

Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 terhadap Upah Karyawan di PT. Filamenindo Lestari Textile

Ikrimah Nur Khofi, Sandy Rizki Febriadi, Encep Abdul Rojak

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

ikrimahnurkhofi006.ink@gmail.com, Mrojiiskandar@gmail.com, Yunus_rambe@yahoo.co.id

Abstract— This thesis is the result of field research entitled "Review of Islamic Law and Law. Employment No. 13 of 2003 concerning Employment Against Wages of Employees at PT. Filamenindo Lestari Textile. To answer questions about the monthly employee wage system at PT. Filamenindo Lestari Textile. How to Review Islamic Law and Law. Employment No. 13 of 2003 on the wages of employees at PT. Filamenindo Lestari Textile. This thesis uses qualitative methods, while the techniques used in data collection are interviews, observation, and review of documentation. The discussion method used is the inductive method, which is to draw conclusions by departing from specific facts to then draw generalizations. The results of the study concluded that the mechanism for paying employees' wages at PT. Filamenindo Lestari Textile was caused by delays in the billing process. According to Islamic law, it is not justified if the owner or employer pays half of the wages they should or does not pay at all, aka delaying the payment of employees' wages, while the owner or employer is able to pay it at that time. However, the mechanism for paying employee wages that occurs at PT. Filamenindo Lestari Textile has no element of intent or negligence. Meanwhile, according to law. Number 13 of 2003, That employers who pay half of it and sometimes even late in paying workers 'wages as a result of the entrepreneur's willful or negligent, are subject to a fine in accordance with a certain percentage of the workers' wages in accordance with Article 95 paragraph (2). However, what is done by PT. Filamenindo Lestari Textile is free from deliberate action and negligence, so it is permissible to postpone wages in accordance with Article 90 paragraph (2). For entrepreneurs who are unable to pay the minimum wage, a postponement can be done.

Keywords— *Employee Wages, Islamic Law, Labor Law.*

Abstrak— Skripsi ini merupakan hasil penelitian lapangan yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam dan UU. Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Upah Karyawan di PT. Filamenindo Lestari Textile. Untuk menjawab pertanyaan mengenai sistem pengupahan karyawan bulanan di PT. Filamenindo Lestari Textile. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam dan UU. Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 terhadap upah karyawan di PT. Filamenindo Lestari Textile. Skripsi ini menggunakan metode kualitatif, adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan telaah dokumentasi. Metode pembahasan yang digunakan adalah dengan metode induktif, yaitu menarik kesimpulan dengan berangkat dari fakta yang khusus untuk kemudian ditarik generalisasinya. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa mekanisme pembayaran upah karyawan

yang dilakukan di PT. Filamenindo Lestari Textile disebabkan terhambatnya pada proses penagihan. Menurut hukum Islam, tidak membenarkan jika pemilik atau majikan membayar setengah dari upah yang seharusnya atau bahkan tidak membayar sama sekali alias menunda pembayaran upah kayawannya, sedangkan sang pemilik atau majikan mampu melunasinya pada saat itu. Akan tetapi mekanisme pembayaran upah karyawan yang terjadi pada PT. Filamenindo Lestari Textile ini tidak ada unsur kesengajaan atau kelalaian. Sedangkan menurut UU. Nomor 13 Tahun 2003, Bahwa pengusaha yang membayar setengahnya dan bahkan terkadang terlambat membayar upah pekerja yang diakibatkan oleh kesengajaan atau kelalaian pengusaha, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja sesuai Pasal 95 ayat (2). Akan tetapi yang di lakukan oleh PT. Filamenindo Lestari Textile terlepas dari kesengajaan dan kelalaian sehingga diperbolehkan untuk menanggukhan upah sesuai dengan bunyi pasal 90 ayat (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.

Kata Kunci— *Upah Karyawan, Hukum Islam, Undang-Undang Ketenagakerjaan..*

I. PENDAHULUAN

Islam merupakan agama sempurna yang telah dijamin oleh Allah SWT akan kesempurnaannya, dan Allah SWT telah menjamin keselamatan manusia baik di dunia maupun di akhirat apabila memegang teguh ajaran agama Islam. Islam mengatur segala aspek umatnya dalam menjalani kehidupan. Umat Islam bertanggungjawab kepada Allah SWT terhadap dua hal dalam menjalani hidup di dunia, yaitu tanggungjawab terhadap Allah SWT (hablun minallah) dan tanggungjawab terhadap sesama manusia (hablun minannas). Salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam hubungan antar sesama manusia adalah aspek ekonomi (*muamalah*).

Dalam *muamalah*, yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pemilik pekerjaan disebut *Ijarah*. *Ijarah* secara bahasa adalah imbalan atau upah, sewa, jasa. *Ijarah* adalah pemberian jasa dari seorang ajiir (orang yang dikontrak tenaganya atau pekerja) kepada musta'jir (orang yang mengontrak tenaga), serta pemberian harta dari pihak musta'jir oleh seorang ajiir sebagai imbalan (*ujrah*) dari jasa yang diberikan. Oleh karena itu *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan

(kompensasi).

Menurut Undang-Undang, kesejahteraan buruh dan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

II. LANDASAN TEORI

A. Upah Menurut Hukum Islam

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberi hadiah/upah. Kata *ajran* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu.

B. Upah Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Dari isi pasal tersebut tergambar dengan jelas bahwa membayarkan upah tenaga kerja haruslah diatas upah minimum yang ditetapkan. Hal ini merupakan sebuah kewajiban bagi setiap pengusaha maupun perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja. Membayarkan gaji atau upah pekerja yang jumlahnya setara dengan upah minimum hanya dilakukan kepada pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun, sedangkan kepada pekerja yang masa kerjanya satu tahun atau lebih harus diatas upah minimum. Hal ini sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 yang menyebutkan bahwa upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun.

C. Praktik Sistem Pengupahan Karyawan di PT. Filamenindo Lestari Textile

Sistem upah merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga.

2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan
4. produktivitas kerja.

Untuk mengatur sistem pengupahan di Indonesia, pemerintah sudah membuat rambu-rambunya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selain itu, sudah dibuat pula Keputusan Presiden No 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP-231/MEN/2003.

Sistem pengupahan karyawan pada PT. Filamenindo Lestari Textile yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kain grey adalah 1 bulan sekali, yang dibayarkan pada akhir bulan setiap tanggal 30.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. ANALISIS PENGUPAHAN KARYAWAN DI PT. FILAMENINDO LESTARI TEXTILE

1. Upah harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Di PT. Filamenindo Lestari Textile, ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati antara pemilik perusahaan dan para karyawan, jadi para karyawan sudah mengetahui jelas berapa upah yang diterimanya. Dalam hal ini antara karyawan dan PT. Filamenindo Lestari Textile. Praktek pengupahan yang diterapkan pada PT. Filamenindo Lestari Textile tersebut sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجْرًا فَمَا لَمْ يَكُنْ لَهُ مَبْرُورٌ فَلْيُغْلَمَهُ أَجْرَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya. (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).

2. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Pembayaran upah karyawan di PT. Filamenindo Lestari Textile ini belum memenuhi karakteristik Islam, karena di PT. Filamenindo Lestari Textile menunda-nunda untuk memberikan upah kepada para karyawan. Walaupun pembayaran upah yang diterapkan sudah sesuai yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Namun di sana menunda-nunda terkait pembayaran upah karyawannya. pihak PT. Filamenindo Lestari Textile selalu menunda-nunda membayarkan upah karyawannya tidak tepat waktu sesuai dengan perjanjian bahwa upah para karyawan akan dibayar setiap akhir bulan. Hal tersebut tidak sesuai dengan sabda Rasulullah Saw. yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah).

Posedur waktu pembayaran upah karyawan di PT. Filamenindo Lestari Textile belum cukup baik, karena waktu pembayaran upah karyawan di PT. Filamenindo Lestari Textile sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati

secara bersama dari pihak karyawan dan pihak pemilik perusahaan. Namun prakteknya pun terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati. Sebab, di dalam Islam seorang majikan dilarang untuk menunda-nunda waktu pembayaran upah seorang karyawannya.

B. NILAI-NILAI ISLAM DALAM PENGUPAHAN

1. Keadilan

Keadilan dalam penetapan upah di PT. Filemindo Lestari Textile sudah sesuai dengan apa yang dianjurkan dalam Islam. PT. Filemindo Lestari Textile menerapkan adil secara proporsional yaitu pekerja mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaannya. Dalam prinsip keadilan

2. Kelayakan

PT. Filemindo Lestari Textile, dalam menentukan upah pekerjaannya sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang, dan tempat tinggal. Karena menurut keterangan karyawan bahwa upah dari hasil kerjanya sudah bisa mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

3. Analisis Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Upah Karyawan di PT. Filamenindo Lestari Textile

Pada dasarnya tidak ada upah apabila tidak ada pekerjaan. dalam KUHPerdata hal ini di tegaskan dalam pasal 1602 b yang berbunyi: tiada upah yang harus dibayar untuk waktu selama si buruh tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan. Ketentuan yang demikian ini di tegaskan kembali dalam pasal 93 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan pemerintahan No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, prinsip ini dikenal dengan asas (*no work no pay*) asas ini tidak berlaku mutlak, artinya asas ini dapat dikesampingkan dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan.

Dari ketentuan di atas, maka memberikan upah kepada para karyawan merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh para pengusaha karena itu merupakan hak dari para karyawan setelah melaksanakan pekerjaannya. Pasal 95 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pengusaha yang terlambat membayar upah pekerja yang diakibatkan oleh kesengajaan atau kelalaian pengusaha, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja. Maka mekanisme pembayaran upah karyawan bulanan menurut UU. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibolehkan. Namun demikian, perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin agar perbulan dapat membayar upah karyawan sepenuhnya tanpa harus membayar setengahnya apalagi tidak bisa membayar sama sekali, hal ini dikarenakan agar para karyawan dapat dengan segera merasakan dan menikmati hasil jerih payahnya selama bekerja di PT. Filamenindo Lestari Textile.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Upah Karyawan di PT. Filamenindo Lestari Textile maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Menurut hukum Islam, bahwa mekanisme pembayaran upah karyawan bulanan yang terjadi pada PT. Filamenindo Lestari Textile ini tidak ada unsur kesengajaan atau kelalaian.

Upah yang diberikan sudah memenuhi unsur keadilan, kelayakan, dan kebajikan. Perusahaan telah menerapkan adil secara proporsional yaitu pekerja mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaannya. Perusahaan dalam menentukan upah pekerjaannya sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Yaitu cukup pangan, sandang, dan papan.

Sistem penetapan upah pada PT. Filamenindo Lestari Textile sudah sesuai dengan Hukum Islam sesuai dengan apa yang dianjurkan Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima pekerja sebelum bekerja. Menurut UU. No 13 Tahun 2003, bahwa mekanisme pembayaran upah tersebut bukan disebabkan karena kelalaian atau kesengajaan pihak Perusahaan, akan tetapi karena adanya keterpaksaan atau kesulitan yang tidak dapat dihindari oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu, penundaan pembayaran upah yang terjadi di PT. Filamenindo Lestari Textile ini dibolehkan karena bergantung pada situasi dan kondisi yang sebenarnya terjadi. Apalagi dari pihak PT. Filamenindo Lestari Textile selalu mengupayakan agar dapat membayar upah karyawannya tiap bulan.

V. SARAN

Setelah melakukan penelitian ke PT. Filamenindo Lestari Textile, maka saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dari segi waktu pemberian upah karyawan harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, supaya pengusaha tidak menunda-nunda pemberian upah seorang karyawan. Sebab Islam menganjurkan untuk membayar upah pekerja sebelum keringatnya kering.
2. Perusahaan perlu mentaati atau menjalankan kewajibannya sesuai dengan hukum Islam yaitu sesuai dengan ketetapan dalam Al-Qur'an dan anjuran dalam hadits Nabi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abu Saud Mahmud. Terjemahan Garis-garis Besar Ekonomi Islam. Jakarta: Gema Insani Press.
- [2] Ali Zainuddin. (2008). Hukum Ekonomi Syariah, Jakarta: Sinar Grafika.
- [3] Widjajakusuma Karebet (dkk) (2003), Pengantar Manajemen Syariah, Jakarta: Khairul Bayan.
- [4] UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [5] Djumaldji X. (2008), Perjanjian Kerja, Jakarta: Sinar Grafika.
- [6] Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.