

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM

Oleh : RIFATUL MUNA
rifatulmuna91@stik-kendal.ac.id

Article Info:

History Articles
Received:
12 Juli 2024
Accepted:
12 Agustus 2024
Published:
14 September 2024

Keyword : Protection, Wages, Workers, Contract Workers.

ABSTRACT

Legal protection has a meaning as protection by using legal means or protection provided by law, aimed at the protection of certain interests, namely by making the interests that need to be protected into a legal right. to the wages of contract workers according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Islamic Law as well as similarities and differences. The results of this study indicate that the legal protection of the wages of contract workers between Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Islamic law is to show that legal protection of wages of contract workers has not guaranteed the welfare of contract workers and includes six things, namely: protection of workers / laborers women, protection of child workers / laborers, protection for persons with disabilities, protection of occupational health and safety, protection of labor social security and protection of wages. Meanwhile, according to Islamic law the protection provided is in the form of protection for the soul which is included in Islamic principles. As for the similarities and differences, namely that the two laws have the same goal of creating a sense of justice for workers and employers, and do not allow any arbitrariness against workers / labor. While the difference lies in the employment relationship, wages, welfare, functions and sanctions provided.

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya manusia. Setiap orang tentunya dituntut untuk mencari mata pencarian guna mendapatkan penghasilan atau pendapat yang sangat dibutuhkan untuk menjamin keberlangsungan hidupnya. Sebagaimana telah

diketahui bersama bahwa manusia hidup selalu dihadapkan pada berbagai macam kebutuhan yaitu kebutuhan primer dan sekunder. Untuk memenuhi pangannya maka manusia akan mengupayakan dengan segala cara dan upayanya untuk berusaha bersaing dalam bursa kerja yang dapat memperoleh pekerjaan

yang sesuai dengan keinginannya keterampilan serta kemampuannya. Allah SWT berfirman:

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"* (QS. At-Taubah (9): 105)

Quraish Shihab dalam menafsirkan at Taubah ayat 105 ini, menjelaskan dalam kitabnya Tafsir al-Misbah: "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 di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu.

Upah adalah hak yang diterima pekerja atau buruh dalam bentuk imbalan/uang, serta pekerja yang menghasilkan upah sesuai dengan waktu kerja, dimana dalam hal di atur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Apabila karyawan bekerja melebihi waktu kerja maka berhak mendapatkan upah lembur yang di atur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Penggunaan jam

lembur menjadi salah satu cara umum yang dilakukan untuk mengejar prestasi atau target suatu perusahaan. Jam kerja lembur mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Implementasi praktek kerja lembur di perusahaan banyaknya pekerjayang masih belum mengetahui terkait hak-hak bekerja yang melebihi waktu kerja diperusahaan tersebut. Contoh perhitungan lembur yang tidak sesuai dengan Undang-Undang seperti perbedaan perhitungan lembur atau jenis nominal lembur yang tidak sesuai dalam kaitan ketenagakerjaan atau perburuhan.

Azab besar bagi orang-orang yang curang dalam takaran dan timbangannya, yaitu orang-orang yang bila mereka membeli dari manusia dengan takaran atau timbangan, mereka menakar dan menimbang secara penuh, tetapi manakala mereka menimbang dan menakar untuk manusia, mereka mengurangi timbangan dan takaran, dan terkadang salah satu dari mereka memiliki dua takaran, satu untuk menakar bagi orang lain dan satu takaran lagi untuk menakar bagi dirinya sendiri.¹

Menurut Imam Syafi'i mengenai bentuk pengupahan terdapat dua macam yaitu *Ajr al Misli* dan *Ajr al Musamma*. Adapun *Ajr al Misli* yaitu upah yang sepadan dengan kerja maupun pekerjaannya sekaligus jika akad ijarahnya menyebutkan jasa kerjanya. Dan *Ajr al musamma* yaitu upah yang diberikan kepada buruh dengan kesepakatan kedua belah

¹ Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada.h.129

pihak, artinya ketika disebutkan harus diiringi dengan kerelaan kedua belah pihak yang berakad.

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua proses produksi perlu bersatu menumbuhkan kembangkan sikap profesional, ini semua akan terwujud apabila kesejahteraan karyawan bisa tercukupi. Hal ini berkaitan erat sekali dengan hak dan kewajiban karyawan maupun pengusaha yang masing-masing harus secara profesional melaksanakan dan menyadarinya. Para pelaku proses produksi perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam

meningkatkan produktivitas dan etos kerja.

Upah kerja lembur adalah salah satu dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang tercantum dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk pengaturan lebih lanjut, upah kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Lemburan menurut undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 77 :²

Ayat:

- 1) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- 2) Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud :
 - a) 7 (tujuh) jam (1) satu hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari dalam kerja dalam 1 (satu) minggu atau
 - b) 8 (delapan) jam 1 (satu)hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Ketentuan wktu Kerja yang dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha

² Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.h. 302

atau pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 78 ayat (1) yang berbunyi: Perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat harus memenuhi syarat:

- a) Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan dan
- b) Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu minggu dan 14 jam dalam minggu.
 - 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat(1) wajib membayar upah kerja lembur.
 - 2) waktu lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu
 - 3) Ketentuan mengenai waktu lembur dan upah kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/IV/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Berdasarkan Pasal 1 angka satu kerja melebihi tujuh jam sehari empat puluh jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam sehari dan empat puluh jam satu minggu atau waktu kerjapada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan Pasal 4 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/IV/2004 pengusaha yang mempekerjakan pekerja buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur. Bagi pekerja buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu berhak atas upah lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) dengan ketentuan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengadilan jalan perusahaan waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.³

Selain itu terdapat persyaratan yang wajib dipenuhi pengusaha mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur. Bedasaran ketentuan pasal 6 dan pasal 7 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/IV/2004 untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Selain itu pemerintah dengan persetujuan tertulis sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk datar pekerja buruh byang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha yang dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang membuat nama-nama pekerja buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

³ Husni, L. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada.h. 27

Cara perhitungan upah lembur pada hari kerja biasa:

- 1). Untuk lembur pertama lembur harus dibayar 1.5 kali upah satu jam
- 2). Untuk jam kerja lembur berikutnya upah kerja lembur harus dibayar dua kali upah dalam satu jam
- 3). Untuk kerja lembur yang kedua dan seterusnya setelah 7 jam atau 5 Jamkerja lembur apabila hari libur murni tersebut jatuh dari surga terpendek pada salah satu hari dalam enam hari kerja seminggu upah kerja lembur, upah kerja lembur harus disah di bayar 4 kali upahdalam 1 jam.

Upah satu jam :

- a). $\frac{1}{173}$ Upah sebulan bagi pekerja buruh bulanan
- b). $\frac{3}{20}$ upah sehari bagi pekerja/buruh harian
- c). $\frac{1}{7}$ rata rata hasil kerja sehari bagi pekerja/buruh borongan.

Melakukan kerja lembur diperlukan syarat-syarat seperti adanya perintah tertulis dari pengusaha adanya persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, adanya daftar nama yang memuat nama pekerja dan lamaya waktu pekerja lembur. Jika lembur dilakukan lebih dari tiga jam dalam satu hari pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman yang mengandung 1400 kalori serta makanan dan minuman boleh diganti dengan uang. Membayar upah lembur yang dikerjakan pekerja memberi waktu istirahatbagi

pekerja lembur. Perhitungan upah lembur harus mengikuti tata cara berikut :⁴

1. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
2. Cara menghitung upah lembur satu jam adalah $\frac{1}{173}$ kali upah sebulan. Angka $\frac{1}{173}$ merupakan angka pasti bedasarkan keputusan Menakertrans No 102 Tahun 2004. Misalnya gaji sebulan Rp.1000.000 upaj lembur satu jam adalah $\frac{1000.000}{173}$ menjadi 5780. Jika kerja lembur dilakukan pada hari kerja hitungan besarnya upah adalah sebagai berikut pada satu jam pertama dibayarkan upah satu setengah kali pada upah upah satu jam dan pada jam berikutnya di bayarkan dua kali upah satu jam.

Perhitungan Kerja Lembur yang diterapkan pemerintah yang tertuang di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP- 102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Penggunaan jam lembur menjadi salah satu cara umum yang dilakukan untuk mengejar prestasi atau target suatu perusahaan. Jam kerja lembur mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Upah Mengupah Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Ijarah ada dua macam, pertama ijarah terhadap kemanfaatan suatu barang dalam artian yang menjadi objek akad adalah

⁴ Kadir, A., & Yunia, I. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*. PT Fajar Interpratama Mandiri. H. 45

kemanfaatan suatu barang (atau yang bisa dikenal dengan sebutan penyewa barang). Kedua ijarah terhadap pekerjaan yang dalam artian yang menjadi objek akad adalah pekerjaan (atau yang biasa dikenal dalam istilah mempekerjakan seseorang dengan upah).⁵

Contoh *ijarah* yang pertama adalah seperti menyewakan harta yang tidak bergerak (tanah), rumah kios, pekarangan, kendaraan untuk dinaiki atau mengangkut barang, pakaian, perhiasan untuk dikenakan, dan sebagainya dengan syarat kemanfaatan barang yang disewakan tersebut kemanfaatan yang mubah.

Contoh ijarah yang kedua yaitu akad ijarah terhadap suatu pekerjaan tertentu, seperti mengupah seseorang di suatu bangunan, mengupah seseorang untuk menjait baju dan lain sebagainya merupakan pekerjaan-pekerjaan yang boleh mengupah seseorang untuk melakukannya. Ijarah yang kedua bentuknya diatas adalah diisytakan dan mubah berdasarkan dalil - dari Al-Quran,

Lafal *Al-Ijarah* dalam bahasa arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. *Al-ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup dalam memenuhi keperluan hidup manusia. Secara terminologi pertama ulama hanafiyah

mendefinisikan dengan transaksi terhadap suatu imbalan. Kedua Ulama Syafi'iyah mendefinisikan transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. Ketiga Ulama Malikiyah mendefinisikan *Al-Ijarah* yaitu pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktutertentu dengan suatu imbalan.

Allah menciptakan manusia sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah-mengupah, yang dalam fiqh Islam disebut *ijarah*. Kerjasamanya disebut *al ijarah* *Al ijarah* berasal dari 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. Menurut istilah *ijarah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian atau pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang. Pada garis besarnya *ijarah* terdiri atas dua pengertian, yaitu: pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu '*ain*, seperti: rumah dan pemakaian. Kedua, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Pengertian pertama mengarah pada sewa-

⁵ H.S., S. (2004). *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika.h. 56

menyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah mengupah.

Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.

Ensiklopedia Fikih Indonesia menyebutkan *ijarah* adalah transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda, sedangkan kepemilikan pokok benda itu tetap pada pemiliknya. Transaksi *ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Ulama Asy-Syafi'iyah akad *ijarah* adalah akad atas sesuatu yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti dengan dengan pengganti tertentu. Ada yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual beli jasa, yakni mengambil manfaat tenaga manusia ada juga yang menerjemahkan sewa-menyewa yakni mengambil manfaat dari barang.

Jumhur Ulama Fiqih berpendapat bahwa *ijarah* adalah menjual manfaat yang boleh

disewakan adalah manfaat bukan bendanya. Wabih Al-Juhaili mengutip pendapat Ibnu Qayyim dalam *I'lam Al Muqarri'in* bahwa manfaat sebagai asal *ijarah* sebagaimana ditetapkan ulama fiqih asal fasid (rusak) sebab tidak ada landasannya, baik dari Al-Quran, As Sunnah, Ijma dan Qiyas.

Dr. Muhammad Syafi'i Antonio berpendapat bahwa *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti oleh pemindahan kepemilikan. Menurut Kompleksi Hukum Ekonomi Syariah *ijarah* adalah sewa dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.

Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional *ijarah* merupakan Aqad pemindahan hak guna atas suatu barang dan jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah tanpa diikuti dalam pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁶

Ijarah juga dapat dikatakan dalam kontrak bank sebagai pihak yang menyewakan barang dengan nasabah sebagai penyewa, yang menentukan biaya sewa disepakati oleh pihak bank dan pihak penyewa. *Ijarah* berasal dari kata *al ajru* yang artinya adalah *al iwadh* dalam bahasa Indonesia ganti dan upah. Dalam arti luas *ijarah* adalah

⁶ Nita, S., & Susilo, J. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *Jurnal Hukum*

De'rechtsstaat, 6(1), 143–152.
<https://ojs.unida.ac.id/LAW/article/view/2819/pdf>. h. 59

suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.

Dalam fiqih Islam ijarah yaitu memberikan sesuatu untuk disewakan. menurut fatwa DSN *ijarah* didefinisikan sebagai akad pemindahan hak guna atas suatu barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa tanpa diikuti dalam pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.

Dalam transaksi perbankan bank memberi aset tetap kemudian disewakan kepada nasabah dengan biaya sewa yang tetap sampai dengan jangka waktu tertentu. Bank dapat membeli aset tetap yang ditunjuk oleh bank syariah kemudian setiap aset dioperasikan maka pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti oleh pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Sedangkan dalam buku KHES buku II Pasal 2220 Ayat 9 *ijarah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran. Selain itu sewa menyewa sebagaimana perjanjian lainnya, yaitu merupakan perjanjian yang bersifat konseksual. Dimana perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum, yakni yang apabila sudah berlangsung maka pihak yang menyewakan berkewajiban untuk menyerahkan barang kepada pihak penyewa dan dengan diserahkannya manfaat barang atau benda, maka pihak penyewa

berkewajiban untuk menyerahkan uang sewanya. Ketentuan lain yang terkait akad sewa terdapat dalam fatwa DSN MUI No. 112/DSN- MUI/IX/2017 tentang terkait akad ijarah ada juga dengan pengembangan akad *ijarah mawshufah fi dzimmah* dan *ijarah mutabiah bitamlik* dan dalam KHES Pasal 251-290 baik terkait akad ijarah murni maupun akad turunannya seperti *ijarah mutabiah bitamlik*.

Syaikh Syihab al Din dan Syaikh Umairah menjelaskan *ijarah* adalah “Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”. Muhammad Al Syarbini al Khatib menjelaskan *ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat. Upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqih muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*.

Taqiyyudin an-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:

- a. Upah (*ajrun musamma*) yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
- b. Upah (*ajrun misl*) yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun

sepadan dengan pekerjaannya saja.

Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan mengupah adalah memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dan orang lain menurut syarat-syarat tertentu.

Quraish Shihab dalam bukunya yaitu Tafsir Al Misbah menjelaskan At Taubah:105 ini sbb: “bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Ganjaran yang dimaksud dalam Ayat ini adalah upah atau kompensasi.

Menurut Syaikh Syihab dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud *ijarah* akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan memperbolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu. Dan menurut Al Syarbini al Khatib *ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.

Menurut Idris ahmad bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah, mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Diantara hal yang paling penting, antara majikan dan

buruh yaitu menempatkan dalam hubungan yang tepat dan memberikan aturan bagi hubungan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antara mereka. Seorang pekerja berhak mendapatkan upah adil atas kontribusinya terhadap keluaran. Dan berlawanan dengan hukum bagi seorang majikan muslim untuk mengeksploitasi pekerjaannya. Upah merupakan harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya atas produksi kekayaan. Untuk menentukan standar upah yang adil ada batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi buruh.⁷

Taqiyyudin an-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:

- a. Upah (*ajrun musamma*) yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
- b. Upah (*ajrun misl*) yaitu upah yang sepadan dengan kondisi

⁷ Hakim, L. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. PT Gelora Aksara Pratama.h.

pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

Dari berbagai terminologi tersebut di atas, secara substansial bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* yaitu mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu serta adanya kompensasi atau imbalan yang disebut dengan upah mengupah.

B. Upah Menurut 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 suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.⁸

Upah kerja lembur adalah tenaga kerja yang melakukan kerja lembur melebihi waktu jam kerja. Sebagaimana pada pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yaitu :

1. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari dalam satu minggu
2. 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari dalam 1 minggu

Pasal 78 Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 berbunyi:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja

sebagaimana yang dimaksud pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

2. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur

C. Rukun dan Syarat upah mengupah

Rukun *Ijarah* menurut ulama Hanafiyah itu hanya ada satu yaitu Ijab (ungkapan menyewakan) dan Qobul (persetujuan terhadap sewa menyewa) menurut ulama Hanafiah bahwa orang yang berakad sewa, imbalan dan manfaat termasuk syarat *ijarah* bukan rukunnya. Akan tetapi jumhur ulama menyatakan bahwa rukun *Al-Ijarah* itu ada empat yaitu : (a) Orang yang berakad, (b) Sewa/Imbalan (c) Manfaat dan Sighat (Ijab dan qobul).

Rukun dan syarat dalam *ijarah* atau upah mengupah meliputi:

A. Rukun *ijarah*

1. *Mu''jir* yaitu orang yang memberikan upah dan menyewakan
2. *Musta''jir* yaitu orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu
3. *Ma''qud alaih* atau objek yaitu pekerjaan dan barang yang dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas.
4. *Sighat* (*ijab* dan *qabul*). *Ijab*

⁸ Kadir, A., & Yunia, I. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*. PT Fajar Interpretama Mandiri.h.70

merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu"jir*) untuk menyewakan baran atau jasa yang dipinjamkan oleh *mu"jir*.

5. *Ujrah* atau imbalan atau upah yaitu upah sebagaimana terdapat dalam kamus umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagaimana yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

B. Syarat *ijarah*

1. Kedua orang yang berakad harus baligh dan berakal
2. Menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah*
3. Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui secara sempurna
4. Objek *ijarah* boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak cacat.
5. Manfaat dari objek tersebut harus dibolehkan oleh agama, maka tidak boleh *ijarah* terhadap maksiat
6. Upah atau sewa dalam akad harus sesuai dengan adat kebiasaan setempat.

Rukun dan syarat *ijarah* menjelaskan bahwa *ujrah* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Untuk pembayaran *ujrah*, jika *ijarah* adalah pekerjaan maka kewajiban pembayaran *ujrah*nya adalah pada waktu berakhirnya pekerjaan.

Pendapat lain, Syarat-syarat *ijarah* dalam akad *ijarah* ada dua macam:⁹

1. Hendaknya upah tersebut adalah harta

yang bernilai dan diketahui Syarat ini disepakati oleh ulama maksud syarat ini sudah dijelaskan pada pembahasan akad jula beli. Landasan hukum diisyaratkan mengetahui sabda Rasulullah "Barang siapa mempekerjakan pekerja hendaknya ia memberitahu upahnya.

2. Upah tidak berbentuk manfaat sejenis dengan ma"uqud Alaih (objek akad) yaitu upah tidak berbentuk manfaat seperti, *ijarah* tempat tinggal dibayar dengan tempat tinggal, jasa dibayar dengan jasa, pegunungan dibayar dengan pegunungan, petani dibayar dengan petani.

Syarat-syarat Al- *Ijarah* sebagai transaksi umum, al *ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat al *ijarah* sebagai berikut :

1. Untuk kedua orang yang berakad menurut ulama Syai"iyah dan Hanabilah disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu apabila orang belum dan tidak berakal menurut mereka al *ijarah*nya tidak sah. Akan tetapi ulama malikiyah dan Hanafiyah kedua orang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh tetapi anak mumayyizpun boleh melakukan akad *ijarah*.
2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad *ijarah*. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu maka akadnya tidak sah.

⁹ Sutedi, A. (2009). *Hukum perikatan*. Sinar Grafika.h.97

3. Manfaat yang menjadi objek ijarah harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari, apabila manfaat yang akan menjadi objek ijarah itu tidak jelas maka akadnya tidak sah.
 4. Objek *al-ijarah* itu boleh diserahkan dan dipergunakan langsung dan tidak bercacat.
 5. Objek *alijarah* dihalalkan oleh syara.
 6. Objek al-ijarah merupakan suatu yang biasa disewakan.
 7. Ulama Hanafiyah mengatakan upah sewa-menyewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewa, misalnya dalam sewa menyewa rumah. jika rumah dibayarkan dengan penyewa kebun menurut mereka al-ijarah seperti ini diperbolehkan. Pendapat lain Adapun rukun dan syarat al-ijarah sebagai berikut:
1. *Mujir* dan *Mustajir* orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mujir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan dan *mustajir* adalah orang yang menerima untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Disyaratkan pada *mujir* dan *mustajir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* dan saling meridhai.
 2. *Sighat* dan *ijab qabul mujir* dan *mustajir* *ijab qabul* sewa menyewa dan upah mengupah.
 3. *Ujrah* diisyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
 4. Barang yang disewakan ataupun sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah diisyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa

syarat berikut ini :

- a. Hendaknya barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- b. Hendaknya benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah- mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya.
- c. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah menurut syara bukan hal yang dilarang.
- d. Benda yang disewakan diisyaratkan kekal hingga yang ditentukan menurut perjanjian akad.

Prinsip pokok minimal pembiayaan ijarah yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

1. Dalam akad ijarah fisik dari komoditas yang disewakan tetap dalam kepemilikan yang menyewakan dan hanya manfaatnya yang dialihkan kepada penyewa.
2. Sampai waktu ketika aset objek sewa dikirim kepada penyewa, biaya sewa belum bisa dikenakan
3. Sewa dapat diakhiri sebelum waktunya.
4. Kontrak sewa akan berakhir apabila sewa tidak memberikan manfaatnya.

Adapun pendapat lain rukun *ijarah* yaitu aqid, *sighat*, *ujrah*, manfaat dan sedangkan syarat ijarah sendiri yaitu :

1. Syarat terjadinya aqad

Syarat ini inqad berkaitan dengan *aqid* at akad dan tempat akad. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam jual beli menurut ulama hanafiyah *aqid*(orang yang melakukan akad) diisyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* dipandang sah bila telah diizinkan walinya. Ulama malikiyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat ijarah dan jual beli sedangkan baligh adalah syarat penyerahan. Dengan demikian anak yang *mumayyi* adalah sah. Ulama

Hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan orang yang akan harus mukallaf yaitu baligh dan berakal sedangkan anak *mumayyiz* belum dapat dikategorikan ahli akad

2. Syarat pelaksanaan

Agar *ijarah* terlaksana barang harus dimiliki *aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk *aqad*. Dengan demikian ijarah yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya tidak menjadi adanya ijarah. Adapun syarat sah pelaksanaan ijarah yaitu :

1. Adanya keridhaan kedua belah pihak *aqad*
2. Mauqud alaih bermanfaat dengan jelas
3. Barang yang memenuhi secara syara
4. Kemanaatan benda diblehkan menurut syara
5. Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya
6. Tidak mengambil manfaat bagi orang yang disewa
7. Manaat mauqudalaih sesuai dengan keadaan yang umum

Syarat upah para ulama telah menetapkan syarat upah : (1) berupa harta

tetap yang dapat diketahui (2) tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan menempatirumah tersebut.

Rukun sewa ijarah dalam KHES Pasal 251 yaitu pihak yang menyewa, pihak yang menyewakan, benda yang diijarahkan, dan akad. Adapun syarat-syarat terhadap rukun sewa ijarah yaitu sebagai berikut :

1. Rang yang menyewakan
2. Orang yang menyewa dalam hal ini diisyaratkan baligh, berakal dan atas kehendak sendiri

Dalam hal ini barang atau benda yang disewakan:

1. Barang yang disewakan harus bermanfaat
2. Barang yang disewakan bukan termasuk barang-barang yang dilarang
3. Barang yang disewakan harus diketahui jenis, kadar, siatnya
4. Barang yang disewakan harus tahan lama atau kekalatnya
5. Barang yang disewakan dapat diserahkan oleh pemilik barang kepada penyewa.

D. Teori Mekanisme Penetapan Upah Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan *ikhtiyar* yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan ketentuan *syara'*). Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa antara dua belah pihak akan menimbulkan

kompensasi. Pada terminologi fiqh mu'amalah transaksi antara barang dengan uang disebut *saman* (harga/*price*), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah*(upah/*wage*). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang.¹⁰

Prinsip pengupahan dalam Islam yaitu:

- Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai(sebelum keringat pekerja kering)
- Upah hendaknya dibayar secepatnya sesuai perjanjian
- Upah diberikan dengan ukuran yang patut

Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian hukum yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif yaitu "penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka"(Soekanto & Mamudji, 2010). Sehingga disini penulis akan meneliti data-data sekunder yang diperoleh berhubungan dengan masalah yang peneliti angkat. Untuk sifatnya adalah diskriptif analitis.

C. PEMBAHASAN

a. Mekanisme Penetapan Upah Sekilas Sejarah Penetapan Upah dalam Islam

Menurut pandangan Islam, benar atau tidaknya sebuah kebijakan pemimpin

atau penyelenggara pemerintahan bergantung pada implikasinya, terhadap rakyat. Jika kebijakan itu berimplikasi pada kemaslahatan maka dianggap benar oleh syariat. Sebaliknya, jika kebijakan tersebut berdampak *mafsadat* pada rakyat maka dianggap menyalahi syariat. Salah satu kaidah fiqh yang sangat populer di kalangan umat Islam mengatakan: "Kebijakan pemimpin terhadap rakyatnya dikaitkan dengan kemaslahatan". Dalam tataran aplikasi, kebijakan pemimpin yang didasarkan kemaslahatan rakyat dikemukakan salah satunya dalam penentuan jumlah gaji.

Seorang pemimpin, pejabat, dan pegawai dalam berbagai levelnya, berhak mendapatkan gaji (biaya hidup). Hal ini bukan berarti bahwa mereka adalah buruh, melainkan sebagai abdi negara (*khadim al ummah*). Hak ini dapat dibenarkan sebagai konsekuensi logis dari tersitanya sebagian besar waktu mereka untuk menjalankan tugas keumatan, sehingga tidak ada waktu yang cukup bagi mereka untuk mencari nafkah. Ini adalah logika sehat yang dijustifikasi dari amaliah sahabat (*atsar ash-shahabah*). Hal ini juga bisa dijadikan dasar bagi keabsahan pemberian gaji dalam pandangan syariat.

b. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Menurut Undang- Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Adrian Sutedi, hanya ada dua cara melindungi pekerja: *Pertama*, melalui undang-undang ketenagakerjaan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan

¹⁰ Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.h.89

pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun (Sutedi, 2009). *Kedua*, melalui serikat pekerja (SP). Karena melalui serikat pekerja dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima (Sutedi, 2009). SP juga dapat mewakili pekerja dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial. Dalam perumusan PKB diperlukan peranan dan persetujuan dari perwakilan pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh serikat pekerja untuk memuat hak-hak serta kewajiban dasar yang tercantum dalam undang-undang maupun yang tidak tercantum dalam undang-undang namun dapat memberikan keuntungan bagi pekerja (Nita & Susilo, 2020).

Perlindungan hukum terkait dengan pekerja juga sejak awal telah dicantumkan secara jelas dalam Pancasila dan UUD 1945. Salah satu sila dalam Pancasila adalah "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Sila ini memiliki arti bagaimana menciptakan keadilan dalam setiap segi kehidupan masyarakat, salah satunya dibidang ketenagakerjaan terutama pengupahan. Konsekuensi Pancasila yang mana sebagai *staatsfundamentalnorm* bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila harus membumi dan terealisasi dalam seluruh aktifitas masyarakat (Hamzah, 2020).

Beberapa diantaranya yang dimuat dalam UUD 1945 yaitu:

1. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945:

"tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

2. Pasal 28D ayat 2 UUD 1945:
"setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
3. Pasal 28H ayat 1, 2, 3 dan 4 UUD 1945:
"setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan".
4. Pasal 28I ayat 2 UUD 1945:
"setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu".

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. "*Norms in people's lives should interact with developments and patterns of social change*" (Hamzah & Adinda, 2022). Penggunaan norma dalam rangka perlindungan hukum harus menjadi sarana dari pembangunan serta perubahan sosial. Dalam ilmu hukum "Hak" disebut juga hukum *subyektif*, hukum *subyektif* merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum *obyektif* (norma-norma, kaidah, *recht*).

Perlindungan dalam bidang Ketenagakerjaan diwujudkan dalam bentuk kesejahteraan (Seruni & Darmini, 2021). Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

1. Perlindungan pekerja/ buruh perempuan.
2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak.
3. Perlindungan bagi penyandang cacat.
4. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
5. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
6. Perlindungan atas upah.

Karena penulis membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka penulis akan membahas mengenai perlindungan atas upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan,

pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pemerintah memberikan perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, terdiri atas :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk membayar pesangon, dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang pertama yaitu upah minimum pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat

(3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan

produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Wijayanti, 2009). Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (kabupaten/kota),

Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi (kabupaten/kota). Bentuk perlindungan upah yang kedua yaitu waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat

:

1. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan,
2. Waktu kerja lembur dapat dilakukan maksimal tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.

Bentuk perlindungan upah yang ketiga yaitu waktu cuti dan istirahat. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberikan waktu cuti dan istirahat kepada pekerja. Waktu cuti dan istirahat sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), meliputi :

1. Istirahat antara jam kerja, setidaknya paling kurang setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja,
2. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja

dalam satu minggu,

3. Cuti tahunan setidaknya dua belas hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus, Istirahat panjang setidaknya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing- masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunan dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, melahirkan, menstruasi, gugur kandungan dan menyusui bagi pekerja perempuan. Hal ini diatur dalam Pasal 80 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Perlindungan upah saat hari libur resmi diatur dalam Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan secara terus-terusan atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya adalah denda, diatur dalam Pasal 95 dan Pasal 96 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena adanya

unsur kesengajaan dapat dikenakan sanksi/denda. Pengusaha yang karena kesengajaan mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pemerintah mengatur pengguna dendakepada pengusaha atau pekerja dalam pembayaran upah. Dalam hal ini, perusahaan dinyatakan mengalami bangkrut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak. membayar upah (Wijayanti, 2009).

Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Hukum Islam

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara kompratif lebih lemah, islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Hak-hak tenaga kerja itu mencakup: mereka harus di perlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban; kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka; mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Kesemua hak itu diberikan oleh islam kepada tenagakerja lebih dari empat belas abad yang silam ketika belum ada konsep mengenai hak tenaga kerja semacam itu, belum ada serikat buruh, belum ada

piagam penghargaan, belum ada gerakan buruh dan konsep mengenai *collective bargaining* (Chaudhry, 2012).

Seorang pengusaha muslim akan menyegerakan untuk menunaikan hak orang lain, baik itu upah pekerja, maupun hutang terhadap pihak tertentu. Seorang pekerja harus diberi upah sebelum kering keringatnya. Sikap orang yang memperlambat pembayaran upah dan hutang merupakan suatu kezaliman. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S Al- Ahqaf ayat : 19, yang berbunyi :

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat islam diberi kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan (Hakim, 2012).

Islam menganggap umat manusia sebagai satu keluarga, semua anggota setara di mata Allah juga dihadapan hukum yang dikeluarkan oleh Allah. Tidak ada perbedaan antara kaya dan miskin, berkedudukan tinggi atau rendah serta berkulit putih atau hitam. Tidak boleh ada diskriminasi karena perbedaan ras, warna kulit atau posisi. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S Asy- Syua'raa ayat 183:

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban (H.S., 2004). Menurut Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1. Pengertian Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun (Pribadi, 2014).

Faktanya praktek kerja kontrak selama ini diakui lebih banyak¹¹ merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial kalau ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengamanan kerja (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain.

Penerapan kerja dengan sistem kontrak ini perlu dilakukan peninjauan dalam konsep *maqashid syariah*. Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) sesuai dengan tujuan-tujuan syariah (*maqashid syariah*). Masalah Islamiyah yang diwujudkan melalui hukum Islam dan ditetapkan berdasarkan nash-

nash agama merupakan masalah hakiki. Masalah ini mengacu kepada lima pemeliharaan; memelihara agama, jiwa, harta, akal dan keturunan. Ini disebabkan, karena dunia tempat manusia tinggal disandarkan kepada lima pokok tersebut. Kelima pokok itu disebut dengan istilah *maqashid al-khamsah*.

Maqashid syariah secara etimologi terdiri dari dua kata, yakni *maqashid* dan *syariah*. *Maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshud* yang berarti kesengajaan atau tujuan. Adapun *syariah* artinya jalan menuju air, atau bisa dikatakan dengan jalan menuju ke arah sumber kehidupan (Kadir & Yunia, 2014).

Secara terminologi pengertian *maqashid syariah* adalah makna dan tujuan yang dikehendaki syara' dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia (Dahlan, 2006).

Berlandaskan pada doktrin normatif Islam yang termuat dalam Al Qur'an dan Hadits, serta pengalaman-pengalaman historis, maka dalam konsep Islam dapat dirumuskan bahwa kerja merupakan hak dan kewajiban umat manusia sebagai realisasi ibadah kepada Allah SWT. Ada 4 hal yang merupakan hak dan kewajiban Pekerja dalam Islam, yaitu (Fanjari, 1999):¹²

1. Hak bekerja.
2. Hak memperoleh upah/gaji.
3. Hak cuti dan keringanan pekerjaan.
4. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan.

¹¹ Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada. h. 90

¹² Fanjari, M. S. Al. (1999). *Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal*. Madani. h. 75

D. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam seperti diuraikan sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan, hal tersebut disebabkan oleh karakteristik konsep dan pandangan yang berbeda-beda.

Berdasarkan pembahasan penelitian ini adalah persamaan dan perbedaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat terutama bagi pekerja dan tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang terhadap pekerja/tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, kesejahteraan, pengupahan dan fungsi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Chaudhry, M. S. (2012). *Sistem Ekonomi Islam*. Prenadamedia Group.

- Dahlan, A. A. (2006). *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4* (I. B. Van Hoeve (ed.)).
- Fanjari, M. S. Al. (1999). *Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal*. Madani.
- Febrianti, L., Syafrinaldi, Ibnu Susilo, E., & S, T. (2021). Sistem Pengupahan Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang
- H.S., S. (2004). *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Hamzah, R. (2020). Penerapan Azas Kekeluargaan dan Keadilan Pada Penyelesaian Kredit Bermasalah Pada Pembiayaan Perumahan Di Indonesia. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 404–411. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v3i2.1141>
- Hamzah, R., & Adinda, F. A. (2022). The Existence Of A Norm Regarding The Execution Of Fiduciary Guarantees After The Issuance Of The Constitutional Court Decision Number 18/PUU/XVII/2019. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 22(1), 81–92. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2022.V22.81-92>
- Husni, L. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadir, A., & Yunia, I. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum*, 3(2), 45–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.37631/widyapranata.v3i2.442>
- Nita, S., & Susilo, J. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6(1), 143–152. <https://ojs.unida.ac.id/LAW/article/view/2819/pdf>
- Pribadi, D. J. (2014). *Tabukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. Dunia Cerdas.
- Seruni, P. M., & Darmini, N. (2021). *Pelindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Wartawan Di Provinsi Riau Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* [Universitas Gadjah Mada]. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/197123>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2010). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.

