

Keadilan Dalam Upah Perspektif Hukum Islam Dihubungkan Dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Dinda Fitriyaningsih, Neneng Nurhasanah, Ira Siti Rohmah Maulida
Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah
Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

fitriyaningsihdinda@gmail.com, nenengnurhasanah@yahoo.com, irasitirohmahmaulida@gmail.com

Abstract—CV. Cesara Music Agency is a company in the field of musical instruments in the form of amplifiers. In the practice of remuneration for employees using payment methods that are not binding but as if an agreement has been reached. Where employees have to start working from 08.00-15.00 WIB and there is often overtime work. However, whether working hours are right or overtime employees still get the same pay. This is not in accordance with the perspective of Islamic Law and Government Regulation Policy Number 78 of concerning Wages. This study aims to 1) Knowing the principle of justice in the provision of wages according to the perspective of Islamic law. 2) Knowing the mechanism of giving wages carried out by CV. Cesara Music agency. 3) Knowing the suitability of justice in Islamic law perspective wages related to the policy of Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages carried out by CV. Cesara Music Agency. The approach in this study uses a qualitative research approach with descriptive analysis and uses field research data. Data collection techniques used by interview and documentation. Data analysis used is editing and systematizing data. The results of this study, in Islamic law there are 2 principles of justice, namely proportional wages and transparent and clear wages. Mechanism of payment of wages in CV. Cesara Music Agency if there is overtime work even though it has been explained at the beginning of the contract regarding the payment of overtime wages, in practice often the overtime pay is not paid by the company owner. From the perspective of Islamic law, this does not fulfill a sense of justice because of the negligence of the owner of the company and it is not in accordance with Government Regulation Policy Number 78 of 2015 where if there are employees who work overtime they must be compensated.

Keywords—Wages, Islamic Law, Government Regulations

Abstrak—CV. Cesara Music Agency merupakan perusahaan dibidang alat music berupa *amplifier*. Dalam praktik pengupahan terhadap karyawan menggunakan cara pembayaran yang tidak mengikat namun seakan-akan telah terjadi kesepakatan. Dimana karyawan harus mulai kerja dari jam 08.00-15.00 WIB dan sering adanya kerja lembur. Namun, baik jam kerja tepat atau lembur karyawan tetap mendapatkan upah yang sama. Hal tersebut tidak sesuai dengan perspektif Hukum Islam dan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Penelitian ini bertujuan untuk

1) Mengetahui prinsip keadilan dalam pemberian upah menurut perspektif hukum islam. 2) Mengetahui mekanisme pemberian upah yang dilakukan oleh CV. Cesara Music agency. 3) Mengetahui kesesuaian keadilan dalam upah perspektif hukum islam dihubungkan dengan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang dilakukan oleh CV. Cesara Music Agency. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan deskriptif analisis dan menggunakan jenis data penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu *editing* dan sistematisasi data. Hasil dari penelitian ini, dalam hukum islam prinsip keadilan ada 2 yaitu upah proporsional dan upah transparan dan jelas. Mekanisme pembayaran upah di CV. Cesara Music Agency apabila ada kerja lembur meskipun sudah dijelaskan di awal akad mengenai pembayaran upah lembur namun dalam praktiknya seringkali upah lembur itu tidak dibayar oleh pemilik perusahaan. Dari perspektif hukum islam hal tersebut belum memenuhi rasa keadilan karena adanya kelalaian dari pemilik perusahaan dan belum sesuai dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang dimana apabila ada karyawan yang melakukan kerja lembur harus diberikan kompensasi.

Kata Kunci—Upah Mengupah, Hukum islam, Peraturan Pemerintah

I. PENDAHULUAN

Islam mensyariatkan manusia untuk bekerja berdasarkan tuntutan Syariah, tentunya dengan bekerja manusia mempunyai tujuan yaitu untuk memenuhi kebutuhan pribadi dengan cara yang halal dan mencegahnya dari kehinaan. [1] Allah akan melihat pekerjaan yang dilakukan umat manusia dari pekerjaan yang baik maupun pekerjaan buruk. Allah juga mengetahui tujuan dari pekerjaan manusia serta niat-niat manusia, walaupun tidak diucapkan dengan perkataannya. [2]

Tentunya dengan manusia bekerja akan mendapatkan imbalan berupa upah/ujrah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, 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. [3]

Upah yaitu memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati. [4]

Upah mengupah bisa dikategorikan sebagai peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Dalam menentukan upah yang adil bagi seorang pekerja haruslah sesuai kehendak syari'ah. Mawardi dalam "Al-Ahkam al-Suthaniah" berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum seorang pekerja juga berhak untuk mendapatkan upah yang adil atas kontribusinya dalam melakukan pekerjaan.

Dalam firman Allah surat An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.” (Q.S An-Nisa [4]: 58) [5]

Upah dalam Islam jika dilihat berdasarkan prinsip keadilan melarang keras unsur-unsur penindasan seperti memperlambat ataupun menunda pembayaran upah terutama sekali jika majikan berkemampuan untuk memenuhinya karena perbuatan penundaan seperti itu merupakan kezaliman yang terlarang [6]

Hal ini sesuai dengan hadist:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan olehmu upah orang yang bekerja sebelum keringatnya kering.” (HR Ibnu Majah).

Maksud dari hadist tersebut adalah upah merupakan sesuatu sensitive antara pekerja dan majikan. Hadist tersebut juga bisa dikatakan mengandung perintah, agar majikan tidak menunda-nunda upah pekerja. Lebih penting dari itu, majikan harus memberi upah yang pantas dan adil bagi pekerja.

Salah satu contoh praktik pengupahan terjadi di CV. Cesara Music Agency yang merupakan perusahaan dibidang pembuatan Amplifier. Berdasarkan temuan lapangan melalui interview dengan salah satu karyawan bahwa pelaksanaan pengupahan terhadap karyawan di CV. Cesara Music Agency menggunakan cara pembayaran yang tidak mengikat namun seakan-akan telah terjadi kesepakatan. Dimana karyawan harus mulai kerja mulai dari jam 08.00 WIB hingga jam 15.00 WIB dan terkadang lebih dari jam yang seharusnya atau biasa disebut dengan kerja lembur. Namun, baik jam kerja tepat atau lembur karyawan

tetap mendapatkan upah yang sama.

Fakta dan realita diatas, menurut penulis penting untuk diteliti dengan tujuan menjadi literasi bagi para pemilik perusahaan dan para pihak yang terlibat langsung didalam pekerjaan tersebut. Karena, jika tidak ada kesesuaian dengan aturan yang berlaku dikemudian hari bisa jadi akan ada pihak-pihak yang dirugikan.

Berangkat dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut serta menganalisis mengenai bagaimana batasan keadilan dalam pemberian upah karyawan di CV. Cesara Music Agency ditinjau dari perspektif hukum islam dan penyesuaiannya pada kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan masalah untuk penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana prinsip keadilan dalam pemberian upah menurut perspektif hukum islam?
2. Bagaimana mekanisme pemberian upah yang dilakukan oleh CV. Cesara Music Agency?
3. Bagaimana kesesuaian keadilan dalam pemberian upah menurut perspektif hukum islam dihubungkan dengan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang dilakukan oleh Cesara Music Agency?

Tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui prinsip keadilan dalam pemberian upah menurut perspektif hukum islam.
2. Untuk mengetahui mekanisme pemberian upah yang dilakukan oleh CV. Cesara Music Agency.
3. Untuk mengetahui kesesuaian keadilan dalam upah perspektif hukum islam dihubungkan dengan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang dilakukan oleh CV. Cesara Music Agency.

II. LANDASAN TEORI

Secara bahasa al-adl berarti tidak berat sebelah, tidak memihak atau saling berkomunikasi menyampaikan yang satu dengan yang lain (al-musawah). Sedangkan secara istilah adil berarti “menyamakan” sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun skalanya, sehingga sesuatu itu tidak bias dan tidak dapat dibedakan satu sama lain. Adil juga berarti “berpihak atau berpegang kepada kebenaran”

Menurut Q.S An-Nisa ayat 58 dalam berlaku adil sangat terkait dalam memenuhi hak dan kewajiban, hak yaitu yang dimiliki oleh seseorang, termasuk hak asasi yang wajib diperlakukan secara adil. Hak dan kewajiban terkait diberikan kepada yang berhak menerimanya. Oleh karena itu hukum berdasarkan amanah harus ditetapkan secara adil tanpa dibarengi rasa kebencian ataupun rasa negative lainnya. orang dalam situasi yang sama diperlakukan secara sama.

Adil menurut Islam merupakan norma paling utama dalam keseluruhan aspek perekonomian. Seperti dalam pemberian imbalan jasa kepada para pekerja harus bersifat adil. Manusia sebagai khalifah di muka bumi harus memelihara hukum Allah di bumi dan menjamin bahwa

pemakaian segala sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia supaya semua mendapat manfaat daripadanya secara adil dan baik.

Dalam Firman Allah Swt untuk menegakan keadilan yaitu:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.” (An-Nisa [4]: 135) [8]

Berdasarkan ayat di atas dapat dipahami bahwa menegakkan keadilan adalah kewajiban bagi setiap muslim. Setiap muslim bersikap adil kepada siapapun dalam menetapkan hak dan kewajibannya tanpa memikirkan apakah itu keluarga atau kerabat semua harus diperlakukan secara adil yang dilakukan adalah semata-mata hanya karena Allah. Dalam perekonomian di dunia mempunyai tujuan yang sama yaitu menciptakan sistem perekonomian yang adil. Namun, tidak semua sistem tersebut mampu dan konsisten menciptakan sistem ekonomi yang adil. Tanpa keadilan manusia termasuk kedalam berbagai golongan. Golongan yang satu akan menzalimi golongan yang lain, sehingga terjadi permusuhan antara manusia. Masing-masing berusaha mendapatkan hasil yang lebih dari pada usaha yang dikeluarkannya karena keegoisannya. Tujuan dasar dari upah yang adil (sepadan) yaitu untuk melindungi kepentingan karyawan dan majikan serta melindungi mereka dari saling mengeksploitasi dalam transaksi bisnis. [9] Maksudnya, para majikan tidak boleh menyalahgunakan kekuasaannya sebagai pemilik perusahaan untuk memperkerjakan pekerja tanpa mengenal waktu.

Upah dalam bahasa arab Al-Ijarah berasal dari kata Al-Ajru yang berarti menurut bahasa adalah *Al-Iwadh* yang berarti ganti. [10] Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). [11]

Menurut Taqiyuddin an Nabhani ia mengajukan penyelesaian upah dengan konsep ijarah. Kata Ijarah (إجارة) berarti, sewa menyewa, jasa atau imbalan, yaitu akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan yang berbentuk jasa [12] Ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-‘iwad (upah atau ganti). Ijarah juga merupakan bentuk muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia seperti sewa menyewa, menjual jasa dan lain sebagainya. [13]

Upah (Ujrah) tidak bisa dipisahkan dengan ijarah karena ujrah termasuk bagian dari ijarah. Ijarah juga sifatnya umum atas setiap akad yang terwujud dari pemberian imbalan atas suatu manfaat yang diperoleh.

Ujrah berasal dari kata al-ajru wa al-ujratu yang berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”, karena itu lafaz ujrah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan suatu kegiatan. [14]

Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur’an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan. [15]

Dasar hukum upah menurut buku fiqh muamalah ialah terdapat di dalam Al-Qur’an, Sunnah, dan Ijma. Upah yang layak ditunjukkan dalam Undang-Undang upah minimum di sebagian besar negara Islam. Namun, terkadang upah minimum sangat rendah sehingga hanya dapat memenuhi kebutuhan pokok. Tapi yang jelas, mengingat iklim moral yang berlaku, setiap pemerintahan Negara Islam percaya bahwa mereka setidaknya harus mendukung gagasan upah minimum. [16]

Untuk menentukan tingkat upah yang sesuai, negara perlu memperhitungkan perubahan kebutuhan dan kondisi pekerja tingkat bawah dan menentukan tingkat upah minimum terlebih dahulu. Tidak peduli berapa tingkat upahnya, itu tidak akan turun. [17] Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 membahas mengenai upah yang layak. Dalam memberikan upah kepada karyawan, suatu perusahaan harus memenuhi standar kelayakan upah agar terhindar dari prinsip ketidakadilan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Prinsip Keadilan Dalam Pemberian Upah Menurut Perspektif Hukum Islam

Asas keadilan merupakan asas yang paling penting yang harus dipenuhi serta dilindungi dalam pengupahan yang terjadi di Indonesia serta di negara berkembang. Dikarenakan dalam pemenuhan upah harus memenuhi keadilan bagi pekerja/karyawan yang tidak menutup kemungkinan keadilan bagi pihak pengusaha dalam memberi upah maka asas keadilan pada pengupahan mempunyai makna yakni: pertama, keadilan bermakna “perlakuan yang sama dan persamaan hak” dengan ukuran pekerja/ karyawan sebagai subyek hukum (persoon) serta ukuran keadilan pada upah yang sama pada pekerjaan yang sama (equal pay for equal job).

Dalam pengupahan yang adil, seharusnya tidak ada perilaku yang merugikan orang lain, juga tidak merugikan kepentingan sendiri, majikan membayar bagian pekerja

sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dalam perjanjian upah harus memperingatkan kedua belah pihak untuk melakukan perilaku yang jujur dan adil, agar tidak merugikan kepentingan mereka sendiri.

Dalam Islam masalah upah dan perburuhan disebut *ijarah* atau bisa juga disebut dengan *sewa-menyewa*. *Ijarah* berasal dari kata *ajru* yang berarti al -'i wadh (*ganti*) atau *ats - tsawab* (*pahala*). Keterkaitan upah antara pekerja dengan pengusaha atau karyawan dengan perusahaan memiliki kausalitas yang sungguh erat, tak jarang pula menimbulkan dilematis antara kedua belah pihak sehingga menimbulkan perseteruan.

Menurut perspektif hukum islam, prinsip keadilan dalam pemberian upah tidak dapat dipisahkan karna keduanya saling berhubungan, prinsip keadilan dalam pengupahan terdapat aspek penting yang harus diperhatikan, yaitu proposional, transparan dan jelas. Proporsional dalam al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang berkenaan dengan arti adil tersebut diantaranya firman Allah SWT:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ط لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
كَتَبَتْ

Transparan dan jelas dalam Akad *ijarah* salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Rasulullah SAW. Bersabda "Barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya." Artinya dalam memenuhi transaksi harus dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil. Islam menganjurkan agar setiap terjadinya akad harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari.

Berdasarkan uraian diatas bahwa menurut hukum islam, prinsip keadilan dalam upah yaitu dapat diklasifikasikan menjadi dua: pertama, upah proporsional, dan yang kedua, upah transparan dan jelas. Upah yang proporsional yaitu nilai keadilan yang diembannya harus bisa diterapkan pada perolehan manusia selama hidup di dunia, bahwa imbalan yang akan diterima karyawan disesuaikan dengan pekerjaan yang telah ditunaikannya dan tidak boleh ada seorang karyawan pun yang diperlakukan secara tidak adil. Sedangkan upah yang transparan dan jelas dalam Akad *ijarah* salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Selanjutnya pemberian upah harus memenuhi transaksi yang dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil.

B. Mekanisme Pemberian Upah yang dilakukan oleh CV. Cesara Music Agency.

Pada umumnya sistem pembayaran upah karyawan di CV. Cesara Music Agency dilakukan sebulan sekali pada akhir bulan tanggal 29. Permasalahan yang sering terjadi

pada pembayaran upah karyawan yaitu apabila ada kerja lembur yakni ketika karyawan bekerja lebih dari jam 15.00 itu termasuk kerja lembur tetapi pembayaran upahnya terkadang tidak dibayar. Dan untuk akad pada awal perjanjian hanya melalui lisan saja tidak secara tertulis. Untuk jam kerja bagi karyawan bulanan bekerja dari jam 08.00-15.00.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik dan karyawan di CV. Cesara Music Agency mengenai mekanisme pembayaran upah karyawan yaitu sebagai berikut:

Menurut Bapak Ambia usia 27 tahun selaku pemilik perusahaan mengatakan bahwa perjanjian atau akad antara pemilik dengan karyawan tidak ada perjanjian secara tertulis hanya ucapan secara lisan dan untuk jam kerja yang ditetapkan perusahaan untuk pekerja dengan sistem kerja bulanan mulai dari jam 08.00 sampai dengan jam 15.00 sedangkan pada karyawan borongan jam kerja dan pulang kerja itu dibebaskan. Dan untuk sistem pembayaran antara pemilik dan karyawan apabila ada upah lembur itu akan di bayar seharga 10.000 per jam.

Menurut Bapak Tri selaku karyawan bulanan di bagian teknisi mengatakan, karyawan yang bekerja bulanan diberi upah sebesar 130.000 per hari dengan lama bekerja kurang lebih delapan jam perhari, maka apabila bekerja rutin karyawan mendapat upah sebesar 2.600.000 perbulan, untuk nominal besaran upahnya sudah menjadi kesepakatan antara pemilik perusahaan dan karyawannya sendiri, jam kerja untuk hari libur karyawan setiap hari Sabtu dan Minggu. Sistem perjanjian yang dilakukan oleh karyawan bulanan ini sama saja seperti sistem perjanjian yang dilakukan dengan karyawan borongan yaitu hanya melalui secara lisan saja antara pemilik perusahaan dengan karyawan di CV. Cesara Music Agency. Dan apabila ada kerja lembur yang bekerja lebih dari delapan jam sehari itu biasanya dibayar 10.000 perjam tetapi terkadang tidak dibayar untuk upah lemburnya sendiri.

Menurut Bapak Suharna selaku karyawan bulanan di bagian produksi mengatakan, karyawan yang bekerja bulanan diberi upah sebesar 90.000 per hari dengan lama bekerja kurang lebih delapan jam perhari, maka apabila karyawan bekerja rutin karyawan upah sebesar 1800.000 perbulan, dan untuk hari libur karyawan sendiri setiap hari Sabtu dan Minggu jadi seminggu hanya bekerja 5 hari saja. Akad yang dilakukan dengan karyawan bulanan yaitu hanya melalui lisan saja. Untuk nominal upahnya sudah disepakati oleh kedua belah pihak antara pemilik perusahaan dan karyawan. Apabila ada kerja lembur yang bekerja lebih dari delapan jam sehari biasanya dibayar 10.000 perjam tetapi terkadang tidak dibayar jadi hanya dibayar upah pokoknya saja.

Menurut Bapak Dekah selaku karyawan borongan mengatakan mekanisme pelaksanaan kerja bagi karyawan borongan dilakukan dengan cara tergantung berapa banyak yang di peroleh dalam pembuatan box amplyfier yaitu sebesar 50.000 perbox. Bapak Dekah dalam satu hari bisa menghasilkan 5 box amplyfier. Dan untuk sistem perjanjian yang dilakukan oleh karyawan borongan dengan perusahaan

hanya melalui lisan saja.

Dari hasil wawancara peneliti dengan pemilik perusahaan dan beberapa karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa akad perjanjian mengenai Mekanisme pengupahan CV. Cesara Music Agency yang ada di Kecamatan Arcamanik tersebut dalam pemberian upah kepada karyawannya menyepakati melalui perjanjian kedua belah pihak antara pemilik CV dengan Karyawan. Namun, besaran upah yang didapat oleh karyawan belum disesuaikan atau mengacu dengan besarnya upah dipasaran. Artinya upah yang diberikan itu belum sesuai dengan upah yang diberikan pada karyawan lainnya yang sejenis di Kecamatan Arcamanik.

Dengan demikian maka upah yang diterima oleh masing-masing karyawan pada CV. Cesara Music Agency itu merupakan upah secara musyawarah, yaitu upah kerja yang ditetapkan atas dasar keputusan bersama yang telah disepakati oleh pemilik perusahaan dan karyawan dengan syarat adanya kerelaan antara dua belah pihak yang bertransaksi. Tetapi apabila ada kerja lembur meskipun sudah dijelaskan di awal akad mengenai pembayaran upah lembur namun pada praktiknya seringkali upah lembur itu tidak dibayar.

C. Analisis Kesesuaian keadilan dalam pemberian upah menurut perspektif hukum islam dihubungkan dengan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang dilakukan oleh Cesara Music Agency.

Manusia tentunya dengan bekerja ingin mendapatkan upah. Upah adalah sejumlah uang berupa imbalan yang di bayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi yang dalam fiqh muamalah dikenal dengan kata ijarah. Menurut jumhur ulama berpendapat bahwa Ijarah adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya. [18] Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Upah yaitu 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. [9]

Menurut Yusuf Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang di perolehnya, demikian juga membayar upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja dari karyawan yang diperolehnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Hadist:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan olehmu upah orang yang bekerja sebelum keringatnya kering.” (HR Ibnu Majah). [23]

Menurut hadist diatas, sebagian ulama menganggap menunda atas upah yang telah seorang pekerja menunaikan tugasnya adalah termasuk dosa besar, mengingat ancaman Allah yang sangat keras. Di samping itu, alasan lainnya adalah bahwa sikap orang yang menunda-nunda hak merupakan sikap yang dzalim apalagi sampai tidak membayarnya, dan sama halnya dengan hukum yang berlaku dalam kejahatan. Dalam pengupahan yang adil, seharusnya tidak ada perilaku yang merugikan orang lain, juga tidak merugikan kepentingan sendiri, majikan membayar bagian pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dalam perjanjian upah harus memperingatkan kedua belah pihak untuk melakukan perilaku yang jujur dan adil, agar tidak merugikan kepentingan mereka sendiri. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ambia sebagai pemilik perusahaan, secara garis besar peneliti mengambil analisis bahwa pemberian upah kepada karyawan di CV. Cesara Music Agency belum sesuai dengan teori yang ada dalam pemberian upah berdasarkan prinsip keadilan. Dimana dalam prinsip keadilan disampaikan bahwa dalam pemberian upah harus proposional dan didasarkan kesepakatan awal dalam pembayarannya.

Selain pemaparan diatas adapula permasalahan mengenai upah yang diberikan kepada karyawan yang kerja lembur namun pembayarannya tidak dibayar sebagaimana mestinya dalam kesepakatan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Hal itu pula diatur dalam Pasal 33 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang berbunyi “Upah kerja lembur adalah dimana ketika pekerja melakukan pekerjaannya melebihi waktu yang biasanya mereka lakukan. Seperti pada hari istirahat (Minggu) para pekerja tetap dipekerjakan dan pengusaha wajib memberikan kompensasi”

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan yaitu Bapak Tri bahwa dalam upah lembur biasanya dilakukan 2-3 hari dalam seminggu apabila terdapat pesanan produk diluar batas kapasitas produk yang dimiliki perusahaan. Dan untuk pembayaran upah lembur biasanya dibayar 10.000 per-jam tetapi terkadang tidak dibayar.

Dari hasil pemaparan di atas, Bahwa praktik pemberian upah di CV. Cesara Music Agency dari perspektif hokum islam belum memenuhi rasa keadilan karena adanya kelalaian dari pemilik perusahaan dan belum sesuai dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang dimana apabila ada karyawan yang melakukan kerja lembur harus diberikan kompensasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Menurut hukum islam, prinsip keadilan dalam upah yaitu dapat diklasifikasikan menjadi dua: pertama, upah proporsional, dan yang kedua, upah transparan dan jelas. Upah yang proporsional yaitu nilai keadilan yang diembannya harus bisa

diterapkan pada perolehan manusia selama hidup di dunia, bahwa imbalan yang akan diterima karyawan disesuaikan dengan pekerjaan yang telah ditunaikannya dan tidak boleh ada seorang karyawan pun yang diperlakukan secara tidak adil. Sedangkan upah yang transparan dan jelas dalam Akad ijarah salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Selanjutnya pemberian upah harus memenuhi transaksi yang dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil.

2. Mekanisme pembayaran upah di CV. Cesara Music Agency menggunakan mekanisme musyawarah yang diterima oleh masing-masing karyawan pada CV. Cesara Music Agency, yaitu upah kerja yang ditetapkan atas dasar keputusan bersama yang telah disepakati oleh pemilik perusahaan dan karyawan dengan syarat adanya kerelaan antara dua belah pihak yang bertransaksi. Tetapi apabila ada kerja lembur meskipun sudah dijelaskan di awal akad mengenai pembayaran upah lembur namun pada praktiknya seringkali upah lembur itu tidak dibayar oleh pemilik perusahaan.
3. Bahwa praktik pemberian upah di CV. Cesara Music Agency dari perspektif hukum Islam belum memenuhi rasa keadilan karena adanya kelalaian dari pemilik perusahaan dan belum sesuai dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang dimana apabila ada karyawan yang melakukan kerja lembur harus diberikan kompensasi.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan, antara lain:

1. Upah yang diberikan oleh perusahaan sebagian besar sudah sesuai dengan tuntutan karyawan, namun perlu diperhatikan juga Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, antara lain dengan memperhatikan UMR bagi karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Agar lebih memahami dan mengerti terhadap segala sesuatu yang berkaitan langsung dalam setiap perjanjian kerja, terutama dalam kesepakatan akadnya harus lebih jelas, dalam pengupahan tersebut harus sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan agar tidak merugikan salah satu pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yusuf Qaradawi, Dahlia Husin, and Zainal Arifin, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam* (Gema Insani Press, 2006).
- [2] A Sakur, 'Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Perspektif Al Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105', 2012, 33–52 <<http://eprints.walisongo.ac.id/660/>>.
- [3] Moekijat, 'Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78

- Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat (1), Upah Didefinisikan', 2015, 20–76.
- [4] Siska Lis Sulistiana, *Hukum Perdata Islam*, Sinar Grafika (Bandung, 2018).
- [5] Departemen Agama.
- [6] Armansyah Waliam, 'Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam', *Jurnal STIE Bank BPD Jateng*, 5.2 (2017), 265–92.
- [7] Nurlaila Harun, 'Makna Keadilan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Perundang-Undangan', *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*, 11.1 (2013).
- [8] R I Departemen Agama, 'Al-Quran Dan Terjemahannya', Semarang: Toha, 2005.
- [9] M Ghufroon, 'Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia', *Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam*, 1.2 (2011), 109–34.
- [10] Hendi H Suhendi, *Fiqh Muamalah: Membahas Ekonomi Islam Kedudukan Harta, Hak Milik, Jual Beli, Bunga Bank Dan Riba, Musyarakah, Ijarah, Mudayanah, Koperasi, Asuransi, Etika Bisnis Dan Lain-Lain* (PT RajaGrafindo Persada, 2002).
- [11] B Idwal, 'Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam', *Mizani*, 2 (2014), 1–7.
- [12] Habib Nazir and Muhammad Hasanuddin, *Ensiklopedi Ekonomi Dan Perbankan Syariah* (Kaki Langit, 2004).
- [13] Abu Azam Al Hadi, 'Fikih Muamalah Kontemporer', Jakarta: RajaGrafindo, 2017.
- [14] Helmi Karim, 'Fiqh Muamalah', Jakarta: Rajawali Pers, 1997.
- [15] Hidayati.
- [16] J T Salim, 'Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek' (PT Intermasa, 1988). Hlm 107
- [17] Afzalur Rahman, 'Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1', Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995. Hlm 365
- [18] Syafe'I Rachmat, 'Fiqh Muamalah', Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- [19] Moekijat, 'Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat (1), Upah Didefinisikan', 2015, 20–76.
- [20] Musthafa, Ali., Fauziah, Eva., Hidayat, Yayat Rahmat. *Tinjauan Hukum Islam terhadap Penayangan Iklan Google dalam Blog*. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1, 13-17.