

Analisis Keterlambatan Upah Karyawan Ditinjau dari Fiqh Muamalah dan Omnibus Law

Mega Trisyani, M. Andri Ibrahim, Arif Rijal Anshori

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Faakultas Syariah

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

Megatris2808@gmail.com, andri.Ibrahim0902@gmail.com, arijalanshori89@gmail.com

Abstract—Wage Practices are methods or methods used by an institution in distributing wages to employees. In practice, wages must be by the rules of Fiqh Muamalah and the law. At the Baznas institution, employees work on a monthly wage system. This researcher uses a type of field research that examines the object of the field directly, using a qualitative method with an analytical descriptive approach. The data collected is the result of observations, interviews, and literature studies. Which aims to describe the practice of sharing wages applied in the Baznas institution in terms of the Fiqh of Muamalah and the Law. The results of the study based on the discussion above are: 1) the wage distribution system in the Baznas institution is given once a month, but in practice, the distribution is sometimes not by the work contract. 2) The review of Fiqh Muamalah with the Law on the monthly wage distribution system at Baznas is allowed, but when it violates the work contract it is not allowed because breaking the agreement means getting out of the Fiqh Muamalah law and the law.

Keywords: Wages Practice, Fiqh Muamalah, Law

Abstrak—Praktik Pengupahan adalah metode atau cara yang digunakan oleh suatu lembaga dalam pembagian upah kepada karyawan. Dalam praktik upah harus sesuai dengan aturan Fiqh Muamalah dan Undang-Undang. Pada lembaga Baznas karyawan bekerja dengan sistem upah perbulan. Peneliti ini menggunakan jenis *field reserach* penelitian yang meneliti langsung objek lapangan, menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Data yang dikumpulkan hasil Observasi, wawancara dan studi pustaka. Yang bertujuan untuk mendeskripsikan praktik pembagian upah yang diterapkan di lembaga Baznas ditinjau dari Fiqh Muamalah dan Undang-Undang. Hasil Penelitian berdasarkan pembahasan diatas yaitu: 1) sistem pembagian upah di lembaga Baznas diberikan satu bulan satu kali, namun pada praktiknya pembagian kadang kala tidak sesuai dengan kontrak kerja. 2) Tinjauan Fiqh Muamalah dengan Undang-Undang terhadap sistem pembagian upah secara perbulan di Baznas itu diperbolehkan, namun ketika menyalahi kontrak kerja hal tersebut tidak diperbolehkan karna dengan melanggar kesepakatan itu artinya keluar dari hukum Fiqh Muamalah dan undang-Undang.

Kata Kunci: Praktik Upah, Baznas, Fiqh Muamalah, Undang-Undang

I. PENDAHULUAN

Upah atau *ujrah* adalah manfaat suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan aktivitas kerja. Atau dapat

dikatakan sebagai jasa seorang *ajir* oaring yang dikontrak jasanya oleh *mustajir* artinya orang yang membayar upah. Sedangkan ijarah yaitu suatu transaksi atau jasa tertentu disertai dengan kompensasi.

Sebagai umat muslim tentunya Islam sudah mengatur segala sesuatu dengan menjelaskan rukun dan syarat, rukun *ujrah* harus terdapat dua orang yang saling berakad, *sighat* (ijab dan qabul) antara *mu'jir dan musta'jir* , upah (*ujrah*), barang yang disewakan. Selain rukun, juga terdapat syarat-syarat *ujrah*, adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad, besaran upah merujuk pada kesepakatan, tidak memberikan upah dibawah standar, adanya kesepakatan waktu dalam pemberian upah.

Adapun Dasar hukum menurut Omnibus Law Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menurut pasal 1 angka 3 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Atau dapat diartikan sebagai orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai sebuah usaha, kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya.

Namun praktik di lapangan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan di lembaga Baznas Kabupaten Bandung mengatakan bahwa sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan tersebut diberikan diawal bulan atas pengerjaan bulan yang lalu, tetapi kenyataannya upah diberikan di pertengahan bulan, hal itu tentunya diduga ada salah satu rukun yang tidak terpenuhi. Sehingga adanya masalah yang harus dipecahkan berdasarkan fikih dan Undang-Undang.

II. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upah

Ujrah dan Ijarah merupakan dua kata yang berbeda tetapi satu pembahasan. Maka dari itu penulis akan membahas ijarah terlebih dahulu dan kemudian membahas tentang ujrah. Secara etimologi ijarah berarti bay' al manfa'ah (menjual manfaat), baik manfaat suatu benda maupun jasa atau imbalan dari tenaga seseorang.

Dasar Hukum dari Al-Quran Sebagai Berikut:

Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

"Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Menurut Quraish Shihab menjelaskan di dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah menafsirkan surah At-Taubah ayat 105: "Bekerjalah Kamu, karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu". Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah.

Dalam Omnibus Law Undang-Undang Cipta kerja ada revisi dipasal Merupakan revisi pasal 88 dan 89 dengan menyelipkan poin pasal 88 B:1. Upah ditetapkan berdasarkan: a. satuan waktu dan/atau b. satuan hasil.2. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

B. Syarat dan Rukun Upah

Syarat-syarat upah: berikut syarat-syarat upah dalam Islam: adanya *Mu'jir* dan *Musta'jir*, *Shigat*, Upah, Barang.

Rukun *Ujrah* (Upah) sebagai berikut: Adanya keridhaan kedua belah pihak yang melakukan akad.

1. Mengetahui manfaat dengan sempurna barang yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya perselisihan.
2. Hendaklah barang yang menjadi objek transaksinya dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut syaria.
3. Dapat diserahkan sesuatu yang disewakan kegunaannya
4. Bahwa manfaat adalah yang mubah, bukan yang diharamkan.
5. Besarnya atau imbalan yang akan dibayarkan harus jelas.
6. Wujud upah yang harus jelas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian sistem pengupahan secara perbulan di Baznas ditinjau dari Fikih Muamalah dan Undang-Undang bahwa hal ini tidak bertolak belakang. Bahwa memang hal ini apa yang di berkalukan di Baznas tidak kontradiktif dengan undang-undang di Indonesia. Karena di Indonesiapun tidak membuat aturan untuk diberikan upah harian. Dan di Baznas secara tertulis dalam kontrak kerja bahwa sistem pengupahan yang diterapkan adalah bulanan. hal ini tentunya relevan dengan undang-undang di Indonesia.

Oleh sebab itu kalau diteliti bahwa memang apa yang disampaikan oleh karyawan tadi tentang sistem pengupahan ini tidak ada bertolak belakang dengan fikih muamalah dan undang-undang.

Misalnya pembayaran harus setiap pulang kerja, kalau terjadi seperti itu tentunya ada kesimpangan dari hadits Nabi, di baznas ini diberikan setiap satu bulan sekali Tapi hadits pun tidak berarti seperti itu ketika saya baca di syara hadits mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sebelum keringatnya kering itu tidak menunda-nunda bayaran. Dan dari baznas itu tidak keluar dari konteks tersebut karena dibaznas diterapkan pemberian upah secara bulanan sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan atasan. Jadi secara esensial tidak terjadi penyimpangan dengan hadits tersebut. Karena hadits ketika melihat tafsiran syara nya bukan berarti setiap hari diberikan upah.

Tetapi secara realitas kerap kali ada keterlambatan karena sistem yang bukan wewenang Baznas. Secara sepintas memang hal ini ada bertentangan antara yang diungkapkan oleh salah seorang karyawan dibaznas dengan apa Hadits mengenai upah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya:

"Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.". Riwayat Ibnu Majah: 397

Rasul menyuruh umat islam. Ketika bekerja maka upah jangan dilambatkan, harus segera diberikan. Pengertian hadits "*sebelum keringat kering*" seorang tafsir hadits mengatakan bahwa maksud dari hadits tersebut adalah bayarlah upah tersebut segera dan jangan menunda-nunda memberikan upah kepada seorang pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Jika perjanjiannya harian maka segeralah bayar ketika setelah bekerja dihari itu, kalau mingguan maka berikanlah secara mingguan, kalau bulanan maka berikanlah secara bulanan, yang dialami di Baznas mungkin kurang relevan dengan yang nabi sampaikan.

Dalam Undang-Undang pun diatur mengenai persoalan upah, Upah merupakan komponen terpenting dalam dunia ketenagakerjaan. Upah wajib dibayar sejak sahnya perjanjian kerja sampai berakhirnya hubungan kerja. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat dan disetujui kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha namun harus tetap berlandaskan undang – undang yang mengatur persoalan tersebut.

Kelalaian dalam memberikan upah bisa menimbulkan beberapa dampak bagi karyawan, upah yang dijanjikan selama sebulan sekali merupakan hal yang sangat dinantikan oleh seorang pekerja, jika keterlambatan upah itu terjadi maka akan menimbulkan masalah perekonomian atau tidak sejahteranya pekerja.

Bagi pekerja, perjanjian yang memuat hak dan kewajiban lembaga kepada perusahaan sangatlah penting demi bertahan dan untuk meningkatkan perekonomian dalam keluarga, apabila ada hak yang kurang terpenuhi maka berdampak pada kualitas semangat karyawan dalam bekerja, tentunya hal ini akan berdampak pada kualitas seorang karyawan daalam bekerja.

Apabila hal ini terjadi maka sangat membahayakan bagi suatu lembaga di bidang penyaluran zakat yang

berhubungan langsung dengan masyarakat.

Hal ini berarti dalam Fiqih Muamalah dan Undang-Undang memiliki kesamaan dalam pembagian upah yang harus di ketahui adalah sebuah perjanjian, yang mana perjanjian tersebut berisi penentuan waktu upah yang terjadi di perusahaan harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan buruh. Pengusaha dan buruh dapat melakukan perjanjian dalam hal waktu pengupahan, besarnya upah, dan tempat.

Setelah melakukan penelitian lebih lanjut hal ini dibenarkan dengan hasil wawancara dan melihat pasal-pasal yang ada di dalam kontrak kerja di Lembaga Baznas. Menurut di kontrak kerja bahwa pembagian upah itu dilakukan maksimal tanggal 10.

Faktor yang melatarbelakangi keterlambatan upah di Baznas kabupaten Bandung yaitu, adapun jika tanggal 10 itu bersamaan dengan hari libur, apakah itu hari libur nasional, atau hari libur hari raya kadang terjadi pemberian upah itu tidak tepat waktu pada tanggal 10 dan Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua sekertaris umum dilembaga Baznas mengatakan bahwa, upah baznas itu diberikan setiap satu bulan sekali dan dana upah karyawan baznas itu dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), dari hak amil, pembagian upah di lembaga Baznas memang kerap kali mengalami keterlambatan upah dikarenakan tergantung pada perhitungan bidang pengumpulan, sesuai dengan tutup buku kas dan tidak ada dana talang ketika ada keterlambatan dari pemerintah. hanya saja para karyawan memaklumi hal tersebut, karna otomatis sistem yang membagikan upah libur.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlambatan upah disebabkan dana upah bersumber dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), sehingga Baznas tidak mempunyai wewenang untuk hal itu, karena Baznas merupakan lembaga yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat dan bekerja dibawah pemerintah sehingga keputusan upah tergantung kepada pemerintah. Tentunya hal ini tidak dilakukan secara sengaja. Tentunya keterlambatan upah tidak melanggar syariah karena hal ini tidak dilakukan secara sengaja, dalam kaidah fikih:

الْحُكْمُ يَدْرُ عِيْلًا تِه

Artinya:

"hukum tergantung dari illatnya". maka ketika menafsirkan sebuah hadits kalau memang hal itu bernilai kebaikan yang universal maka baik untuk diikuti, kecuali tentang hukum bab Shalat maka harus dicari kesohihannya.

Dalam undang-undang pun hal ini tidak bertentangan, sebagaimana dalam undang-undang pasal 95 ayat 2 no 13 tahun 2003 "pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja"

Adapun tadi bonus upah yang dibagikan berdasarkan kinerja setiap kegiatan diluar kantor, seperti pembagian beasiswa sma yang harus disurvei ke lokasi, maka Baznas kerap kali membagikan bonus diluar upah, dan ketika

keterlambatan karna buku kas hal itu tidak terjadi secara sering, baznas selalu mengusahakan membayar upah secara tepat waktu.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti lakukan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan. Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Pelaksanaan sistem pengupahan yang dilakukan pada karyawan di Lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Bandung yaitu dimulai dengan adanya kesepakatan yang sudah disampaikan diawal, yaitu upah dibayarkan satu kali dalam satu bulan, diberikan diawal bulan dengan pengerjaan dibulan yang lalu. tetapi dalam realisasi kontrak kerja terdapat pelanggaran.
2. Tinjauan Fiqih Muamalah dan Omnibus Law tentang pelaksanaan sistem pengupahan yang dilakukan pada karyawan di Lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Bandung, Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlambatan upah disebabkan dana upah bersumber dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), sehingga Baznas tidak mempunyai wewenang untuk hal itu, karena Baznas merupakan lembaga yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat dan bekerja dibawah pemerintah sehingga keputusan upah tergantung kepada pemerintah. Tentunya keterlambatan upah tidak melanggar syariah karena hal ini tidak dilakukan secara sengaja, dalam kaidah fikih:

الْحُكْمُ يَدْرُ عِيْلًا تِه

Artinya:

"Penetapan hukum tergantung dari illatnya". maka ketika menafsirkan sebuah hadits kalau memang hal itu bernilai kebaikan-kebaikan yang universal maka baik untuk diikuti, dan hal ini cacatnya itu tidak terletak pada lembaga Baznas, dan apabila menafsirkan tentang hukum bab Shalat dan lain-lain maka harus dicari kesohihannya.

3. Dan dikaitkan dengan Hadits:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَالْتَوِهْنَ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِبَيْتِكُمْ بِمَعْرُوفٍ

Artinya:

"Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik".

4. Dalam undang-undang pun hal ini tidak bertentangan, sebagaimana dalam undang-undang pasal 95 ayat 2 no 13 tahun 2003 "pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja"
5. Adapun tadi bonus upah yang dibagikan berdasarkan kinerja setiap kegiatan diluar kantor,

seperti pembagian beasiswa sma yang harus disurvei ke lokasi, maka Baznas kerap kali membagikan bonus diluar upah, dan ketika keterlambatan karna buku kas hal itu tidak terjadi secara sering, baznas selalu mengusahakan membayar upah secara tepat waktu.

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diambil berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis menyampaikan saran yang kiranya dapat menjadikan sebuah informasi bagi lembaga:

1. Menetapkan sistem pembagian upah diawal bulan hasil pengerjaan bulan lalu karna berdasarkan hasil wawancara hal itu sangat menguntungkan para karyawan dengan menikmati upah hasil pekerjaan yang telah dikerjakan.
2. Lembaga Baznas diharapkan memperbaharui kontrak kerja dengan sebuah penjelasan apabila sewaktu-waktu ada keterlambatan dalam pembagian upah atau bisa dengan menetapkan kontrak kerja namun selalu ada informasi secara lisan apabila hal-hal yang menyebabkan upah terlambat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 88, Pasal, *Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja*
- [2] Anggraini, 'Kamus Keuangan-Ujrah', 2018 <<https://blog.alamisharia.co.id/>>
- [3] Indonesia, Republik, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2003
- [4] Rachmat, Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, ed. by Pustaka Setia (Bandung, 2004)
- [5] RI, Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Diponegoro (Bandung, 2000)
- [6] Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunaah 13*, PT Alma'ri (Bandung, 1987)
- [7] Shihab, Quraish, *Tafsir Al-Misbah: Kesan Dan Keresasian Al-Qur'an, Vol. 5*, Lentera Ha (Jakarta, 2002)
- [8] Syirfana, Ramdaniar Eka., Nurhasanah, Neneng., Ibrahim, Mohamad Andri. *Analisis Fikih Muamalah terhadap Pemikiran M. Dawam Rahardjo Mengenai Bunga Bank*. Jurnal Riset Ekonomi Syariah, 1, 26-31.