

# Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 terhadap Sistem Pemberian Gaji Karyawan

Risma Nur'aina Putri, Ramdan Fawzi, Ilham Mujahid

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

[risma.nuraina.putri@gmail.com](mailto:risma.nuraina.putri@gmail.com), [ramdanfawzi@gmail.com](mailto:ramdanfawzi@gmail.com), [ilhammujahid@gmail.com](mailto:ilhammujahid@gmail.com)

**Abstract**—Salary is a provision that must exist and is an obligation to be paid by the company to its employees, from this salary it is hoped that it can motivate employees to improve their performance so that they can advance the company. The role of the salary is very important, because it can provide the welfare of employees. If the salary given is not appropriate, the employee will not be able to live well and prosperously. Because employees work solely to get the salary / wages generated to meet their daily needs. The purpose of this study is to determine the provisions of Islamic Law and Manpower Act No. 13 of 2003 and to find out how the implementation of salaries for honorary employees at the Wibawa Mukti Kerta Raharja Regional Government of the Regional Government of West Bandung Regency Employees Cooperative. The research method used is descriptive qualitative method. The source of this research is primary data from interviews with employees of the Koperasi Pegawai Republik Indonesia Wibawa Mukti Kerta Raharja Regional Government of West Bandung Regency and secondary data from related books or journals. Data collection techniques are interviews and literature studies. The results of this study indicate that there is a mismatch between Islamic law and the Manpower Act No.13 of 2003, and it is inconsistent with the principles of Islamic law.

**Keywords**—*Labor Law, Islamic Law, Salary*

**Abstrak**—Gaji merupakan ketetapan yang harus ada dan menjadi suatu kewajiban untuk dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, dari gaji tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memajukan perusahaan. Gaji sangat penting perannya, karena mampu memberikan kesejahteraan hidup para karyawan. Jika gaji yang diberikan tidak sesuai maka karyawan tidak akan bisa hidup dengan baik dan sejahtera. Karena karyawan bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan gaji/upah yang dihasilkan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ketentuan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 serta untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian gaji karyawan honorer pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Wibawa Mukti Kerta Raharja Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Sumber penelitian ini adalah data primer hasil wawancara dengan karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Wibawa Mukti Kerta Raharja Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat dan data sekunder dari buku atau jurnal terkait. Teknik pengumpulan data adalah wawancara

dan studi literatur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No13 Tahun 2003, dan tidak sesuai dengan Prinsip-Prinsip Hukum Islam.

**Kata Kunci**—*Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hukum Islam, Gaji*

## I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhannya manusia diuntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupu bekerja kepada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja dengan orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung kepada orang lain.

Pengertian pekerjaan secara syari'ah atau ekonomi, meliputi setiap tenaga yang dikeluarkan manusia, agar mendapatkan upah atau harta. Menurut Syaifullah, kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Di dalam sistem kerja sama hubungan industrial, dimana terdapat sistem pemberian gaji yang didalamnya melibatkan dua pihak yaitu pihak pertama sebagai penyedia jasa atau tenaga yang pada umumnya disebut sebagai karyawan.

Pengupahan karyawan atau pekerja tersebut merupakan bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat *financial* dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Pada terminologi *fiqh muamalah* transaksi antara barang dengan uang disebut *saman* (harga/price), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah/wage)

Di dalam suatu perusahaan baik yang berskala besar maupun kecil, pasti membutuhkan yang namanya karyawan. Tanpa adanya karyawan maka suatu perusahaan

tidak akan berjalan dengan baik. Kewajiban karyawan adalah menjalankan suatu pekerjaan berdasarkan atas bagian-bagian yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan, dan karyawan berhak untuk menerima gaji apabila telah menyelesaikan pekerjaannya.

## II. LANDASAN TEORI

Menurut Fiqih Mu'amalah Gaji/Upah disebut sebagai *Ijarah*. *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru*, yang berarti menurut bahasanya ialah *al-iwadh*, arti dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah. Secara etimologi *al-ajru* yang berarti *al-iwadh* / penggantian, dari sebab itulah ats-Tsawabu dalam konteks pahala dinamai juga *al-ajru/upah*.

Menurut M. A. Tihami, *al-ijarah* (Sewa-menyewa) ialah akad (perjanjian) yang berkenaan dengan kemanfaatan (mengambil manfaat sesuatu) tertentu, sehingga sesuatu itu legal untuk diambil manfaatnya, dengan memberikan pembayaran (sewa tertentu).

*Al-ijarah* menurut Amir Syarifuddin secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi, manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijarah al-ain* seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati, bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *ijarah ad-dzimah* atau upah mengupah, seperti upah mencuci baju, dalam Islam disebut dengan *ujrah*.

*Ijarah* menurut hukum Islam adalah upah/gaji harus ditetapkan dengan cara yang adil, layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak mana pun. Jadi dalam pola masyarakat Islam, upah atau gaji bukan hanya sekedar merupakan suatu konsensi saja, tetapi merupakan hak asasi bagi para pekerja atau karyawan yang dalam penetapannya harus memenuhi 3 asas yaitu keadilan, kelayakan, dan keadilan.

### A. Memberikan Gaji/Upah Yang Adil

Perusahaan/majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka.

Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tetapi sulit untuk diimplementasikan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah gaji atau upah adalah keadilan. Keadilan dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :

1. Adil bermakna jelas dan transparan, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan terlebih dahulu bagaimana gaji/upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besaran gaji dan tata cara pembayarannya.
2. Adil bermakna Proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

### B. Memberikan Gaji/Upah Yang Layak

Pemberian gaji/upah pada karyawan hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak dalam artian dilihat

dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu gaji/upah yang akan diberikan harus layak sesuai dengan pasaran. Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan tentang sistem pembayaran gaji pada karyawan honorer di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Wibawa Mukti Kerta Raharja Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

## III. KESIMPULAN

Pemberian gaji karyawan honorer di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Wibawa Mukti Kerta Raharja Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat masih mendapatkan gaji yang lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan. Pemberian gaji karyawan honorer di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Wibawa Mukti Kerta Raharja Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat telah melakukan pelanggaran terhadap pasal 90 Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Rahman Ghazaly, DKK, Fiqih Muamalah, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015.
- [2] Afzalurrahman, Doktrin Ekonomi Islam : Penerjemah Soeroyo Nascangin, Jakarta: Daba Bhakti Wakaf.
- [3] Ahmad Azhar Basyir, Refleksi Atas Persoalan Keislaman, cet ke-4, Bandung : Mizan, 2011.
- [4] Armansyah Waliam, Upah Berkeadilan di tinjau dari perspektif Islam, Bisnis, Vol 5 No 2, Desember 2017
- [5] Didin Hafidhdhudin dan Hendri Tanjung, Sistem Penggajian Islam, Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008.
- [6] F.X. Djumaldji, Perjanjian Kerja, Jakarta : Sinar Grafika, 2008.
- [7] Handoko, Manajemen, Yogyakarta: BPFE UGM, 2002.
- [8] Iskandar, Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D, Bandung: CV Alfabeta 2016.
- [9] Joko Subagyo, Metode Penelitian, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [10] Kanaidi, Koperasi dan UMKM, Divisi Buku Manajemen Bisnis & Pemasaran Politeknik POS Indonesia., 2015.
- [11] Lexy , Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi), Bandung: PT Remaja Rosidakarya, 2016.
- [12] Mulyadi, Sistem Akuntansi, Jakarta: Salemba empat, 2016.
- [13] Mulyadi, Sistem Akuntansi, Jakarta: Salemba empat, 2016.
- [14] Neni Sri Imaniyati dan Panji Adam, Hukum Bisnis, Bandung : PT Refika Aditama, 2017.
- [15] Nurul Huda, dkk, Ekonomi Makro Islam, Jakarta : Kencana, 2009.
- [16] Revisound Baswir, Koperasi Indonesia, (Edisi Pertama), BPFE-Yogyakarta, 2000, hal 36-38
- [17] Sadono Soekirno, Mikro Ekonomi Pengantar Teori, Edisi III, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- [18] Sayid Qutub, keadilan Sosial Dalam Islam, alih bahasa Afif Muhammad, Cet, ke-2, Bandung : Pustaka Pelajar, 1415 H/1994 M.
- [19] Saifullah, Ekonomi Pembangunan Islam, Bandung : Gunungdjati, Pers, 2012.
- [20] Sohari Sahrani, Ru'fah Abdullah, Fiqih Muamalah, Bogor : Ghalia Indonesia, 2011.

- [21] Soemarso, Akuntansi suatu Pengantar, Jakarta: Salemba empat, 2009.
- [22] Sugiyarso, dkk, Manajemen Keuangan, Jakarta: Media Pressindo, 2006.
- [23] Suharsimi Arikunto, Proedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: PT Rineka
- [24] Suhendi, Fiqh Muamalah, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- [25] Nizam, Vol 4, No. 01-Juni 2014
- [26] Siswadi, Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan, Jurnal Ummul Qura, Vol IV, No 2, 2014.
- [27] Suharsimi Arikunto, Proedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010,
- [28] Soemarso, Akuntansi suatu Pengantar, Jakarta: Salemba empat, 2009.
- [29] Sugiyarso, dkk, Manajemen Keuangan, Jakarta: Media Pressindo.
- [30] Utama, Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif, PTK, R & , Surakarta: Fairuz Media, 2012.
- [31] Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafiika Persada, 2004.
- [32] <http://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.htm>
- [33] <https://peraturan.bpk.go.id>
- [34] <https://tafsirweb.com/4438-quran-surat-an-nahl-ayat-90.html>
- [35] <https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/undangan-dang-nomor-13-tahun-2003>
- [36] <https://jabarprov.go.id/index.php/news/35333/2019/11/22/Gubernur-Keluarkan-Surat-Edaran-Tentang-UMK>