

**UPAH BURUH KARYAWAN DITINJAU
MENURUT HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF
(Studi di Disnaker Kabupaten Pidie)**

Safriadi,

Prodi HPI STI Syari'ah Al-Hilal Sigli

Email: safriadiadibambi@gmail.com

ABSTRACT

Minimum wage is an important element in Indonesia's social policy. What is typical in systems developed in Indonesia is the emphasis on wage proportionality, which is the practice of attributing wages to the needs of workers. The legal basis of the current minimum wage determination can be found in the provisions of Article 88 paragraph (4) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Regulation of the Governor of Aceh Number 60 of 2015 concerning the determination of the minimum wage of Aceh Province. However, in Pidie district, the implementation of workers' wages is not in accordance with the regulation. So that the implementation of wages on employees is not in accordance with it properly. The purpose of this research is to know and explain the legal arrangement to the provision of wage labor according to Islamic law and positive law of Indonesia and explain the implementation of wage for workers in the Office of Manpower of Pidie Regency, and explain the Differences of Islamic Law And Positive Law in the provision of wages. This research uses normative and sociological juridical research methods. Normative research uses secondary data, while sociological research uses primary data obtained from the field. The legal arrangement of payment of wages according to Islamic law is regulated in the Qur'an and Hadith concluded that basically the issue of wages is not only a matter related to money and profit but rather on the issue of how we understand and respect others and help between the one with the other. While the regulation of wages in the positive law on wages for the government workforce has made the signs in Law No. 13 of 2003 on employment. In addition, it has also been made Presidential Decree no. 107 of 2004 on Wage Council, Decree of the Minister of Manpower and Transmigration NoKEP-231 / MEN / 2003. Implementation of Wages for Workers in Pidie District Manpower Office does not refer to Aceh Governor Regulation No. 60 of 2015 concerning the determination of minimum wage of Aceh Province. In because if it refers to the governor's regulation has the disadvantages and advantages that if the Province Minimum Wage to be determined, then the workers / laborers whose domicile is adjacent or bordered between districts / cities will not occur gap. Wherever the worker / laborer in one company will apply the same Minimum Wage. The Differences of Islamic Law And Positive Laws In Rewarding Wages are decent wages in the positive law most of which are tangible money, only a fraction of wages can be in the form of money, in accordance with the employment agreement. Whereas in Islamic law the form of wages is not always the form of money, the wage can be anything. The timing of payment of wages in positive law can be postponed or suspended for some reason, as companies are threatened with bankruptcy. In Islamic law the wage payment deduction can reduce the value of worthiness. Nominal decent wage in positive law is to look at provincial minimum wage. The rule is the

minimum standard in determining wages. While in Islamic law does not mention. In Islam only gives signs in determining wages based on the value of wages itself. The minimum wage as a reasonable wage-size limit should not be accompanied by the rule of allowance of wage deferral, this is contrary to other regulations. Strange if wages are minimum and can be suspended which will reduce the value of worthiness. In addition, it is recommended that wages in positive law pay more attention to the families of workers and other needs. It is in accordance with Islamic principles.

ABSTRAK

Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik pengaitan upah dengan kebutuhan pekerja/ buruh. Dasar hukum dari penetapan upah minimum sekarang ini dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015 tentang penetapan upah minimum Provinsi Aceh. Namun saat ini di Kabupaten Pidie pelaksanaan upah buruh tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan tersebut. Sehingga pelaksanaan pemberian upah pada karyawan tidaklah sesuai dengan semestinya. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaturan hukum terhadap pemberian upah buruh menurut hukum Islam dan hukum positif Indonesia dan menjelaskan pelaksanaan pemberian upah bagi tenaga kerja di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Pidie, serta menjelaskan Perbedaan hukum Islam Dan Hukum positif dalam pemberian upah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dan yuridis sosiologis. Penelitian normatif menggunakan data sekunder, sedangkan penelitian sosiologis menggunakan data primer yang diperoleh dari lapangan. Pengaturan hukum terhadap pembayaran upah menurut hukum Islam diatur di dalam al-Quran dan Hadis Rasullullah Saw yang disimpulkan bahwa pada dasarnya persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan akan tetapi lebih pada persoalan bagaimana kita memahami dan menghargai sesama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pengaturan upah di dalam hukum positif terhadap upah bagi tenaga kerja 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 NoKEP-231/MEN/2003. Pelaksanaan Pemberian Upah Bagi Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pidie tidaklah mengacu kepada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015 tentang penetapan upah minimum Provinsi Aceh. Dikarenakan apabila mengacu kepada peraturan gubernur tersebut mempunyai kekurangan maupun kelebihan yaitu bahwa apabila Upah Minimum Provinsi yang akan ditetapkan, maka terhadap pekerja/buruh yang domisilinya berdekatan atau di perbatasan antar Kabupaten/Kota tidak akan terjadi kesenjangan. Dimanapun pekerja/buruh dalam satu perusahaan akan diberlakukan Upah Minimum yang sama. Perbedaan Hukum Islam Dan Hukum Positif Dalam Pemberian Upah adalah Upah yang layak dalam hukum positif itu sebagian besar adalah harus berwujud uang, hanya sebagian kecil upah bisa berbentuk selain uang, sesuai

dengan perjanjian kerja. Sedangkan dalam hukum Islam bentuk upah tidak selalu berwujud uang, upah itu bisa berbentuk apa saja. Waktu pembayaran upah dalam hukum positif bisa ditunda atau ditangguhkan dengan alasan tertentu, seperti perusahaan terancam bangkrut. Dalam hukum Islam penangguhan pembayaran upah itu dapat mengurangi nilai kelayakan. Nominal upah yang layak dalam hukum positif adalah dengan melihat upah minimum provinsi. Peraturan tersebut merupakan standar minimal dalam menentukan upah. Sedangkan dalam hukum Islam tidak menyebutkan. Dalam Islam hanya memberi rambu-rambu dalam menentukan upah berdasarkan nilai upah itu sendiri.

Upah minimum sebagai batas ukuran upah layak hendaknya tidak dibarengi dengan aturan diperbolehkannya penangguhan upah, ini sungguh bertentangan dengan peraturan yang lain. Aneh jika upah sudah minimum dan bisa ditangguhkan yang akan mengurangi nilai kelayakan. Disamping itu juga, disarankan upah dalam hukum positif memperhatikan lebih komprehensif terhadap pihak keluarga pekerja dan kebutuhan lainnya. Hal itu sesuai dengan prinsip Islam.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan dasar hukum yang telah mengatur setiap hal yang berhubungan dengan sikap pemerintah dalam melindungi setiap hak-hak rakyat Indonesia. Salah satu perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-undang Dasar tersebut salah satunya mengenai masalah ketenagakerjaan.

Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2), yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomi saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah. Oleh sebab itu untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman kinerja aspek tersebut secara komprehensif.²

Dalam hukum positif Indonesia prinsip yang melandasi peraturan perundang-undangan berkenaan dengan pengupahan ialah bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 UUK). Berlandaskan pada ketentuan itu, maka pemerintah mewajibkan diri sendiri untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh. Dalam penjelasan ketentuan di atas, upah wajib

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 1-2.

² Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2006, hlm 1.

(*necessary income*) diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan buruh/pekerja memenuhi penghidupan yang layak.³

Di Provinsi Aceh jumlah nominal upah minimum Provinsi diatur Dalam Peraturan Gubernur Nomor 60 Tahun 2015 tentang penetapan upah minimum Provinsi Aceh. Dalam Pasal 2 disebutkan bahwa upah minimum provinsi (UMP) Aceh tahun 2016 ditetapkan sebesar Rp.2.118.500,- (Dua Juta Seratus Delapan Belas Ribu Lima Ratus Rupiah).

Namun pada kenyataannya pelaksanaan pemberian upah di Provinsi Aceh tidak sesuai dengan peraturan Gubernur tersebut. Salah satu jenis perusahaan yang ada di sigli adalah Indomaret yang merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Dalam perusahaan Indomaret terdapat pekerja yang dibayar upahnya tidak sesuai dengan peraturan gubernur tersebut. Dari penelitian awal jumlah upah yang dibayar kepada karyawan berkisar antara Rp 1.600.000,- sampai dengan Rp 1.900.000,-. Hal tersebut jelas bertentangan dengan UMP yang telah ditetapkan di Provinsi Aceh.

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaturan hukum terhadap pemberian upah buruh menurut hukum islam dan hukum positif indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pelaksanaan pemberian upah bagi tenaga kerja di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Pidie.
- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan Perbedaan hukum Islam Dan Hukum positif dalam pemberian upah.

3. Kajian Teoretis.

a. Tinjauan Umum Tentang Upah

Menurut Warren, Carl S (2001:446) pengertian gaji dan upah adalah Gaji (*salary*) biasanya digunakan untuk pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan atau tahunan. Sedangkan upah (*wages*) biasanya digunakan untuk pembayaran kepada karyawan lapangan (pekerja kasar), baik yang terdidik maupun yang tidak terdidik. Tarif upah biasanya diekspresikan secara Minggu atau per jam.

Sedangkan Mulyadi mendefinisikan gaji dan upah adalah Gaji (*salary*) merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan administrasi atau yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang pada umumnya dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah (*wages*) merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah suatu produk yang dihasilkan karyawan.⁴

Dapat disimpulkan bahwa definisi gaji dan upah berbeda. Gaji diberikan kepada karyawan administrasi secara tetap tiap bulannya, sedangkan upah diberikan kepada karyawan lapangan per jam, per hari atau per produk

³ Agus Midah, Dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, edisi I, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, hlm 21.

⁴ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm 373.

yang dihasilkan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 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 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

b. Pengertian Upah dalam Hukum Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. dari segi bahasa al-ajru yang berarti *'iwad* (ganti) kata *,al-ujrah* atau *,al-ajru* yang menurut bahasa berarti *al-iwad* (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.⁵

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.⁶

Para ulama fiqh juga mengemukakan tentang upah adalah sebagai berikut:

- 1) Ulama Hanafiah, *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.
- 2) Ulama Asy-Syafi'iyah, *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.
- 3) Ulama Malikiyah dan Hambali, *ijarah* adalah pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.⁷

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jir harus memberi upah kepada mu'ajir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'ajir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak musta'jir maupun mu'ajir dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.⁸

B. METODE PENELITIAN

1. Spesifikasi Penelitian

Agar suatu penelitian ilmiah dapat berjalan dengan baik maka perlu menggunakan suatu metode penelitian yang baik dan tepat. Metodologi merupakan suatu unsur yang mutlak harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.⁹

⁵ Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, Rajawali Pers, Jakarta, 1997, hlm. 29

⁶ Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2000, hlm. 1108

⁷ Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2007, hlm. 228-229

⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2000, hlm.236

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 2006, hlm 7.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Empiris, yaitu dengan mengkaji permasalahan-permasalahan yang muncul dari segi hukum dan sumbernya 3 berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, teori-teori hukum dan pandangan hukum sebagai dasar acuan.¹⁰ Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau lebih di kenal dengan data sekunder seperti buku-buku, peraturan perundangan atau bahan bacaan lainnya yang berkaitan dengan pembahasan.

2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan penulis adalah menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Data sekunder yang diperoleh dari:

- a. Bahan hukum primer, terdiri dari Alqur'an dan Al-hadis serta peraturan perundang-undangan yang lain seperti Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Bahan hukum sekunder, yang diperoleh dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, dan peraturan pemerintah lainnya seperti Peraturan Presiden, Peraturan Menteri serta peraturan gubernur. Disamping itu juga bahan sekunder ini diperoleh dari buku ilmiah, jurnal, majalah, surat kabar, televisi, internet, dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier, yang terdiri dari Kamus Hukum, Kamus Bahasa Indonesia, dan Bahasa lain yang berhubungan dengan penelitian ini

3. Analisa Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data dalam pola, kategori, dan uraian dasar, sehingga akan dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis penelitian kerja seperti yang disarankan oleh data.¹¹ Teknik analisis data adalah suatu uraian tentang cara-cara analisis, yaitu dengan kegiatan mengumpulkan data kemudian diadakan pengeditan terlebih dahulu, untuk selanjutnya dimanfaatkan sebagai bahan analisis yang sifatnya kualitatif. Penganalisisan data merupakan tahap yang paling penting dalam penelitian hukum normatif.

Di dalam penelitian hukum normatif, maka pengolahan data pada hakekatnya merupakan kegiatan untuk mengadakan sistematisasi bahan-bahan hukum tertulis. Sistemasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.¹²

¹⁰ Ammiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 118.

¹¹ Lexi J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002., hlm 183.

¹² Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm 251.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum Terhadap Pemberian Upah Buruh Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif Indonesia

Pengupahan menurut hukum Islam diatur di dalam al-Quran dan sunnah. Adapun pengaturan hukum terhadap pengupahan yang terdapat di dalam Al Qur'an adalah:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya : kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya,

Kemudian di dalam ayat yang lain Allah juga menjelaskan tentang pemberian upah seperti didalam Q.S Al-Qashas ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Dalam Islam juga menganut sistem pengupahan yang dimana sebelum pekerjaan itu dilakukan maka para pekerja harus sudah mengetahui berapa jumlah upah yang akan diterimanya. Hal tersebut diatur sesuai dengan hadis Rasulullah S.A.W.

“Sesungguhnya Rasulullah membenci mengupah pekerja kecuali sudah jelas upah baginya (HR. an-Nasai)”.¹³

Hadits di atas menawarkan kepada seluruh penyedia jasa (pengusaha) untuk memberikan upah kepada buruh sesuai dengan berakhirnya kerja itu sendiri. Dalam hukum Islam juga telah menawarkan suatu penyelesaian yang sangat tepat, baik mengenai masalah upah maupun, masalah perlindungan kepentingan-kepentingan terhadap pekerja maupun pengusaha. Upah ditentukan dengan cara yang paling bijaksana tanpa merugikan kedua belah pihak. Buruh mendapat upah yang telah dijanjikan tanpa merampas hak majikan yang sah. Begitu pula majikan tidak dibenarkan menindas golongan pekerja, dengan mengambil hak mereka yang sah. Dalam al-Quran diperintahkan dengan jelas agar para pengusaha membayar upah pekerja selaras dengan tugas yang mereka lakukan dan pada saat yang sama juga menjaga kepentingan mereka sendiri.

Dari uraian tersebut diatas menjelaskan bahwa pengaturan hukum terhadap upah menurut hukum Islam diatur di dalam Al-quran seperti di Q.S Al-Qashas ayat 26 serta di dalam hadis Rasulullah S.A.W. Sedangkan pengaturan hukum terhadap upah di dalam hukum positif diatur di dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Imam Nasa'i, Kitab Aiman Wannudzur, no. 3798

2. Pelaksanaan Pemberian Upah Bagi Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pidie

Masalah upah telah jelas diatur di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 sampai dengan pasal 98 Pemerintah selaku fasilitator menetapkan Upah Minimum berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota. Upah Minimum diharapkan mampu menjadi “jaring pengaman” terhadap pemberian upah kepada pekerja/ buruh.

Pemerintah menetapkan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 ayat (4) mengandung makna bahwa dalam penetapan Upah Minimum pemerintah tidak boleh mengabaikan masalah kemampuan dan tingkat produktivitas serta tingkat pertumbuhan ekonomi.

Dari data yang diperoleh di Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pidie, bahwa untuk menegakkan aturan sanksi sebagaimana dimaksud di atas mengalami berbagai hambatan. Ketika pengusaha membayar upah di bawah Upah Minimum, pegawai pengawas menyatakan bahwa pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan.

Namun Pegawai Pengawas tidak mampu berbuat banyak ketika pengusaha menyatakan “kalau pekerja/buruh tidak mau dibayar dengan upah yang telah ditetapkan perusahaan, maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” dengan alasan kemampuan perusahaan. Demikian pula dengan pekerja/buruh yang menyatakan menerima upah yang telah ditetapkan perusahaan meskipun di bawah Upah Minimum, karena terpaksa daripada mereka kehilangan mata pencaharian atau pekerjaan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, sebenarnya yang diperlukan adanya rasa saling menghargai dan saling pengertian serta perilaku jujur antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Jadi ketika pengusaha memang mampu memberlakukan pengupahan sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku, pengusaha tersebut harus memberlakukannya. Namun apabila pengusaha benar-benar mengalami kesulitan dalam pemberlakuan Upah Minimum tersebut, mekanisme penyelesaiannya harus menggunakan ketentuan yang berlaku yaitu mengajukan permohonan penangguhan.

3. Perbedaan Hukum Islam dan Hukum Positif dalam Pemberian Upah

Upah dapat dipandang dari dua segi yaitu, moneter dan non-moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama jangka waktu yang ditentukan, katakanlah, sebulan seminggu atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah sesungguhnya dari seorang pekerja tergantung dari berbagai faktor, seperti, jumlah upah berupa uang, daya beli uang dan seterusnya, dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena pekerjaannya. “pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk sebanding dengan harta nyata, bukan harga nominal atas jerih payah.

Menurut Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum sebenarnya ditujukan terutama bagi buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Sedangkan bagi buruh yang sudah bekerja lebih dari satu tahun, perlu ada

kenaikan upah berjenjang sesuai dengan masa kerjanya. Namun hal ini harus diupayakan oleh serikat buruh melalui perundingan bersama dengan majikan yang dituangkan dalam peninjauan besarnya upah bagi buruh yang telah bekerja diatas satu tahun dilakukan melalui kesepakatan tertulis antara serikat buruh dan pengusaha.¹⁴

Sedangkan dalam hukum positif pembayaran upah tersebut:

a. Upah harus berupa dengan uang

Upah yang layak dalam hukum positif itu sebagian besar adalah harus berwujud uang, hanya sebagian kecil upah bisa berbentuk selain uang, sesuai dengan perjanjian kerja. Sedangkan dalam hukum Islam bentuk upah tidak selalu berwujud uang, upah itu bisa berbentuk apa saja, bisa makanan, pakaian, jasa dan lain sebagainya, sesuai dengan akad atau perjanjian.

b. pembayaran upah dapat di tunda

Waktu pembayaran upah dalam hukum positif bisa ditunda atau ditangguhkan dengan alasan tertentu, seperti perusahaan terancam bangkrut. Dalam hukum Islam penangguhan pembayaran upah itu dapat mengurangi nilai kelayakan, karena dengan upah ditunda pembayarannya pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kebutuhannya dan mengacaukan perencanaan yang telah dibuat.

c. Upah dinilai dari upah minimum provinsi

Nominal upah yang layak dalam hukum positif adalah dengan melihat upah minimum provinsi. Peraturan tersebut merupakan standar minimal dalam menentukan upah. Sedangkan dalam hukum Islam tidak menyebutkan secara praktis berapakah jumlah upah yang layak itu. Islam hanya member rambu-rambu dalam menentukan upah berdasarkan nilai upah itu sendiri.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Pengaturan hukum terhadap pembayaran upah menurut hukum Islam diatur di dalam Al-quran dan Hadis Rasullullah Saw yang disimpulkan bahwa pada dasarnya persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan akan tetapi lebih pada persoalan bagaimana kita memahami dan menghargai sesama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pengaturan upah di dalam hukum positif terhadap upah bagi tenaga kerja 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 NoKEP-231/MEN/2003.
- b. Pelaksanaan Pemberian Upah Bagi Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pidie tidaklah mengacu kepada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015 tentang penetapan upah minimum Provinsi Aceh. Dikarenakan apabila mengacu kepada peraturan gubernur tersebut mempunyai kekurangan maupun kelebihan yaitu bahwa apabila Upah

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pres, Jakarta, 2008, hlm. 147

Minimum Propinsi yang akan ditetapkan, maka terhadap pekerja/buruh yang domisilinya berdekatan atau di perbatasan antar Kabupaten/Kota tidak akan terjadi kesenjangan. Di manapun pekerja/buruh dalam satu perusahaan akan diberlakukan Upah Minimum yang sama. Kemudian peaturan gubernur tersebut dipaksakan bagi perusahaan yang tidak mampu untuk membayar sesuai upah minimum propinsi maka akan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” dengan alasan kemampuan perusahaan. Demikian pula dengan pekerja/buruh yang menyatakan menerima upah yang telah ditetapkan perusahaan meskipun di bawah Upah Minimum, karena terpaksa daripada mereka kehilangan mata pencaharian atau pekerjaan.

- c. Perbedaan Hukum Islam Dan Hukum Positif Dalam Pemberian Upah adalah Upah yang layak dalam hukum positif itu sebagian besar adalah harus berwujud uang, hanya sebagian kecil upah bisa berbentuk selain uang, sesuai dengan perjanjian kerja. Sedangkan dalam hukum Islam bentuk upah tidak selalu berwujud uang, upah itu bisa berbentuk apa saja, bisa makanan, pakaian, jasa dan lain sebagainya, sesuai dengan akad atau perjanjian. Waktu pembayaran upah dalam hukum positif bisa ditunda atau ditangguhkan dengan alasan tertentu, seperti perusahaan terancam bangkrut. Dalam hukum Islam penangguhan pembayaran upah itu dapat mengurangi nilai kelayakan, karena dengan upah ditunda pembayarannya pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kebutuhannya dan mengacaukan perencanaan yang telah dibuat. Nominal upah yang layak dalam hukum positif adalah dengan melihat upah minimum provinsi. Peraturan tersebut merupakan standar minimal dalam menentukan upah. Sedangkan dalam hukum Islam tidak menyebutkan secara praktis berapakah jumlah upah yang layak itu. Islam hanya member rambu-rambu dalam menentukan upah berdasarkan nilai upah itu sendiri.

2. Saran-saran

Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Upah minimum sebagai batas ukuran upah layak hendaknya tidak dibarengi dengan aturan diperbolehkannya penangguhan upah, ini sungguh bertentangan dengan peraturan yang lain. Aneh jika upah sudah minimum dan bisa ditangguhkan yang akan mengurangi nilai kelayakan.
- b. Terkait upah sendiri, disarankan upah dalam hukum positif memperhatikan lebih komprehensif terhadap pihak keluarga pekerja dan kebutuhan lainnya. Hal itu sesuai dengan prinsip Islam
- c. Komponen hidup layak baik dalam hukum positif maupun hukum Islam, agar selalu ditinjau ulang dengan menyesuaikan perkembangan zaman. Ekonomi dunia yang terus meningkat akan berdampak pada taraf hidup manusia, sehingga bila tidak ada adaptasi, kesejahteraan para pekerja/buruh akan terabaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2006. *Aspek Hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Agus Midah, Dkk, 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, edisi I, Pustaka Iarasan, Denpasar.
- Ammiruddin, 2003. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Departemen pendidikan, 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Djumadi, 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Helmi Karim, 1997. *Fiqh Mu'amalah*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Lalu Husni, 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Lexi J Moleong, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, , 2001. Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Nasrun Haroen, 2000. *Fiqh Muamalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta.
- Nasrun Haroen, 2007. *Fiqh Muamalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.