Al-Hadits. Dalam rangka mewujudkan kemaslahatan di dunia serta di akhirat, bersumber pada riset para pakar ushul fiqh, terdapat lima faktor pokok yang wajib di pelihara serta diwujudkan. Kelima pokok tersebut merupakan agama, jiwa, ide, generasi, serta harta. Seseorang *mukallaf* hendak mendapatkan kemaslahatan, manakala dia bisa memelihara kelima aspek pokok itu, kebalikannya dia hendak merasakan terdapatnya mafsadat, manakala dia tidak bisa memeliharanya dengan baik.

2. Dasar Hukum Maqashid Syariah

Surah As-Syura Ayat 13⁴⁹

۞ شَرَعَ لَكُم مِّنَ ٱلدِّينِ مَا وَصَّىٰ بِهِ نُوحًا وَٱلَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ الْهِيمَ وَمُوسَىٰ وَعِيسَىٰ أَنْ أَقِيمُوا ٱلدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُواْ فِيةٍ كَبُرَ عَلَى ٱلْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْةٍ ٱللهُ يَجْتَبِيْ إِلَيْهِ مَن يَشَاءُ وَيَهْدِيْ إِلَيْهِ مَن يُنِيبُ ١٣

Artinya: Dia telah mensyari'atkan bagi kamu tentang agama apa yang telah diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa yaitu: Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya. Amat berat bagi orang-orang musyrik agama yang kamu seru mereka kepadanya. Allah menarik kepada agama itu orang yang

⁴⁸Suansar Khatib."Perbandingan Pemikiran As-syatibi dan Imam Al-Ghazali Mengenai Maqasyid Syari'ah", *Mizani:*, h. 55

⁴⁹Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah,..., h.367

dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya orang yang kembali (kepada-Nya). (Q.S As-Syura: 13)⁵⁰

E. Teori Utilitiarisme

1. Pengertian Utilitiarisme

Utilitiarisme atau *Utilitisme* adalah aliran yang meletakkan kemanfaatan sebagai tujuan utama hukum. Kemanfaatan disini diartikan sebaga kebahagiaan (*happinnes*). Jadi, baik buruk atau adil tidaknya suatu hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak, kebahagiaan ini selayaknya dapat dirasakan oleh setiap individu. Tetapi jika tidak mungkin tercapai (dan pasti tidak mungkin), diupayakan agar kebahagiaan itu dinikmati oleh sebanyak mungkin individu dalam masyarakat (bangsa) tersebut (*the greatest happinnes for the greatest number of people*). ⁵¹

Dalam menilai sesuatu, manusia memerlukan alat ukur khusus.

Untuk mengukur panjang atau pendek sesuatu, manusia memerlukan meteran. Untuk mengukur berat atau ringan sesuatu, manusia memerlukan timbangan. Untuk mengukur kecepatan, manusia memerlukan barometer. Demikian pula, untuk mengukur tindakan manusia, baik atau buruk, manusia memerlukan alat ukur tertentu.

Ilmu yang mempelajari apa yang seharusnya dilakukan manusia dan apa yang seharusnya tidak dilakukan disebut ilmu etika. Dalam ilmu etika dipelajari juga alat ukur baik atau buruk suatu perbuatan

⁵⁰Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah,... h.252

⁵¹Darmodihardjo, Darji., Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1995, h. 117

manusia⁵², *utilitarisme* tentang hukuman tidak langsung terbentuk dalam waktu singkat. Ia bertumbuh dalam proses menjadi dalam waktu yang amat panjang.

Teori *utilitiarisme* tentang hukuman berproses dalam sejarah yang panjang sejak filsuf Plato (427-347 SM) merupakan pemikir klasik Yunani yang juga memberikan pemikiran-pemikiran konstruktif penting terkait politik, hukum dan negara. Malahan dapat dikatakan bahwa gagasan Plato ini bisa menjadi cikal bakal kemunculan utilitarisme kelak⁵³.

Utilitarisme merupakan salah satu aliran filsafat yang memberikan kontribusi penting dalam aplikasi hukuman bagi manusia. Utilirarisme memiliki prinsip dasar filosofis atau pendirian sangat kukuh bahwa setiap hukuman yang adil bagi pelanggar hukum harus memerhatikan akibat-akibat selanjutnya. Teori ini sebetulnya merupakan bentuk terapan secara terbatas dari prinsip dasar etika utilitarisme yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dibenarkan secara moral hanya sejauh konsekuensi-konsekuensinya baik untuk sebanyak mungkin orang. Di sini hukuman yang diberikan kepada seorang pelaku kejahatan harus mempertimbangkan juga sisi konsekuensi positifnya juga. Hukuman harus memerhatikan konsekuensi-konsekuensinya. Muncullah

⁵³Frederikus Fios." *Keadilan Hukum Jeremy Bentham Dan Relevansinya Bagi Praktik Hukum Kontemporer*". Jurnal: Humaniora Ubinus VOL.XVI.No.1 Tahun 2015.h.303

⁵²Nurulfatmi Azmy. "Kritik Terhadap Utilitiarisme Tentang Embrio Beku". Skripsi Fakultas Ilmu Pengetahuan dan Budaya. Universitas Indonesia. 2012.h. 12

istilah konsekuensialisme yang diciptakan oleh Elizabeth Anscombe pada tahun 1957.

Hukuman yang adil tidak boleh hanya melihat sisi negatifnya saja. Perspektif utilitarisme dapat diklaim sebagai pemikiran kontra terhadap praktik hukuman yang hanya melihat aspek negatifnya saja dari suatu hukuman yang diberikan pada subjek pelanggar hukum. Utilitarisme coba menyodorkan konsep alternatif. Utilitarisme menunjukkan suatu verfikasi etis (*posivitisme* hukum) dalam penerapan hukuman. Hukuman, sebagai suatu tindakan terhadap seorang penjahat, dapat dibenarkan secara moral bukan terutama karena si terhukum telah terbukti bersalah melawan hukum, melainkan karena hukuman itu mengandung konsekuensi-konsekuensi positif bagi si terhukum, korban, dan juga orang-orang lain dalam masyarakat .Hukum harus memiliki relevansi positif-konstruktif bagi manusia. Jika tidak, hukuman tidak bermakna dan tidak berguna⁵⁴.

Teori Bentham tentang hukuman didasarkan atas prinsip kemanfaatan (*Principle of Utility*). Di dalam bukunya yang fenomenal (terbit tahun 1960) bertajuk *Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Bentham menggariskan arah dan visi hukum dari perspektif psikologis yang mendalam tentang prinsip utilitarisme. Bentham menulis: "Alam telah menempatkan manusia di bawah kekuasaan dua tuan, yaitu ketidaksenangan dan kesenangan. Apa yang harus kita

⁵⁴ Frederikus Fios."Keadilan Hukum Jeremy Bentham Dan Relevansinya Bagi Praktik Hukum Kontemporer". *Jurnal* :....., .h.304-305

lakukan dan apa yang akan kita perbuat, semuanya ditujukan dan ditetapkan dalam rangka keduanya. Standar baik dan buruk, serta mata rantai sebab dan akibat, juga terkait erat dengan kedua hal itu.

Keduanya memandu kita dalam segala yang kita perbuat, dalam segala yang kita katakan dan pikirkan. Segala usaha yang dapat dilakukan untuk menolak ketaklukan kita terhadap dua kekuasaan itu, hanya akan membuktikan dan menegaskan kebenaran itu. Menggunakan istilah utilitas atau kemanfaatan, Bentham menegaskan sebuah kebenaran faktual bahwa setiap orang cenderung untuk menghasilkan keuntungan, faedah, manfaat, kesenangan, kebaikan dan kebahagiaan bagi dirinya. Hal ini berarti setiap orang dalam tindakannya cenderung untuk menghindari diri dari situasi kemalangan, rasa sakit, kejahatan, ketidaksenangan, dan ketidakbahagiaan yang menganggu ketenangan dirinya⁵⁵.

2. Tokoh Pendukung Utilitiarisme

a. Jeremy Bentham (1748-1832)

Pandangan Bentham sebenarnya beranjak dari perhatiannya yang besar terhadap individu. Ia menginginkan agar hukum pertamatama dapat memberikan jaminan kebahagiaan terhadap individu, bukan langsung kepada masyarakat secara keseluruhan. Walaupun demikian, Bentham tidak menyangkal bahwa disamping kepentingan individu, kepentingan masyarakat juga harus diperhatikan. Agar

⁵⁵ Frederikus Fios."Keadilan Hukum Jeremy Bentham Dan Relevansinya Bagi Praktik Hukum Kontempore". *Jurnal* :...,h.305

tidak terjadi bentrokan, kepentingan individu dalam mengejar kebahagiaan sebesar-besarnya itu perlu dibatasi.

Jika tidak, akan terjadi apa yang disebut *homo homini lupus* (manusia menjadi serigala bagi manusia yang lain). Bentham berpendapat bahwa alam memberikan kebahagiaan dan kesusahaan. Manusia selalu berusaha memperbanyak kebahagiaan dan kejahatan adalah kesusahan. Ada keterkaitan yang erat antara kebaikan dan kejahatan dengan kebahagiaan dan kesusahan. Tugas hukum adalah memelihara kebaikan dan mencegah kejahatan. Tegasnya, memelihara kegunaan⁵⁶.

b. John Stuart Mill (1806-1873)

Pemikiran Mill banyak dipengaruhi oleh pertimbangan psikologis, yang pada awalnya dikembangkan oleh ayahnya sendiri, James Mill. Ia menyatakan bahwa tujuan manusia adalah kebahagiaan. Manusia berusaha memperoleh kebahagiaan itu melalui hal-hal yang membangkutkan nafsunya.

Jadi, yang ingin dicapai oleh manusia itu bukanlah benda atau sesuatu, malainkan kebahagian yang dapat ditimbulkannya.

Bagi Mill, psikologi justru merupakan ilmu yang paling fundamental.

Psikologi mempelajari penginderaan-penginderaan dan cara susunannya. Susunan penginderaan-penginderaan terjadi menurut

⁵⁶Darmodihardjo, Darji., Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum....*, h. 118

asosiasi penginderaan satu dengan penginderaan yang lain diadakan menurut hukum-hukum tetap. Itulah sebabnya psikologi merupakan dasar bagi semua ilmu lain, termasuk juga ilmu logika.⁵⁷

Menurut Friedman, peran Mill dalam ilmu hukum terletak dalam penyelidikannya mengenai hubungan antara keadilan, kegunaan, kepentingan individu dan kepentingan umum. Mill juga menolak cara pandang Immanuel Kant yang mengajarkan agar individu bersimpata terhadap kepentingan umum. Karena, menurut mill tidaklah dapat dimengerti. Dalam menjawab semua itu, Mill akan menganalisis hubungan antara keadilan dan kegunaan. Pada hakikatnya, perasaan individu akan keadilan akan membuat individu itu menesal dan ingin membalas dendam kepada tiap yang tidak menyenangkannya. Rasa sesal dan keinginan demikian dapat diperbaiki dengan perasaan sosialnya. ⁵⁸

c. Rudolf Von Jhering

Ajaran Bentham dikenal sebagai *utilitiarisme* individual, sedangkan rekannya Rudolf Von Jhering mengembangkan ajaran yang bersifat sosial.

Teori Von Jhering merupakan gabungan antara teori Bentham, Stuart Mill, dan Positivisme Hukum dari John Austin. Mula-mula Von Jhering menganut madzhab sejarah yang dipelopori Von Savigny dan Puchta, tetapi lama-kelamaan ia melepaskan diri,

⁵⁷Darmodihardjo, Darji., Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum....*, h. 120

⁵⁸Darmodihardjo, Darji., Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum....*, h. 120

bahkan menentang pandangan Von Savigny tentang hukum Romawi. 59

 $^{^{59} \}mathrm{Darmodihardjo},$ Darji., Shidarta, Pokok-Pokok Filsafat Hukum...., h. 122

BAB III

PEMBAYARAN UPAH PEKERJA BERDASARKAN HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

A. Tinjauan Hukum Positif Terhadap Pembayaran Upah Pekerja

Aspek ketenagakerjaan sudah sejak belia menjadi permasalahan kita sedari reformasi ini mulai di berlakukan, hubungan tenaga kerja dan perusahaan merupakan kedua sisi yang tidak dapat terpisahkan. Maka dari itu pemenuhan hak dan kewajiban antar keduanya sudah seyogyanya seimbang (ballance) dengan tujuan untuk menghindari sesuatu yang tidak diinginkan.

Tenaga Kerja adalah hal yang penting didalam susunan pada sistem ekonomi pada suatu perusahaan. Maka, pemberian apresiasi ataupun penghargaan yang berupa jaminan atas kerih payah yang dilakukan oleh para pekerja, hal ini dimanifestasikan dengan banyak cara, khususnya dalam pemberian upah. Yang dimaksud dengan upah merupakan sesuatu yang wajib diberikan oleh sipemberi kerja terhadap sipenerima kerja, yang jika dikalkulasikan setara dengan hasil kinerja penerima kerja dalam pekerjaannya.

Menurut Imam Soepomo, upah terdiri atas komponenkomponen sebagai berikut :

- a. Upah Pokok merupakan upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
- Tunjangan Pokok merupakam tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini tidak dipengaruhi jumlah kehadiran;
- c. Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan bila pekerja masuk kerja.⁶⁰

Sehingga upah bisa ditafsirkan sebagai nilai dari sesuatu yang diberikan kepada penerima kerja tersebut, haruslah berdasarkan perjanjian yang telah disepakatiantar keduanya (yakni pihak pemberi kerja dengan penerima kerja). Upah dalam hal ini juga berguna sebagai penjamin atas keberlangsungan perusahaan atau organisasi tersebut, karena secara tidak langsung Upah tersebut berperan sebagai pengikat, antara kedua belah pihak tersebut, yakni antara Pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja di Mekanisme pemberian upah kepada pekerja sebenarnya sudah diatur didalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan:

⁶⁰Basani Situmorang, Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan. Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Ham Tahun 2010, h.24

⁶¹Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)". Fakultas Teknik dan Informatika Universitas PGRI Semarang. *Jurnal*: Meta Yuridis Volume 1 No.2 Tahun 2018, h.73

⁶²Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 11

Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.

Dalam Pasal 1 angka 29 Undang undang Ketenagakerjaan disebutkan pengertian seminggu adalah waktu selama tujuh hari. Sedangkan pengertian dari "sebulan" atau "sebulan sekali" tidak terdapat pada Undang Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan secara eksplisit. Dapat dimaknai bahwa yang dimaksud satu bulan dalam sistem pembayaran gaji bulanan yaitu terhitung dua puluh lima atau dua puluh satu hari kerja sebagaimana yang telah diterangkan di atas.

Namun begitu, meskipun Pasal 19 Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan menyebutkan bahwa Upah pekerja harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah ⁶⁴. Dalam hal ini tidak dijelaskan dengan pasti kapan tanggal pembayaran upah yang dianjurkan. Karena dengan demikian hal ini menjadi sesuatu yang amat penting, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja. Jika waktu yang telah disetujui oleh kedua belah pihak bertepatan pada hari libur atau hari yang diliburkan, ataupun istirahat mingguan, pemberian upah diatur pada perjanjian kerja, peraturan yang berlaku disuatu perusahaan, atau perjanjian kerja yang disepakati secara bersama.

 $^{63}\mathrm{Pasal}$ 1 Angka (29) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

_

h. 3

⁶⁴Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 11

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam sesuatu aktivitas penciptaan pada dasarnya ialah imbalan/ balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang sudah disumbangkan dalam aktivitas penciptaan. Upah tenaga kerja yang diberikan bergantung pada :

- 1) Bayaran keperluan hidup minimum pekerja serta keluarganya
- 2) Peraturan undang- undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja(UMR)
- 3) Produktivitas marginal tenaga kerja.
- 4) Tekanan yang bisa diberikan oleh serikat buruh serta serikat pengusaha.
- 5) Perbandingan tipe pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dihitung bagaikan harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja guna kepentingan perusahaan. Sehubungan dengan perihal itu hingga upah yang diterima pekerja dibedakan menjadi :

- Upah Nominal, ialah upah yang dinyatakan dalam wujud uang yang diterima secara teratur oleh para pekerja.
- 2) Upah Riil, merupakan upah nominal yang diterima oleh para pekerja bila ditukarkan dengan benda serta jasa, yang diukur bersumber pada banyaknya benda serta jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut.

Upah Minimum Regional merupakan sesuatu upah minimum yang digunakan oleh para perusahaan agar membagikan upah dalam wujud uang kepada pekerja, di dalam area perusahaan ataupun pekerjanya. Pemerintah mengendalikan pengupahan lewat Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor.

05/ Men/ 1989 bertepatan pada 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Penetapan upah dilaksanakan tiap tahun lewat proses yang panjang. Mulamula Dewan Pengupahan Wilayah (DPD) yang terdiri dari akademisi, mengadakan rapat, membentuk kepanitiaan serta turun ke lapangan mencari ketahui beberapa kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai, karyawan serta buruh. Setelah melakukan survei di beberapa kota dalam propinsi tersebut yang dikira representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL)—dahulu diucap Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Bersumber pada KHL, DPD menganjurkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur agar supaya disahkan.

Komponen kebutuhan hidup layak digunakan untuk dasar penentuan upah minimum yang bersumber pada kebutuhan hidup pekerja. Dikala ini UMR pula dikenal dengan sebutan Upah Minimum Propinsi (UMP) sebab ruang cakupnya umumnya cuma meliputi sesuatu propinsi. Tidak hanya itu sehabis berlaku penuh, diketahui pula sebutan Upah Minimum Kota/ Kabupaten (UMK).

Kendati demikian apabila pekerja berhalangan untuk hadir untuk melaksanakan kewajibannya tanpa alasan yang jelas dan patut perusahaan boleh untuk tidak membayarkan upah kepada pekerja. Karena pada dasarnya hal ini merupakan asas yang fundamen, berlaku untuk semua pekerja. Akan tetapi ketentuan ini tidak berlaku apabila pekerja berhalangan hadir diluar kuasanya, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja

13 Tahun 2003 sebagai berikut :⁶⁵

- 6) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- 7) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - j) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - k) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - m) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - n) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - o) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - p) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - q) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - r) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- 8) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
 - e) untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - f) untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - g) untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - h) untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 9) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
 - g) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;

⁶⁵Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 23

- h) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- i) mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- j) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- k) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari. Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Telah jelas disebutkan mengenai ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh kedua belah pihak yang bersangkutan. Dimana dalam Pasal 93 Ayat (1) yang merupakan salah satu prinsip dalam hukum ketenagakerjaan yakni "No Work No Pay" mengatakan bahwasanya pekerja tidak akan diberikan haknya yang berupa upah apabila tidak bekerja.

Namun, ketentuan tersebut adalah sebuah asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja kecuali apabila pekerja yang bersangkutan tidak dapat melaksanakan pekerjaan bukan karena kesalahannya. Artinya pekerja tetap mendapatkan hak nya atas apa yang telah dipekerjakannya terhadap perusahaan ditempat ia bekerja selama hal tersebut berada diluarkuasanya.

Dimana ketentuan tersebut telah diuraikan secara jelas dan konkrit didalam Pasal 93 Ayat (2) bahwa ketentuan dalam Pasal 93 Ayat (1) tidak berlaku kepada pekerja apabila pekerja itu mengalami sakit, pekerja perempuan pasca melahirkan, menikah, menikahkan, membaptiskan, mengkhitankan, menjalankan kewajiban kepada negara, menjalankan

perintah agamanya, melaksanakan hak istirahatnya, melaksanakan tugas serikat buruh, dan melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. Semua pengecualian tersebut sudah seyogyanya diikuti, ditaati dan dijalankan oleh perusahaan agar terwujudnya rasa keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Ketentuan yang termaktub didalam Pasal 93 Ayat (2) huruf (a) dan (b)⁶⁶ pekerja yang tengah mengalami sakit mendapatkan keringanan dari pihak perusahan asalkan menyertakan surat keterangan sakit yang dikeluarkan oleh dokter yang bersangkutan. Pengertian sakit tentunya tidak termasuk sakit karena kecelakaan kerja, sebab masalah kecelakaan kerja sudah diatur tersendiri yaitu dalam Undang Undang Nomor 3 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Secara general jika pekerja itu mengalami sakit yang amat parah bukan karena kecelakaan kerja hingga berbulan-bulan maka ketentuan dalam Pasal 93 Ayat (3) adalah solusinya. Pekerja yang tidak masuk karena sakit pada empat bulan pertama maka perusahaan wajib memberikan 100% dari upah kepada pekerja, empat bulan kedua 75%, empat bulan ketiga 50%, dan empat bulan ke empat 25% dari upah pekerja sebelum pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja yang bersangkutan.

Bagi pekerja perempuan yang mengalami sakit pada hari pertama dan kedua setelah haid, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, tidak

⁶⁶Pasal 93 Ayat (2) huruf (a) dan (b) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 21-22

mesti bekerja, dengan syarat pekerja wanita tersebut harus memberitahukan hal tersebut kepada pengusaha.

Demikian juga untuk pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya mengatur bahwa pekerja perempuan yang sakit pada masa haid yang meskipun tidak masuk bekerja namun tetap berhak atas upah.

Sedangkan ketentuan yang tertulis didalam Pasal 93 Ayat (2) Huruf (c) pekerja tetap pula mendapatkan Upah yang didapat sekalipun ia tidak masuk kerja untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:⁶⁷

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari. Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan uraian tersebut jelas sudah mengenai ketentuanketentuan yang ditentukan untuk perusahaan agar tetap memberikan upah

⁶⁷Pasal 93 Ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.,,,, h. 22

kepada pekerja meskipun pekerja tidak masuk kerja, karena telah tertulis didalam lembaran negara yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

Mengenai ketentuan tentang pekerja yang tengah menjalankan kewajibannya kepada negara sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 93 Ayat (2) Huruf (d) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan⁶⁸, hal ini telah diatur didalam Peraturan Perundangundangan. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara terperinci mengenai upah pekerja yang sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara. Oleh karena itu, kita dapat merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Upah. Dalam peraturan pemerintah ini dijelaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban Negara, misalnya: wajib militer, pemilihan umum, serta tugas dan kewajiban lainnya yang diatur dengan peraturan perundang-undangan, selama tidak lebih dari satu tahun.⁶⁹

Dengan catatan untuk pekerja yang mempunyai kewajiban kepada negara pemberian upah dilaksanakan apabila negara tidak melakukan pembayaran upah atau negara membayarkan upah kepada pekerja kurang dari upah yang biasa diterima pekerja. Maka, dalam hal ini perusahaan wajib membayar kekurangan atas pembayaran upah tersebut.⁷⁰

⁶⁸Pasal 93 Ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.,,,,h. 22

 $^{^{69}} Sunarno,$ "Pengupahan Yang Melindungi Pekerja/Buruh", $\it Jurnal$: Wacana Hukum, Volume Vii, No 2, Oktober. 2008, h. 71

⁷⁰Penjelasan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 65

Pekerja yang berhalangan masuk dikarenakan tengah melaksanakan kewajibannya dalam beribadah sebagaimana yang tertulis didalam Pasal 93 Ayat (2) Huruf (e) Undang Undang Ketenagakerjaan⁷¹. Menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, pekerja yang menjalankan ibadah menurut agamanya lebih dari tiga bulan dan dalam menjalankan ibadah tersebut lebih satu kali, pengusaha tidak diwajibkan membayar upah.

Pekerja yang telah bersedia melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan oleh perusaan akan tetapi tidak memperkerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha sebagaimana yang terlampir didalam pasal 93 Ayat (2) Huruf (f) Undang Undang Ketenagakerjaan.⁷²

Pekerja yang sedang melaksanakan hak istirahatnya sebagaimana yang terlampir didalam Pasal 93 Ayat (2) Huruf (g) Undang Undang Ketenagakerjaan.⁷³ Perlu diketahui pula mengenai klasifikasi hak cuti tidak disebutkan sceara konkrit didalam pasal tersebut akan tetapi pasal tersebut mencantumkan ketentuan tersebut agar perusahaan tetap membayar (wajib) upah atas pekerjaan yang dikerjakan.

⁷³Pasal 93 Ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003..., h. 22

 $^{^{71}\}mathrm{Pasal}$ 93 Ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.,
,,, h. 22

⁷²Pasal 93 Ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003...,h. 22

Mengenai klasifikasi hak cuti sekaligus penegasan bagi perusahaan untuk membayar upah pekerja diatur didalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Waktu istirahat tersebut meliputi istirahat jam kerja, istirahat mingguan satu hari dalam enam hari kerja atau dua hari dalam 5 hari kerja, cuti tahunan sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setalah pekerja yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus, istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahatnya selama dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.

Hari-hari libur resmi Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dijalankan secara terus-menerus atau pada keadan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.

⁷⁴Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 19

Pekerja yang melaksanakan tugas serikat atas persetujuan pengusaha sebagaimana yang terlampir didalam Pasal 93 Ayat (2) Huruf (h) Undang Undang Ketenagakerjaan, sama seperti yang dituang atas Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serkat Pekerja mengatur banyak hal diantaranya tentang Hak dan Kewajiban serta Perlindungan Hak Berorganisasi.

Dalam undang undang tersebut dinyatakan bahwa serikatpekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya serta memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya. Oleh karena itu, pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam-kerja. Melalui kesepakatan, diatur mengenai jenis kegiatan yang diberikan kesempatan, tata cara pemberian kesempatan, dan pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

Pekerja yang tengah menjalani tugas pendidikan dari perusahaan sebagaimana ang termaktub didalam Pasal 93 Ayat (2) Huruf (i) Undang Undang Ketenagakerjaan.⁷⁶ Peraturan yang mengatur lebih lanjut tentang ketentuan ini, baik Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun peraturan yang lain belum ada, kecuali hanya menyatakan bahwa

⁷⁵Pasal 93 Ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.,,,, h. 22

⁷⁶Pasal 93 Ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.,,, h. 22

pengaturan pelaksanaan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Disamping itu pula ketentuan mengenai pembayaran upah yang diatur didalam Undang Undang Ketenagakerjaan, berubah maknanya setelah diintegrasikan kedalam Undang Undang Cipta Kerja Sehingga Berbunyi:

Di antara Pasal 92 dan Pasal 93 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 92A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92A

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.⁷⁷

Berangkat dari substansi pada Pasal 92A Undang Undang Cipta Kerja, bahwasanya perusahaan dalam melakukan pembayaran upah melakukan peninjauan-peninjauan kepada pekerja untuk menetapkan kisaran upah yang akan dibayarkan atau ditetapkan berdasarkan produktivitas dan kemampuan perusahaan.

Jika pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha ataupun perusahaan kepada pekerja harus dilakukan peninjauan terhadap produktivitas dan kemampuan perusahaan hal ini jelas amat merugikan kaum pekerja. Ditambah lagi dengan digabungkannya Pasal 92 dan Pasal 93 yang sebelumnya hanya terdiri satu pasal yakni Pasal 93 didalam Undang Undang Ketenagakerjaan, kemudian selang beberapa bulan setelah Pemerintah bersama DPR-RI mentransformasikannya menjadi

⁷⁷Pasal 92A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020, h. 549

Pasal 92A didalam Undang Undang Cipta Kerja pada klaster Ketenagakerjaan.

Dengan ketentuan-ketentuan yang telah termaktub didalam regulasi tersebut hal ini bisa menjadi landasan bagi perusahaan dan pekerja dalam melaksanakan kewajibannya terhadap perusahaan. Akan tetapi, ternyata masih ada permasalahan yang menjadi sorotan kita bersama khususnya di segi pelaksanaan dan implementasinya. Maka perlu evaluasi lebih lanjut dari pihak terkait dalam melaksanakan produk hukum satu ini yang tentunya sangat memprioritaskan kebutuhan kaum pekerja di tanah air.

Secara normatif regulasi yang tertuang dalam Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah sangat mengakomodir kebutuhan dari pekerja itu sendiri, pemberian upah kepada pekerja sekalipun pekerja berhalangan untuk melaksanakan kewajibannya ditempat ia bekerja, karena tidak bisa dipungkiri pula pekerja juga manusia dan tidak bisa dipersamakan dengan mesin pabrik, banyak halangan yang datang diluar kuasa seorang pekerja.

Dengan ketentuan-ketentuan yang telah termaktub didalam regulasi tersebut hal ini bisa menjadi landasan bagi pekerja dalam melaksanakan kewajibannya terhadap perusahaan. Akan tetapi, ternyata masih ada permasalahan yang menjadi sorotan kita bersama khususnya di segi pelaksanaan dan implementasinya. Maka perlu evaluasi lebih lanjut dari pihak terkait dalam melaksanakan produk hukum satu ini yang tentunya sangat memprioritaskan kebutuhan kaum pekerja di tanah air.

Maka dari pada itu, diperlukan pengaturan yang amat menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pembangunan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas kerja dan daya saing tenaga kerja di dalam dan di luar negeri. ⁷⁸

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu sumber hukum formal dalam perburuhan. Dalam pasal 1 angka 15 ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Terkadang kedua belah pihak yang saling berhubungan pernah atau bahkan sering mengalami permasalahan.

Penyebab selama ini ialah perselisihan antara pihak pekerja dan pihak dari pengusaha rata-rata dari permasalahan tersebut menyangkut mengenai pengupahan. Perdebatan mengenai pembayaran upah masih terjadi dikarenakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan upah kepada pekerja masih minim. Banyaknya pengusaha yang tidak membayar upah kepada pekerja dengan dalih bahwa pekerja tidak melaksanakan kewajiban dikarenakan berhalangan hadir tanpa melakukan pertimbangan dan menilik alasan pekerja berhalangan hadir.

⁷⁹Pasal 1 Angka (15) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h.2

⁷⁸Ujang Charda S, "Karakteristik Undang undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja". Fakultas Hukum Universitas Subang, *Jurnal*: Wawasan Hukum, Vol. 32, No. 1, Februari 2015, h. 2

Sedangkan perusahaan wajib membayar upah kepada pekerja sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan diatas.

Bahkan jika masalah tersebut beruntum dapat berdampak buruk bagi ekosistem ketenagakerjaan di Indonesia. Tidak bisa dipungkiri peran kaum pekerja dalam perkembangan roda perekonomian di negeri ini amat dikatakan urgen, pasalnya pekerja bekerja dalam memproduksi produk dan jasa.

Karena besarnya perhatian pemerintah terhadap pengupahan , maka dalam Pasal 186 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pengusaha yang tidak membayar upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Keadaan tersebut di atas jika tidak mendapat perhatian yang serius dapat merusak kondisi kerja dalam perusahaan yang dapat berdampak negative pada kegiatan ekonomi. Bahkan jika masalah tersebut beruntum dapat berdampak buruk bagi ekosistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Pengaturan pengupahan, meskipun ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundangundangan yang berlaku. Jika pengaturan pengupahan tersebut lebih rendah

⁸⁰Pasal 186 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h.43

atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lebih tegas lagi dinyatakan dalam pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari pada upah minimum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun danatau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 dan paling banyak Rp 400.000.000,00.81

B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Pekerja

Kewajiban pembayaran upah oleh pengusaha kepada kaum pekerja telah diterangkan secara riinci dan detail sebagaimana yang tertulis didalam Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan. Meskipun kaum pekerja itu sendiri mengalami sesuatu hal yang berada diluar kuasa dari para pekerja. Pengecualian tersebut dituangkan didalam Pasal 93 ayat (2) Ketenagakerjaan, maka sudah seyogyanya pengusaha maupun perusahaan memberikan toleransi kepada kaum pekerja dengan tetap memberikan upah kepada para pekerja, yang telah banyak menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Akan tetapi jika kita melakukan peninjauan secara mendalam dan komprehensif terhadap Pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan ini. Apakah hal tersebut telah sesuai dengan konsepsi hukum islam yang telah

⁸¹Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h.43

kita ketahui selama ini. Maka dari pada itu, di bab kali ini peneliti bermaksud untuk melakukan peninjauan dengan menggunakan konsepsi yang ada didalam hukum islam.

Dikatakan dalam teori *ijarah* bahwa seyaogyanya pengupahan yang dilakukan mestilah berpegang teguh dan sejalan dengan apa yang dituangkan didalm Al-Qur'an dan Hadits. Yakni dimanifestasikan dalam bentuk kegiatan muamalah yang melibatkan kedua belahpihak dengan menjunjung tinggi harkat dan martabat sebagai manusia, terikat dalam suatu akad, menyerahkan harta yang bisa dimanfaatkan kepada orang yang bekerja guna diambil faedahnya dengan penggantian ataupun suatu penukaran yang sudah ditetapkan oleh syara" tanpa diakhiri dengan kepemilikan.

Sebagaimana yang termaktub didalam Al-Qur'an surah Al-Qashas ayat 26-27 yang berbunyi sebagai berikut :

Artinya : "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah

ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang- orang yang baik". (Q.S Al-Qashas: 26-27)⁸²

⁸²Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemah,... h. 388

Ayat di atas menerangkan bahwa *ijarah* telah disyariatkan oleh umat islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang untuk bekerja dan memberikan imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima oleh ayah tersebut.

Jika diaktualisasikan dalam kondisi saat ini maka sepatutnya

seorang pengusaha ataupun sebuah perusahaan merekrut salah seorang untuk dijadikan sebagai pekerja di perusahaannya, sudah seharusnya pengusaha tersebut memberikan imbalan berupa upah yang harus dibayarkan kepada para pekerjanya sesusai dengan hal yang telah disepakati di awal akad. Hal ini juga diamini oleh salah satu hadits Rasulullah SAW yang berbunyi sebagai berikut:

Artinya : "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (H.R. Ibnu Majah dan Ibnu Umar) 83

Dalam implementasi di masa sekarang hadits tersebut menyatakan bahwasanya upah haruslah dibayar oleh pengusaha terhadap pekerja tepat pada waktunya atau tidak terlambat apalagi sampai tidak membayarkan upah kepada pekerja. Karena, upah merupakan sesuatu yang amat urgen dan sensirif dikalangan pekerja. Maka pengusaha tidak sepatutnya menunda-nunda ataupun tidak membayarkan upah kepada kaum pekerja.

⁸³Asri Hernawati, "Tinjauan Upah Karyawan Menurut Tokoh Ekonomi Indonesia (Analisis Perbandingan Afzalur Rahman dan Al-Mawardi), *Skripsi :* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung. 2019, h. 4

Mencermati perihal tersebut, didalam Pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan jika ditinjau dengan menggunakan teori *ijarah* ini sendiri, nampaknya telah bisa dikatakan bisa untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang telah susah payah melakukan kewajibannya pada perusahaan, karena meskipun para pekerja berhalangan untuk masuk kerja mereka akan tetap menerima pembayaran upah sebagaimana yang tertuang didalam ayat (1) dan (2) Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :

- 10) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- 11) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:⁸⁴
 - s) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - t) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - u) pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - v) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - w) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - x) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - y) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - z) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - aa) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Ketentuan yang termaktub didalam pasal tersebut merupakan pengecualian yang bila ditafsirkan hal ini merupakan sebuah bentuk dari

⁸⁴Pasal 93 Ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 21

toleransi yang diberikan kepada kaum pekerja atas jerih payah mereka selama melaksanakan kewajiban pada perusahaan.

Hal ini tentu telah memberikan pula ke-*maslahatan* demi tercapainya tujuan-tujuan dari syariat yang terangkum didalam *al-mabaadi* al-khamsyah yakni maqasyid syariah. Pekerja yang mengalami sakit, pekerja perempuan yang baru saja mengalami haid atau nifas, pekerja yang menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan, istri pekerja yang baru sudah melahirkan ataupun keguguran dan ketentuan-ketentuan lain sebagaimana yang telah tertulis didalam Pasal 93 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan adalah manifestasi dari toleransi (*tasamuh*) yang diberikan kepada pekerja, disamping itu juga pengusaha ataupun perusahaan mempunyai kewajiban untuk tetap membayarkan upah kepada kaum pekerja sekalipun mereka berhalangan ataupun hal ihwal lain.

Pada dasarnya konsep kemanfaatan dalam islam telah terangkum secara komprehensif didalam *maslahah mursalah*, teori ini menganjurkan untuk mencari kemanfaatan sebanyak-banyaknya dan menghindari kemudharatan (*mufsadah*) semampu yang kita bisa. Islam hadir kedunia ini ialah untuk memberikan rahmat bagi semesta alam (*rahmatin lil allamin*). Jika kemaslahatan telah tercapai maka sudah pasti tujuan dari *maqasyid syariah* yakni menjaga terhadap agama (*hifzd al- din*), jiwa (*hifzd al- nafs*) ide (*hifzd-ʻ aql*), generasi (*hifdz al- nasl*), serta harta (*hifzd al- maal*) akan tercapai. Karena sebagaimana yang diucapkan oleh Suansar Khatib dalam tulisannya yang berjudul "Komparasi antara pemikiran

Imam Al-Ghazali dan Imam Asy-Syatibi terhadap Maqasyid Syariah", bahwa tiap-tiap hukum yang digunakan untuk menjaga dan memelihara lima ketentuan diatas merupakan maslahat.

Sedangkan berdasarkan Pasal 92A Undang Undang Nomor 11
Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengemukakan sebagai berikut :

Di antara Pasal 92 dan Pasal 93 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 92A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92A

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. 85

Mengingat pasal tersebut jika ditinjau berdasarkan konsep pemberian upah dalam hukum islam yakni *ijarah*, perihal tersebut nampaknya telah terjadi penyimpangan-penyimpangan sebagaimana yang telah tersusun rapi didalam *ijarah*.

Dimana *ijarah*, ialah transaksi terhadap jasa tertentu disertai kompensasi. Dalam perihal ini terjalin perikatan tentang pekerja dimana pihak penyewa membagikan upah kepada pihak-pihak yang menyewakan.

Dewasa ini upah merupakan masalah yang kerap kali menjadi sebuah problematika dimana ikatan antara pekerja dan pengusaha sering mengalami perselisihan. Perihal ini disebabkan salah satu pihak ada yang merasa dirugikan ataupun teraniaya terhadap upah yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Jika pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha ataupun perusahaan kepada pekerja harus dilakukan peninjauan terhadap

⁸⁵Pasal 92A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020, h. 549

produktivitas dan kemampuan perusahaan hal ini jelas amat merugikan kaum pekerja. Ditambah lagi dengan digabungkannya Pasal 92 dan Pasal 93 yang sebelumnya hanya terdiri satu pasal yakni Pasal 93 didalam Undang Undang Ketenagakerjaan, kemudian bertransformasi menjadi Pasal 92A didalam Undang Undang Cipta Kerja pada klaster Ketenagakerjaan.

Dengan hilangnya ketentuan-ketentuan yang ada pada pasal 93 Undang Undang Cipta Kerja maka hak-hak yang semestinya diterima oleh para pekerja berupa pemberian upah, akan terancam. Dan akan menjadi keluwesan bagi perusahaan untuk tidak membayar upah kepada pekerja dengan alibi dari produktivitas pekerja dan kemampuan dari perusahaan untuk membayarkan upah kepada pekerja. Karena dalam sebuah hadis

Rasullullah SAW pernah bersabda:

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (H.R. Ibnu Majah dan Ibnu Umar)⁸⁶

Dalam taraf implementasi di masa sekarang hadis tersebut menyatakan bahwasanya upah haruslah dibayar oleh pengusaha terhadap pekerja tepat pada waktunya atau tidak terlambat apalagi sampai tidak membayarkan upah kepada pekerja. Karena, upah merupakan sesuatu yang amat penting guna kelangsungan hidup para pekerja. Maka pengusaha

-

⁸⁶Asri Hernawati, "Tinjauan Upah Karyawan Menurut Tokoh Ekonomi Indonesia (Analisis Perbandingan Afzalur Rahman dan Al-Mawardi), *Skripsi*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung. 2019, h. 4

tidak sepatutnya menunda-nunda ataupun tidak membayarkan upah kepada kaum pekerja.

Sekalipun ditinjau dari perspektif *maslahah mursalah* tentu substansi dari Pasal 92A Undang Undang Ketenagakerjaan ini amat banyak meberikan *mufsadah* ketimbang maslahat bagi umat pekerja dan malah menguntungkan para pengusaha untuk melakukan tindakan *dzalim* dan kesewenang-wenangan terhadap kaum pekerja.

Dan sebagaimana yang kita kitahui bersama bahwa dalam hidup ini ialah mencari sebanyak mungkin kemanfaatan (*maslahah*) dan menghindari kemudharatan (*mufsadah*) semampu yang kita bisa.

BAB IV

ANALISIS PENELITI TERHADAP PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

A. Analisis Terhadap Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif

Berdasarkan uraian yang telah diterangkan sedemikian rupa pada sub-sub pembahasan sebelumnya, maka disini peneliti akan menerangkan secara eksplisit dan komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti saat ini. Mengingat bahwasanya peneliti dalam metodologi penelitian menggunakan pendekatan perbandingan (*comparative aprove*).

Dalam Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwasanya dengan menerapkan asas "No Work No Pay" pekerja tidak diberikan upah apabila tidak bekerja, tetapi dikecualikan didalam ayat (2) Pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan. Substansi dari pasal tersebut ialah keharusan pengusaha ataupun perusahaan melakukan pemberian upah kepada kaum pekerja meskipun berhalangan hadir guna melaksanakan kewajibannya pada perusahaan ditempat ia bekerja, yang diterangkan pada Pasal 93 ayat (2-4) Undang Undang Ketenagakerjaan.

Maka dalam pembayaran upah pekerja dari perusahaan, hal ini tentu tidak akan berpengaruh pada hasil yang didapatkan berupa upah yang didapatkan akibat melaksanakan kewajibannya, karena mengingat adanya regulasi yang mengatur akan perihal tersebutm maka ada jaminan kepada pekerja berupa kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.

Sedangkan dalam Pasal 92A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, keharusan atau kewajiban dalam pembayaran upah ditinjau dari produktivitas pekerja itu sendiri dan kemampuan dari perusahaan. Yang artinya, jika ditelaah secara mendalam dari substansi pasal tersebut, perusahaan mempunyai kewenangan untuk menetapkan kisaran upah yang akan diterima oleh pekerja dikarenakan hal tersebut telah diamanatkan didalam Pasal 92A Undang Undang Cipta Kerja yakni ditinjau dari produktivitas dan kemampuan dari perusahaan.

Dalam penetapan upah minimum regional (UMR) telah ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur dan dewan pengupahan secara serentak setiap tanggal 1 November sebagaimana yang termaktub didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pasal 6 yang mengatakan :87

Pasal 6

1) Gubernur menetapkan UMP.

2) UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dan diumumkan oleh masing-masing gubernur secara serentak setiap tanggal 1 November.

Sehingga, perusahaan pada dasarnya tidak mempunyai kewenangan dalam menetapkan upah yang akan dibayarkan kepada pekerja. Akan tetapi pula, mengingat hierarki peraturan perundang-undang bahwa kedudukan undang undang lebih tinggi dibandingkan dengan

 $^{^{87} \}mathrm{Pasal}$ 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, h. 5

peraturan yang dikeluarkan oleh seorang mentri. Sebagaimana yang dikatakan oleh *grund norm* hukum yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi.

Jika ditinjau dari perspektif *utilitiarinisme* (kegunaan) Ditilik pada Pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan, kaum pekerja merasa dilindungi dengan hadirnya Pasal 93 ini. Karena mengapa, sekalipun pekerja tersebut berhalangan untuk hadir dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja, ia tetap mendapatkan upah yang dibayarkan oleh pihak perusahaan. Bila dicermati secara seksama dalam Pasal 93 Ayat (2) ada frasa "wajib", yang bila ditafsirkan ada keharusan atau anjuran yang seyogyanya dilakukan oleh pihak perusahaan, yakni membayarkan upah kepada kaum pekerja atas jasa dan jerih payah mereka dalam memberikan kontribusi terbaik untuk perusahan yang ditempatinya. Artinya amanat dalam pasal ini yang tertuang didalam Undang Undang Ketenagakerjaan ini memberikan manfaat yang akan bermuara pada kebahagiaan (*happynes*) kaum pekerja dalam memberikan nafkah kepada keluarganya.

B. Analisis Terhadap Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Islam

Dalam kacamata hukum islam pun sama, bahwasanya ketentuan yang termaktub pada pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan didalam Pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan jika ditinjau dengan menggunakan teori *ijarah* ini sendiri, telah bisa dikatakan dalam

memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang telah susah payah melakukan kewajibannya pada perusahaan, karena meskipun para pekerja berhalangan untuk masuk kerja mereka akan tetap menerima pembayaran upah.

Hal ini tentu telah memberikan pula ke-*maslahatan* demi tercapainya tujuan-tujuan dari syariat yang terangkum didalam *al-mabaadi* al-khamsyah yakni maqasyid syariah. Pekerja yang mengalami sakit, pekerja perempuan yang baru saja mengalami haid atau nifas, pekerja yang menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan, istri pekerja yang baru sudah melahirkan ataupun keguguran dan ketentuan-ketentuan lain sebagaimana yang telah tertulis didalam Pasal 93 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan adalah manifestasi dari toleransi (*tasamuh*) yang diberikan kepada pekerja, disamping itu juga pengusaha ataupun perusahaan mempunyai kewajiban untuk tetap membayarkan upah kepada kaum pekerja sekalipun mereka berhalangan ataupun hal ihwal lain.

Jika kemaslahatan telah tercapai maka sudah pasti tujuan dari maqasyid syariah yakni menjaga terhadap agama (hifzd al- din), jiwa (hifzd al- nafs) ide (hifzd- 'aql), generasi (hifdz al- nasl), serta harta (hifzd al- maal) akan tercapai. Karena sebagaimana yang diucapkan oleh Suansar Khatib dalam tulisannya yang berjudul "Komparasi antara pemikiran Imam Al-Ghazali dan Imam Asy-Syatibi terhadap Maqasyid Syariah", bahwa tiap-tiap hukum yang digunakan untuk menjaga dan memelihara lima ketentuan diatas merupakan maslahat.

Tentunya hal ini sudah amat berupaya untuk melindungi kelima unsur yang terangkum dalam konsep *maqasyid syariah* kepada kaum pekerja, dengan tetap memperhatikan dan memberikan toleransi (*tasamuh*) dalam pemberian upah, agar nantinya hak yang melekat pada kaum pekerja yakni perlindungan kepada agama, jiwa, ide, generasi serta harta dapat terpelihara dalam melangsungkan kehidupan di dunia.

Sedangkan Pasal 92A dalam kacamata hukum islam, berdasarkan konsep pemberian upah yakni *ijarah*, perihal tersebut nampaknya telah terjadi penyimpangan-penyimpangan sebagaimana yang telah tersusun rapi didalam *ijarah*. Sebelum melakukan sebuah akad ijarah hendaknya manfaat yang akan menjadi objek ijarah harus diketahui secara jelas agar terhindar dari perselisihan dikemudian hari baik jenis, sifat barang yang akan disewakan ataupun pekerjaan yang akan dilakukan. Transaksi *ijarah* merupakan jasa tertentu disertai kompensasi. Dalam perihal ini terjalin perikatan tentang pekerja dimana pihak penyewa membagikan upah kepada pihak-pihak yang menyewakan.

Jika pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha ataupun perusahaan kepada pekerja harus dilakukan peninjauan terhadap produktivitas dan kemampuan perusahaan hal ini jelas amat merugikan kaum pekerja.

Sekalipun ditinjau dari perspektif *maslahah mursalah* tentu substansi dari Pasal 92A Undang Undang Ketenagakerjaan ini amat banyak meberikan *mufsadah* ketimbang maslahat bagi pekerja dan malah

menguntungkan para pengusaha untuk melakukan tindakan *dzalim* dan kesewenang-wenangan terhadap kaum pekerja, dan bukankan sebagaimana yang kita kitahui bersama bahwa dalam hidup ini ialah mencari sebanyak mungkin kemanfaatan (*maslahah*) dan menghindari kemudharatan (*mufsadah*) semampu yang kita bisa.

Ketentuan yang ada didalam Pasal 92A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini sama sekali tidak ada unsur untuk melindungi kelima unsur tersebut pada kaum pekerja, yang ada malah menguntungkan para pengusaha yang memimpin di suatu perusahan dan men-dzalimi serta menganiaya kaum pekerja dengan alibi produktivitas pekerja dan kemampuan dari perusahaan. Bisa dikatakan pula bahwa pasal ini merupakan pasal yang tidak pro akan kepentingan pekerja ataupun buruh dan amat banyak mengutamakan kepentingan-kepentingan dari perusahaan itu sendiri.

Sehingga bila disimpulkan bila ditinjau berdasarkan dari segi kegunaan dalam pengupahan secara umum dan dalam hukum islam, Pasal 93 Undang Undang Ketenagakerjaan relevan dengan kondisi saat ini, yang memprioritaskan kepentingan serta hak-hak dari kaum pekerja khususnya dalam segi pembayaran upah ketimbang dari Pasal 92A Undang Undang Cipta Kerja yang ditilik pada substansinya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dan memarginalisasikan kepentingan dan hak berupa upah kepada pekerja.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

- 1. Dalam tinjauan hukum positif mengenai pembayaran upah yang diatur dalam Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pembayaran upah pekerja sudah sangat terakomodir kebutuhan hidup layak pekerja, baik itu kebutuhan sandang, papan dan pangan untuk individu ataupun keluarga dari pekerja. Mengingat dalam pemberian upah kepada pekerja meskipun pekerja berhalangan untuk melaksanakan kewajibannya ditempat ia bekerja, pekerja tetap mendapatkan pembayaran upah. Menurut aturan baru perihal pembayaran upah yang diatur didalam Pasal 92A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam hal pembayaran upah pekerja lebih sedikit memberikan kegunaan bagi kaum pekerja dan menguntungkan para pengusaha atau perusahaan, karena dalam pembayaran upah pekerja, jika perusahaan mengalami pemerosotan pada segi kemampuannya dan produktivitas dari Pekerja itu menurun atau mengalami kemunduran maka Pekerja akan mendapatkan upah dibawah Upah Minimum Regional (UMR)
- 2. Berdasarkan perspektif hukum islam kaum pekerja tetap memperhatikan dan memberikan toleransi (*tasamuh*) dalam pemberian upah, hal ini juga sudah sesuai dengan teori *ijarah* yang dimana salah

satu syaratnya yaitu pembayaran upah haruslah bernilai dan jelas. Sehingga nantinya bisa mencapai dari tujuan-tujuan syariat yakni agama, jiwa, ide, generasi serta harta dapat terpelihara dalam melangsungkan kehidupan di dunia. Namun, aturan yang baru ini sudah menyimpang dari konsep yang ada didalam teori *ijarah* yang ada malah menguntungkan para pengusaha dan men-*dzalimi* serta menganiaya kaum pekerja dengan alibi produktivitas pekerja dan kemampuan dari perusahaan.

B. Saran

Tak lupa pula ada beberapa saran yang akan peneliti berikan kepada beberapa pihak-pihak yang sekiranya menjadi organ vital guna menjaga keseimbangan dunia ketenagakerjaan diantaranya:

1. Pengusaha (Perusahaan)

Hendaknya pihak-pihak dari perusahaan lebih mengutamakan kesejahteraan dari pekerja itu sendiri, khususnya dalam segi pembayaran upah. Dengan tidak menunda-nunda atau bahkan tidak membayarkan upah kepada kaum pekerja. Mengingat, bahwa upah merupakan komponen yang amat vital bagi pekerja, guna melangsungkan kehidupan kaum pekerja dan mencukupi kebutuhan keluarga baik dari kebutuhan sandang, papan dan pangan.

2. Pekerja

Kepada kaum pekerja (buruh), hendaknya lebih professional lagi dalam menekuni suatu pekerjaan, karena secara tidak langsung perusahaan merupakan suatu wadah yang sekiranya dapat memberdayakan potensi yang ada didalam diri setiap manusia. Demi menjaga kestabilan kebutuhan masyarakat dan menjaga iklim perekonomian bangsa dan negara.

3. Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Selama beberapa tahun ini, peneliti amat mengapresiasi akan kerja keras yang dilakukan oleh Pemerintah bersama DPR-RI dalam menjaga iklim Ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, sangat disayangkan ketika pihak dari eksekutif meminta kepada badan legislatif untuk membahas dan mengesahkan Rancangan Undang Undang Cipta Kerja menjadi sebuah Undang Undang. Seharusnya, legislatif lebih cermat dan teliti membaca substansi isi dari draft RUU tersebut dan membaca situasi bangsa yang menempati suatu negara. Sehingga, timbul kerusuhan dimana-mana akibat dari disahkannya draft tersevut. Eksekutif dan legislatif mempunyai peran yang penting di negara yang beriklim demokrasi, demi menjaga Cek and Ballance di tatanan kenegaraan. Disamping itu pula Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dinilai cacat baik dari segi prosedural maupun secara substansial. Dengan wajah tersenyum dan hati memelas saya selaku peneliti memohon untuk mencabut undang undang cipta kerja karena dinilai tidak pro kepada rakyat.

4. Mahasiswa

Mahasiswa sebagai kaum intelektual, kiranya dapat menjadi pengawas dari setiap tindak-tanduk yang dilakukan oleh negara dan masyarakatnya, guna menjaga keseimbangan antar keduanya dan tetap meyuarakan suara kehaniefan demi rakyat, untuk rakyat dan dari rakyat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Al-Qur'an Kementrian Agama Republik Indonesia
- A.Mas'adi, G. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002
- Asikin, Z. D. Dasar-Dasar Perburuhan. Jakarta: PT.Raja Grafindopersada. 2006
- Darji, S. D. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1995
- Djumialdji, F. Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika. 2008
- Haroen, N. Fiqih Muamalah. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2000
- Huda, Q. Fikih Muamalah. Yogyakarta: Sukses Offset. 2011
- Karim, H. Fikih Muamalah. Jakarta: Nusa Jaya. 2005
- Kholil, M. *Kembali Kepada al-Quran dan as-Sunnah*. Semarang: Bulan Bintang. 1955
- Lubis, S. K. Hukum Ekonomi Islam. Jakarta: Sinar Grafika. 2015
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita. 2004
- Marzukir, P. M. *Penelitian Hukum*, (rev.ed.). Jakarta: Prenadamedia Group. 2005
- Payaman, S. J. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Depok: FE UI. 2000
- Situmorang, B. Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan. Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Ham . Jakarta: BPHN. 2010
- Soekanto, S. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press Cet-Ke2. 2012

Soekanto, S., & Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif.* Jakarta: Raja Grafindo Persada Cet ke-8. 2004

Suhendi, H. Figh Muamalah. Jakarta: Grafindo Prakasa. 2002

Sumarsono, S. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu Yogyakarta. 2003

Syafe'i, R Figh Muamalah. Bandung: Pustaka Setia. 2001

Uwiyono, A. D. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: Rajagrafindo Persada. 2014

Zahrah, M. A. Ushul Fiqih. Jakarta: Pustaka Firdaus. 2005

B. Peraturan Perundang Undangan

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 Tentang Upah Minimum Regional (UMR)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 07 Tahun 2013 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

C. Jurnal

Frederikus Fios." Keadilan Hukum Jeremy Bentham Dan Relevansinya Bagi Praktik Hukum

Kontemporer". Jurnal: Humaniora Ubinus VOL.XVI.No.1 Tahun 2015.

- Khatib.Suansar. 2018. "Perbandingan Pemikiran As-Syatibi dan Al-Ghazali

 Mengenai Maqasyidu Syari'ah". *Jurnal Mizani: Wacana Hukum, Ekonomi Dan Keagamaan,* Volume 5, No. 1, 2018(Bengkulu: Fakultas Syariah IAIN

 Bengkulu)
- Muksana Pasaribu, "Maslahat Dan Perkembangannya Sebagai Dasar Penetapan Hukum Islam", *Jurnal Justitia*: Vol. 1 No. 04 Desember 2014
- Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)".

 Fakultas Teknik dan Informatika Universitas PGRI Semarang. *Jurna*l:

 MetaYuridis Volume 1 No.2 Tahun 2018.
- Riyanta, 2018. <u>"Metode Penemuan Hukum(Studi Komparatif antara hukun islam</u>
 dan hukum Positif), Jurnal Penelitian Agama. VOL. XVII, NO. 2 Mei

 Agustus 2008.
- Shanti Dwi Kartika , "Politik Hukum Ruu Cipta Kerja", Jurnal Hukum: kajian singkat terhadap isu aktual dan strategis, Vol. XII, No. 4/II/Puslit/Februari/2020.
- Sunarno, "Pengupahan Yang Melindungi Pekerja/Buruh", Jurnal: WacanaHukum, Volume Vii, No 2, Oktober. 2008.

D. Skripsi

- Amala, Annisa."Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourching (Studi Komparasi AntaraHukum Islam dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)". Skripsi Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Bandar Lampung. 2018.
- Asri Hernawati, "Tinjauan Upah Karyawan Menurut Tokoh Ekonomi Indonesia (Analisis Perbandingan Afzalur Rahman dan Al-Mawardi)", Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro

Lampung. 2019.

- Mita, Lee Nadiyana." Perlindungan Hak Pekerja Untuk Beribadah (Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam. Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah. Jakarta. 2019.
- Nurulfatmi Azmy. "Kritik Terhadap Utilitiarisme Tentang Embrio Beku". Skripsi Fakultas Ilmu Pengetahuan dan Budaya. Universitas Indonesia. 2012.
- Yahya, Muhammad, Suqri. "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan

 Tenaga Kerja Di Yayasan Masjid Syuhada". Skripsi Fakultas Syariah dan

 Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta. 2018.
- Nova Yuliana. "Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Buruh Dalam

 Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada CV. Tedmond Fibre Glass Jl.

 Ahmad Yani Desa Air Batu Kabupaten Musi Banyuasin KM.20)". Skripsi
 Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah. Palembang.

E. Internet

Refly Harun, dalam Agus Sahbani, "Plus-Minus Omnibuslaw diMata Pakar",

**Artikel, https://www.hukumonline.com/*, (Diakses Pada: Minggu, 12 Juli 2020).

Pudjo Rahayu Risan, dalam Dian Erika Nugraheny, "PakarOmnibus Law Cipta

Kerja Punya Semangat Sentralisasi Pemerintahan yang Sangat

Kuat", Artikel, https://nasional.kompas. com, (Diakses Pada:Minggu, 12

Juli

2020).

Ensiklopedia Bebas, Dikutip di https://id.wikipedia.org. Pada Pukul 10.16 WIB

Tanggal 15 November 2020.

Maria Farida Indrati, dalam Agus Sahbani, "Plus-Minus Omnibuslaw diMata
Pakar", *Artikel*, https://www.hukumonline.com/, (Diakses Pada: Minggu, 12 Juli 2020).