

PENUNDAAN PEMBAYARAN UPAH PEKERJA

Sri Winarsih Ramadana¹, Rahmaniar²

¹Politeknik Kutaraja, Banda Aceh, Aceh, email: wirna.taryono@gmail.com

²Politeknik Kutaraja, Banda Aceh, Aceh, email: rahmaniar233@gmail.com

<p>Received Date. 01 Juni 2023 Revised Date. 16 Juni 2023 Accepted Date. 25 Juli 2023</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>Delays in the payment of wages can occur in several situations, for example, when the shop owner is experiencing financial problems or when events disrupt the grocery store's operation. However, delaying the payment of wages without a valid reason and the employees' consent may violate labor laws. It may negatively affect the relationship between the grocery store owner and the employees. Suppose a grocery store is experiencing financial problems and cannot pay wages on time. In that case, it should clearly and transparently inform employees of the situation and provide assurances that wages will be delivered as soon as possible. Grocery stores must also make efforts to find appropriate solutions, such as finding funding sources or carrying out financial restructuring to pay employee wages on time. The research aims to look at the practice of delaying the payment of workers' salaries in Sigli City. The research method that the author uses in this research is descriptive analysis, with the research approach used in this research being qualitative. The results showed that the Cahaya Family grocery store never experienced delays in salary payments. Still, there were also delays in salary payments because there were workers who were allowed to go home during the day. Only at H. Nurdin's grocery store where the salary payment was late, and the reason for the transaction needed to be explained in detail.</i></p>
<p>The Keywords: Wages Postponement of Wage Payments Grocery Store</p>	
<p>Kata Kunci: Upah Penundaan Pembayaran Upah Toko Sembako</p>	<p>ABSTRAK</p> <p><i>Penundaan pembayaran upah dapat terjadi dalam beberapa situasi, misalnya ketika pemilik toko mengalami masalah keuangan atau ketika terjadi peristiwa yang mengganggu jalannya operasional toko sembako. Namun, penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang sah dan tanpa persetujuan karyawan dapat melanggar undang-undang ketenagakerjaan dan dapat berdampak negatif pada hubungan antara pemilik toko sembako dan karyawan. Jika toko sembako mengalami masalah keuangan dan tidak dapat membayar upah tepat waktu, maka pemilik toko sembako harus memberitahu karyawan secara jelas dan transparan tentang situasi tersebut dan memberikan jaminan bahwa upah akan dibayarkan secepat mungkin. Toko sembako juga harus melakukan upaya untuk mencari solusi yang tepat,</i></p>

seperti mencari sumber pendanaan atau melakukan restrukturisasi keuangan agar dapat membayar upah karyawan tepat waktu. Adapun tujuan dilakukan penelitian adalah untuk melihat praktik penundaan pembayaran upah pekerja di Kota Sigli. Metode penelitian yang penulis gunakan di penelitian ini merupakan analisis deskriptif dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Toko sembako Cahaya Famili tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran gaji, namun juga terjadi keterlambatan pembayaran gaji karena ada pekerja yang diperbolehkan pulang pada siang hari.. bencana atau yang lainnya, namun gaji dibayarkan keesokan harinya hanya di toko kelontong H. Nurdin yang pembayaran gajinya terlambat, tidak dijelaskan secara detail alasan transaksi tersebut.

PENDAHULUAN

Upah memang merupakan aspek penting dalam relasi kerja antara buruh dan majikan. Pekerja berhak untuk menerima upah yang adil dan pantas sesuai dengan jasa yang telah diberikan. Islam juga menekankan pentingnya pemberian upah yang adil dan tepat waktu, karena penundaan pembayaran upah dapat dikategorikan sebagai perbuatan zalim. Upah merupakan harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang harus dibayar atas jasanya dalam produksi. Masalah upah dalam relasi kerja antara buruh dan majikan sangatlah penting dan dampaknya sangat luas. Jika para buruh tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka akan berpengaruh dengan penghidupan para buruh beserta keluarganya.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksana dari pada pembangunan masyarakat pancasila. Pengertian Tenaga kerja di sini adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa ataupun barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Wibowo, 2003). Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (UU 13/2003).

Namun, masih banyak terjadi penundaan pembayaran upah di berbagai sektor pekerjaan, termasuk di kalangan toko sembako. Hal ini dapat mengakibatkan dampak negatif, seperti terjadinya pertikaian dan ketidakpuasan dari pihak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan adanya kesepakatan dan perjanjian kerja yang jelas antara pemilik toko dan pekerja mengenai upah yang akan diterima serta waktu pembayarannya. Dalam pemberian upah kedua belah pihak diharuskan bersikap jujur, adil dan terbuka dalam semua urusan yang

berhubungan dengan pekerjaan mereka, upah pekerja harus dibayar sesuai dengan pekerjaannya dan sesuai dengan prinsip keadilan. Begitu pula dengan perjanjian kerja yang berlaku antara pemilik sawah dengan buruh/pekerja (Basyir, 2004).

Sistem pengupahan akan terjadi apabila adanya perjanjian kerja atau hubungan kerja antara buruh dengan majikan dan berisi hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak (Djumaldji, 1994). Selain itu, pemerintah juga memiliki peran penting dalam mengawasi dan memastikan upah yang diterima oleh pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak ada penundaan pembayaran yang tidak seharusnya. Upah yang layak dan tepat waktu dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya serta mendorong produktivitas dalam sektor pekerjaan.

Penundaan pembayaran upah dapat terjadi dalam beberapa situasi, misalnya ketika pemilik toko mengalami masalah keuangan atau ketika terjadi peristiwa yang mengganggu jalannya operasional toko sembako. Namun, penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang sah dan tanpa persetujuan karyawan dapat melanggar undang-undang ketenagakerjaan dan dapat berdampak negatif pada hubungan antara pemilik toko sembako dan karyawan. Jika toko sembako mengalami masalah keuangan dan tidak dapat membayar upah tepat waktu, maka pemilik toko sembako harus memberitahu karyawan secara jelas dan transparan tentang situasi tersebut dan memberikan jaminan bahwa upah akan dibayarkan secepat mungkin. Toko sembako juga harus melakukan upaya untuk mencari solusi yang tepat, seperti mencari sumber pendanaan atau melakukan restrukturisasi keuangan agar dapat membayar upah karyawan tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat praktik penundaan pembayaran upah pekerja di Kota Sigli.

KAJIAN LITERATUR

Upah

Menurut Imam Soepomo pengupahan adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan sesuatu (Soepomo, 2003). Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Upah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas (Rivai, 2005).

Adapun mengenai bentuk upah, upah bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang seimbang, tetapi upah dapat berbentuk selain itu. Upah juga berbentuk barang yang memiliki nilai harta yaitu setiap sesuatu dapat

dimanfaatkan (UU 13/2003). Upah dapat berupa uang, surat berharga, atau benda lain berdasarkan kesepakatan (Fauzan, 2009). Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang. Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan, atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima (Jehani, 2008).

Sistem Pengupahan

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut (Hasibuan, 2003):

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi. Adalah Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.
2. Sistem upah menurut lamanya dinas. Adalah Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.
3. Sistem upah menurut lamanya kerja. Adalah Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.
4. Sistem upah menurut kebutuhan. Adalah Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Batalnya Upah dan Berakhirnya Akad Upah

Pada dasarnya perjanjian upah mengupah merupakan perjanjian yang lazim, dimana masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian itu tidak mempunyai hak untuk membatalkan perjanjian (tidak mempunyai hak *fasakh*), karena jenis perjanjian termasuk kepada perjanjian timbal balik (Pasaribu, 1996). Namun demikian tidak tertutup kemungkinan pembatalan perjanjian (*fasakh*) oleh salah satu pihak jika alasan atau dasar yang kuat untuk itu, adapun hal-hal yang menyebabkan batal dan berakhirnya upah adalah:

1. Terjadinya *aib* pada barang sewaan. Maksudnya bahwa pada barang yang menjadi obyek perjanjian sewa-menyewa terdapat kerusakan ketika sedang berada di tangan pihak penyewa, yang mana kerusakan itu adalah diakibatkan kelalaian pihak penyewa sendiri.
2. Rusaknya barang yang disewakan. Barang yang menjadi obyek perjanjian sewamenyewa mengalami kerusakan atau musnah sehingga tidak dapat dipergunakan lagi sesuai dengan apa yang diperjanjikan, misalnya yang menjadi obyek sewa-menyewa adalah rumah, kemudian rumah tersebut terbakar atau roboh, sehingga rumah tersebut tidak dapat digunakan kembali.
3. Rusanya barang yang diupahkan (*ma'jur a'laih*). Maksudnya barang yang menjadi sebab terjadi hubungan sewa-menyewa mengalami kerusakan, sebab dengan rusaknya atau musnahnya barang yang menyebabkan terjadinya perjanjian maka akad tidak akan mungkin terpenuhi lagi.
4. Terpenuhi manfaat yang diakadkan. Dalam hal ini yang dimaksudkan bahwa apa yang menjadi tujuan perjanjian telah tercapai, atau masa perjanjian sewa-menyewa telah berakhir sesuai dengan ketentuan yang disepakati oleh para pihak.
5. Adanya *uzur*. Adanya *uzur* merupakan salah satu penyebab putus dan berakhirnya perjanjian sewa-menyewa, sekalipun *uzur* tersebut datangnya dari salah satu pihak. Adapun yang dimaksud dengan *uzur* disini adalah suatu halangan sehingga perjanjian tidak mungkin dapat terlaksana sebagaimana mestinya.

Penundaan Upah

Penundaan pembayaran upah untuk pekerja atau buruh merupakan sebuah pelanggaran dan sangat ditentang oleh ajaran Islam, Bahkan, Islam sangat menghargai pekerja dan melarang setiap orang untuk berlaku kasar, apabila ada majikan yang sampai menyiksa pekerjanya, itu adalah dosa besar. Pembayaran ini dapat dipercepat dan dapat pula ditangguhkan. Menurut Mazhab Hanafi

mensyaratkan mempercepat upah dan menangguhkan upah boleh dengan syarat adanya kesepakatan dan kerelaan dari kedua belah pihak (Sabiq, 2006).

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan untuk mempercepat dan menangguhkan pembayaran upah, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya seseorang menyewa sebuah toko untuk selama satu bulan, apabila masa satu bulan telah berakhir maka ia wajib membayar sewaan tersebut. Jika akad *ujrah* untuk pekerjaan, maka kewajiban untuk pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan tersebut (Sabiq, 2006).

METODE PENELITIAN

Sebagai desain penelitian, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sesuai dengan penjelasan Mariana dan Amri (2021), penelitian deskriptif dilakukan untuk memahami nilai dari variabel mandiri, baik itu satu variabel atau lebih, tanpa melakukan perbandingan atau menciptakan hubungan dengan variabel lain. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang bersifat kualitatif. Metode penelitian kualitatif melibatkan penelitian pada kondisi alamiah di mana peneliti berperan sebagai alat utama, teknik pengumpulan data bervariasi, analisis data bersifat induktif, dan penekanan utamanya adalah pada makna temuan daripada generalisasi. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan, yaitu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam tentang literatur yang digunakan atau keterampilan khusus peneliti (Nufiar dkk., 2020).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Praktek Penundaan Pembayaran Upah di Kota Sigli

Untuk memenuhi kebutuhannya, pekerja mendapat imbalan berupa upah sebagai hasil dari pekerjaan yang dicurahkan. Gaji/gaji sangat penting dalam bekerja, dengan gaji yang layak seseorang dapat meningkatkan daya beli dan taraf hidup. Dibayar adalah hak asasi setiap pekerja atau penjahit yang telah mencurahkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk menyelesaikan pekerjaan. Begitu pula dalam menentukan upah pekerja atau penjahit yang telah menjahit pakaian, harus dilakukan penggajian terlebih dahulu, agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pekerja atau penjahit dengan pelanggan mengenai pembayaran upah. Pelanggan yang memesan pakaian dari penjahit dapat menyepakati waktu, jenis dan tempat pembayaran upah dalam kontrak kerja. Sistem pengupahan yang tercipta antara pemilik toko sembako dengan karyawan yang diupah dengan gaji harian, setelah pekerjaan selesai, pemilik toko membayar gaji kepada pemilik toko sembako atas jasa yang diberikan.

Sistem pembayaran upah yang dijalankan oleh toko kelontong di Kota Sigli menggunakan sistem pembayaran harian dimana upah sebesar Rp. 100.000,- per hari tepat jam 5 sore WIB saat toko tutup, semua karyawan dibayar. Gaji dibayarkan setiap hari setelah pekerjaan selesai. Inilah yang dibenarkan para pekerja Cahaya Famili dengan mengatakan bahwa mereka bekerja setiap hari dan dibayar setiap hari, namun ada juga yang terkadang tidak dibayar setiap hari ketika ada pekerja yang diperbolehkan pulang pada sore hari karena kecelakaan atau semacamnya.

Namun, gaji dibayarkan keesokan harinya. Namun ada sedikit perbedaan antara toko kelontong Cahaya Famili dengan Toko Sembako H. Nurdin. Menurut petugas yang terjadi di sini, pemilik toko kelontong tidak segera membayar gaji atas jasa yang diberikan karyawan dan menunda pembayaran dalam waktu yang lama atau pada awal bulan, padahal sebenarnya dia mampu bayar lah. Kejadian ini sangat umum terjadi di toko kelontong bahkan sudah menjadi kebiasaan untuk menunda pembayaran. Penulis tidak dapat memberikan informasi lebih lanjut karena tidak ada penjelasan detail mengenai toko sembako sederhana tersebut. Standar upah minimum Kabupaten Pidie mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) 2019 yaitu Rp2.916.810 per bulan. Jika dilihat gaji yang dibayarkan per hari Rp 100.000 per hari dikalikan 30 hari, maka gaji yang diterima pegawai dari sembako menurut UMK Pidie.

Menurut pemilik toko kelontong Cahaya Famili, mereka memang tidak tahu tentang rangkaian UMK di Pidie, juga tidak diberi pengarahan atau semacamnya. Hal yang sama juga disampaikan oleh staf Cahaya famili yang mengaku tidak tahu menahu tentang UMK di Pidie. Selama bekerja di toko kelontong, Cahaya Famili tidak pernah menerima upah yang terlambat. Dan karyawan lain mengurus hal yang sama. Menurut pemilik Toko Sembako Cahaya Famili ini, upah yang mereka bayarkan sudah sesuai dengan syariat Islam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik toko, penulis dapat menyimpulkan bahwa toko sembako Cahaya Famili tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran gaji, namun juga terjadi keterlambatan pembayaran gaji karena ada pekerja yang diperbolehkan pulang pada siang hari. bencana atau yang lainnya, namun gaji dibayarkan keesokan harinya hanya di toko kelontong H. Nurdin yang pembayaran gajinya terlambat, tidak dijelaskan secara detail alasan transaksi tersebut.

KESIMPULAN

Toko sembako Cahaya Famili tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran gaji, namun juga terjadi keterlambatan pembayaran gaji karena ada pekerja yang diperbolehkan pulang lebih cepat karena bencana atau alasan yang lainnya, namun gaji dibayarkan keesokan harinya hanya di toko kelontong H.

Nurdin yang pembayaran gajinya terlambat, tidak dijelaskan secara detail alasan transaksi tersebut.

REFERENCES

- Basyir, Ahmad Azhar (2004) *Asas Asas Hukum Mu'amalah*, Yogyakarta: FH UII
- Djumialdji (1994) F.X., *Perjanjian kerja*, Cet II, Jakarta: Bumi Aksara
- Fauzan (2009), *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana
- Hasibuan, Malayu SP (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Jehani, Libertus (2008) *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat
- Mariana, M., & Amri, A. (2021). Hawalah Mutlaqah dalam Perspektif Syafi'iyah dan Hanafiyah. *SINTESA: Jurnal Kajian Islam Dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 136–147.
<https://jurnal.kopertais5aceh.or.id/index.php/SINTESA/article/view/182>
- Mariana, M., & Murthaza, M. (2019). Etika Bisnis dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus pada Swalayan Kota Sigli). *Jurnal Tahqiq: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam*, 13(1), 62–72.
<https://www.researchgate.net/publication/342378823>
- Nufiar, Mariana, & Muhammad Ali. (2020). Settlement of Problematic Loans in the Unit Pengelola Kegiatan (UPK) of Pidie District did Sharia. *Journal of Social Science*, 1(4), 147–151. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i4.55>
- Pasaribu, Chairuman (1996) Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika
- Rivai, Veithzal (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sabiq, Sayyid (2006) *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanudin, Jakarta : Pena Pundi Aksara
- Soepomo, Imam (2003) *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo, M. Benoe Satrio (2003) *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Andi, 2003.