



SKRIPSI

**IJARAH MAL SEBAGAI ALTERNATIF SISTEM PENGUPAHAN DI
INDONESIA**

Ijarah Mal As An Alternative Wage System In Indonesia

Oleh:

Firda Priliani Kusumaningtyas
NIM 150710101125

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2019

SKRIPSI

**IJARAH MAL SEBAGAI ALTERNATIF SISTEM PENGUPAHAN DI
INDONESIA**

Ijarah Mal As An Alternative Wage System In Indonesia

Oleh:

Firda Priliani Kusumaningtyas
NIM 150710101125

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2019

MOTTO

Tetapkan apa yang kamu inginkan. Putuskan dengan apa kamu akan menukarnya.
Tentukan prioritasmu dan laksanakan.

(Haroldson Lafayette Hunt Jr.).¹

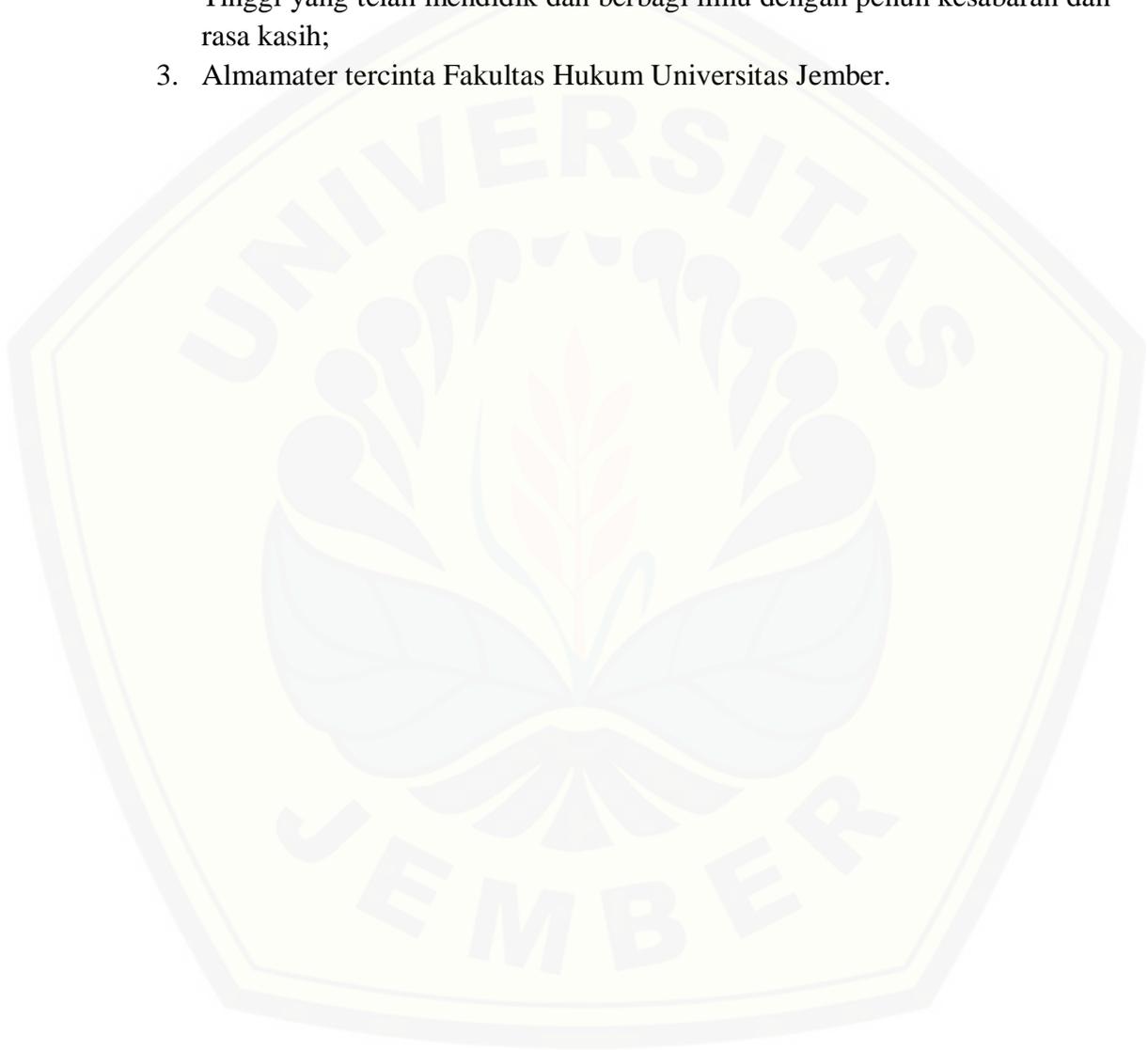


¹ Antonius Halim, 2013, *H. L. Hunt*, melalui <http://www.katakatabijak.com/tetapkan-prioritas-dan-laksanakan>, Diakses pada tanggal 25 Juni 2019

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa, saya persembahkan skripsi ini dengan penuh rasa cinta dan terima kasih kepada:

1. Kedua orangtua yang sangat penulis cintai, hormati dan banggakan, Ayahanda Kuswanto dan Ibunda Rusminingsih, yang sudah dengan ikhlas memberikan doa, dukungan, pengorbanan dan semangat tanpa henti;
2. Guru – guruku dari Taman Kanak – kanak sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan berbagi ilmu dengan penuh kesabaran dan rasa kasih;
3. Almamater tercinta Fakultas Hukum Universitas Jember.



PERSYARATAN GELAR

**IJARAH MAL SEBAGAI ALTERNATIF SISTEM PENGUPAHAN DI
INDONESIA**

Ijarah Mal As An Alternative Wage System In Indonesia

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

Oleh:

Firda Priliani Kusumaningtyas
NIM 150710101125

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2019

PERSETUJUAN

SKRIPSI TELAH DISETUJUI

22 Juli 2019

Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Mardi Handono, S.H., M.H
NIP. 196312011989021001

Dosen Pembimbing Anggota

Emi Zulaika, S.H., M.H
NIP. 197703022000122001

PENGESAHAN

IJARAH MAL SEBAGAI ALTERNATIF SISTEM PENGUPAHAN DI
INDONESIA

Oleh:

Firda Priliani Kusumaningtyas
NIM 150710101125

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Mardi Handono, S.H., M.H
NIP. 196312011989021001

Emi Zulaika, S.H., M.H
NIP. 197703022000122001

Mengesahkan:
Kemeterian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H
NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan dihadapan panitia penguji :

Hari : Senin

Tanggal : 22

Bulan : Juli

Tahun : 2019

Diterima Oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Moh. Ali, S.H., M.H
NIP. 197210142005011002

Muhammad Erfan Muktasim Billah, S.H., M.H.I
NIP. 760014673

Anggota Penguji,

Mardi Handono. S.H., M.H
NIP. 196312011989021001

.....

Emi Zulaika. S.H., M.H
NIP. 197703022000122001

.....

PERNYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FIRDA PRILIANI KUSUMANINGTYAS

NIM : 150710101125

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Ijarah Mal Sebagai Alternatif Sistem Pengupahan Di Indonesia”** adalah benar – benar hasil karya sendiri, kecuali dalam sebuah pengutipan substansi pendukung disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan dari karya tulis lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, tanpa adanya tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata ditemukan dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 23 Juli 2019

Yang menyatakan,

(FIRDA PRILIANI KUSUMANINGTYAS)

NIM. 150710101125

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Ijarah Mal Sebagai Alternatif Sistem Pengupahan Di Indonesia”**, skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan, dukungan, serta do'adari berbagai pihak, penulis tidak dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Mardi Handono, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Utama Skripsi yang telah dengan sabar memberi banyak arahan dan bimbingan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini;
2. Ibu Emi Zulaika, SH., M.H. selaku Dosen Pembimbing Anggota Skripsi yang telah dengan tulus dan penuh rasa sayang memberi arahan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini;
3. Dr. Mohammad Ali, S.H., M.H. selaku ketua penguji yang telah dengan sabar memberi arahan dan bantuan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini;
4. Bapak Muhammad Erfan Muktassim Billah, S.H., M.H.I, selaku sekretaris penguji yang dengan sabar memberikan arahan, semangat dan bimbingan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini;
5. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Echwan Iriyanto, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember, Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan;
6. Dra. Tutik Patmiati, M.H selaku ketua bagian Ilmu Hukum Dasar Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Rizal Nugroho, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan kepada penulis selama masa perkuliahan;
8. Seluruh Dosen beserta Staf Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan;
9. Kedua orangtua, Ayahanda Kuswanto, Ibunda Rusminingsih, Adik – adik penulis Tegar Bimantoro Herlambang, Friskian Oktavino, Syafiq Agil

Latif serta Saudara – saudara Penulis *Sirus's Siblings* Ilham Yanuar Tau Fiki, Citra Zakyatun Nisa' dan Muhammad Zhafran Nadirisky yang telah memberikan dukungan, do'a, hiburan dan kasih sayang yang tulus kepada penulis selama penulisan skripsi;

10. Rekan – rekan *PPF* Deasy, Aliph dan Layla. *Baper's* Nadya, Titik dan Linda. *Jibanger's* Marina dan Eldewanie. Yang telah memberikan semangat, dukungan dan do'a kepada penulis;
11. Rekan – rekan Fakultas Hukum Universitas Jember angkatan 2015 terutama Yolandha P, Rizka Amalia, Dara Kamaratih, Lely Tri, Elsy L, Ika Siti, Dhelima Putri, Karienta, Raissa Dwi P, Fefri N, Risqon R, Ahmad Ujjansah yang telah bersama selama masa perkuliahan;
12. Rekan – Rekan ABLC terutama Nadya Ulfa, Hermin Retnowati, Tya Ningrum, yang telah bersama dengan mulai pendirian HMJ ABLC.

Hanya ungkapan terimakasih yang dapat penulis ucapkan, semoga seluruh amal kebaikan yang telah semua pihak berikan mendapatkan imbalan kebaikan dari Allah SWT. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi sempurnanya skripsi ini. Penulis berharap semoga kedepannya skripsi ini dapat diterima, dan dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya.

Jember, 23 Juli 2019

Penulis

RINGKASAN

Sebagai manusia yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja dan memperoleh upah. Hal - hal yang berkaitan dengan tenaga kerja dan upah di Indonesia diatur dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 sedangkan sistem pengupahan berdasarkan hukum islam didasarkan pada Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000. Muncul berbagai permasalahan yang berkaitan dengan sistem pengupahan yang sudah diterapkan di Indonesia. Karena itulah sebenarnya hukum ekonomi dan bisnis islam memberikan opsi tentang sistem pengupahan yang disebut dengan Ijarah Mal. Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga penulis kemudian mengangkat permasalahan tersebut menjadi suatu karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul “ Ijarah Mal Sebagai Alternatif Sistem Pengupahan di Indonesia”. Permasalahan yang kemudian dibahas dalam karya tulis skripsi ini yaitu, pertama: Sistem pengupahan di Indonesia; kedua: kesesuaian antara Ijarah Mal dengan sistem pengupahan di Indonesia; ketiga: upaya untuk mmengimplementasikan Ijarah Mal ke dalam sistem pengupahan di Indonesia. Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif. Artinya, permasalahan yang diangkat diuraikan mengenai permasalahan hukum yang terjadi berkaitan dengan sistem pengupahan di Indonesia dengan mengkaji kesesuaian ijarah mal sebagai alternatif sistem pengupahan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang – undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konseptual (*Conseptual Approach*). Pendekatan perundang – undangan (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah mengenai peraturan –peraturan yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dibahas, dan pendekatan konseptual (*Conseptual Approach*) dilakukan dengan merujuk pada pendapat ahli dan/atau doktrin yang sedang berkembang dari dan didalam ilmu hukum.

Dalam konsepnya, sebelum dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan dikenal berbgai istilah untuk menyebut mengenai pengupahan di Indonesia. Dalam hukum positif di Inodnesia hukum ketenagakerjaan emiliki ranah dalam hukum perdata, hukum pidana dan hukum administrasi negara. Segala hal yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan seperti asas, hukum, tujuan dan hal lainnya diatur dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakarjaan. Sedangkan ijarah (sistem pengupahan yang berbasis pada hukum islam) di Indonesia segala sesuatunya didasarkan sesuai dengan Fatwa DSN-MUI No 09/DSN-MUI/2000.

Pengusaha dalam menjalankan usahanya disesuaikan dengan ketentuan – ketentuan dalam hukum positif sistem pengupahan di Indonesia. Pemerintah juga telah mengumumkan adanya kebijakan – kebijakan baru berkaitan dengan upaya peningkatan taraf hidup pekerja/buruh. Meski sudah terdapat peraturan tersebut, masih terjadi banyak permasalahan yang berkaitan dengan sistem pengupahan di

Indonesia, untuk itu perlu mempertimbangkan ijarah mal sebagai alternatif sistem pengupahan. Ijarah mal sesuai dengan peraturan – peraturan sistem pengupahan di Indonesia, dan untuk mengimplementasikannya perlu adanya upaya penerapan atas ijarah dalam operasional perusahaan oleh pengusaha, pemahaman atas ijarah mal oleh pekerja/buruh dan keikutsertaan pemerintah dalam pengenalan konsep ijarah mal.

Kesimpulan dari pembahasan skripsi ini adalah, untuk menerapkan ijarah mal sebagai alternatif sistem pengupahan di Indonesia bisa dimulai dari perusahaan untuk menerapkan ijarah mal pada perusahaannya dan pemerintah merumuskan peraturan baru tentang ijarah mal yang sesuai dengan kaidah hukum positif Indonesia.

Saran dari penulis, untuk mengimplementasikan ijarah mal sebagai alternatif sistem pengupahan di Indonesia pemerintah dapat terlebih dahulu merumuskan mengenai peraturan maupun pedoman atas sistem ijarah mal yang disesuaikan dengan hukum positif di Indonesia. Setelah peraturan dan pedoman tersebut ada, pemerintah dapat memperkenalkan sistem ijarah mal tersebut kepada masyarakatnya.

DAFTAR LAMPIRAN

No. Judul

1. Berita tentang tuntutan buruh atas upah yang tidak sesuai kepada tiga perusahaan kelapa.
2. Berita tentang pemerintah mengumumkan tiga cara untuk meningkatkan taraf hidup buruh.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH.....	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
HALAMAN LAMPIRAN.....	xiv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Umum	4
1.3.2 Tujuan Khusus	4
1.4 Metode Penelitian	4
1.4.1 Tipe Penelitian	5
1.4.2 Pendekatan Masalah	5
1.4.3 Bahan Hukum	6
1.4.3.1 Bahan Hukum Primer	6
1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder	7
1.4.3.3 Bahan Non Hukum	8
1.4.4 Analisa Bahan Hukum.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Ketenagakerjaan.....	10
2.1.1 Konsep Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.....	10
2.1.2 Asas, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan	16
2.1.3 Hubungan Kerja	20
2.2. Ijarah.....	22
2.2.1 Pengertian Ijarah	22
2.2.2 Bentuk, Rukun dan Syarat Ijarah	23
2.2.3 Dasar Hukum Ijarah	25
2.3. Upah	26
2.3.1 Pengertian Upah.....	26
2.3.2 Jenis – Jenis Upah.....	27
2.3.3 Sistem Pengupahan	29
2.3.4 Penetapan Upah Dalam Islam.....	30
BAB III PEMBAHASAN.....	33
3.1 Sistem Pengupahan diIndonesia	33
3.2 Kesesuaian Ijarah Mal dengan Sistem Pengupahan di Indonesia.....	41
3.3 Bentuk Pengimplementaian Ijarah Mal kedalam Sistem Pengupahan di Indonesia	52
BAB IV PENUTUP	55
4.1 Kesimpulan.....	55
4.2 Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai makhluk hidup, manusia tentunya memerlukan sandang, pangan dan papan sebagai kebutuhan primer hidupnya. Untuk memperoleh hal-hal primer tersebut tentunya diperlukan usaha dan modal. Sebagai upaya pemenuhannya, manusia sebagai makhluk ekonomi memerlukan pekerjaan agar dapat memperoleh uang yang kemudian digunakan sebagai alat transaksi pemenuhan kebutuhannya. Dalam hal ini, uang yang diperoleh manusia atau individu tersebut dari hasil bekerjanya dapat disebut dengan gaji atau upah.

Tidak semua orang yang bekerja mendapatkan *upah* sebagai imbalannya, karena ada beberapa orang yang mendapatkan uang setelah berkegiatan ekonomi yang merupakan usaha miliknya sendiri seperti pedagang atau nelayan. Pekerja, dalam perekonomian di Indonesia terdapat dua macam yaitu Tenaga Kerja dan Pekerja atau Buruh. Tenaga kerja dan Buruh mendapatkan upah setelah memberikan jasanya kepada perusahaan tempat ia bekerja. Lebih lanjut, dalam pasal 1 ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”, dan dalam ayat (3) tertulis: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.²

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan harapan dan ketentuan – ketentuan yang jelas tentang bagaimana seorang Tenaga Kerja dan Pekerja diperlakukan. Ketentuan tentang perlindungan pekerja dan hak – hak yang harus diperoleh Tenaga Kerja dan Pekerja sudah tertulis dengan jelas, hal ini tentunya menjadi jaminan bahwa setiap Tenaga Kerja dan Pekerja dapat bekerja dengan aman.

²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Hal. 35

Bab X Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dituliskan secara jelas tentang Perlindungan – perlindungan yang harus diberikan oleh Pemberi Kerja kepada Tenaga Kerja dan Pekerja, Upah yang diperoleh Tenaga Kerja dan Pekerja serta tentang kesejahteraan Tenaga Kerja dan Pekerja. Upah sendiri merupakan hak utama yang menjadi indikator utama seorang Tenaga Kerja dan Pekerja memilih pekerjaan tersebut. Besar atau sedikitnya nominal upah yang akan didapatkan menjadi pertimbangan utama tiap Tenaga Kerja dan Pekerja sebelum mereka bekerja, apakah nominal itu sebanding dengan besarnya tenaga yang mereka berikan.

Pemberian upah pada dasarnya merupakan suatu bentuk apresiasi dengan memberikan 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, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan Tenaga Kerja dan Pekerja kepada perusahaannya.³ Sistem pengupahan yang diadopsi oleh suatu negara biasanya berdasarkan pada teori atau falsafah yang dianut negara tersebut. Di Indonesia sendiri sistem pengupahannya biasa didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; dan
- c. Menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, di Indonesia tentunya mengenal ekonomi berdasarkan syariah meskipun masih belum sepenuhnya diterapkan di Indonesia. Di Indonesia, sistem pengupahan berdasarkan hukum islam secara khusus didasarkan pada Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah. Dalam sistem pengupahan syariah sendiri hal yang dititik beratkan adalah apakah besar nominal upah tersebut pantas secara duniawi dan pantas secara ketentuan timbangan pahala di

³Muh Barid Nizarudin Wajdi, “*Monopoli Dagang Dalam Kajian Fiqih Islam,*” *AT-Taahdzib: Jurnal Studi Islam dan Muamalah* 4, no. 2 (2016): 81–99

akhirat nanti. Moral, keadilan dan kelayakan menjadi hal penting yang sangat dipertimbangkan dalam pengupahan syariah.

Permasalahan – permasalahan yang terjadi berkaitan dengan upah tentu saja banyak terjadi di Indonesia, bahkan banyak diantara kasus tersebut yang berujung pada kericuhan. Demo yang disertai aksi – aksi ekstrim sudah banyak terjadi berkaitan dengan permasalahan upah di Indonesia. Nominal upah yang dianggap kurang sebanding dengan besarnya tenaga yang diberikan oleh Tenaga kerja atau Pekerja, upah yang telat diberikan atau besarnya standar upah minimum yang dirasa oleh Pemberi Kerja menjadi beberapa penyebab utama terjadinya ketidakpuasan atas upah yang diperoleh. Disini, hukum ekonomi dan bisnis syariah telah memberikan opsi tentang bagaimana memberikan upah yang dirasa pantas dan sesuai dengan masing – masing pihak. Sistem pengupahan ini dikenal dengan Ijarah (Ijarah Mal), dimana titik utama dari sistem pengupahan ini adalah bagaimana mengatur dan menetapkan upah yang seyogyanya sesuai dengan prinsip – prinsip keislaman. Dalam ijarah mal, menurut ulama Hanafiyah, kewajiban dalam membayar upah didasarkan pada tiga hal, hal tersebut yaitu: (1) Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad; (2) mempercepat pembayaran upah tanpa adanya syarat; (3) dengan membayayr upah sedikit demi sedikit. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk membahas tentang sistem – sistem pengupahan tersebut dengan judul **“Ijarah Mal sebagai Alternatif Sistem Pengupahan di Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang sebagaimana yang telah dikemukakan diatas maka permasalahan yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan di Indonesia ?
2. Apakah Ijarah Mal sesuai dengan sistem pengupahan di Indonesia?
3. Bagaimana mengimplementasikan Ijarah Mal kedalam sistem pengupahan di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Guna memperoleh tujuan yang dikehendaki, maka ditetapkan adanya suatu tujuan penulisan, tujuan penulisan proposal skripsi ini mempunyai 2 (dua) tujuan penulisan yaitu sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Merupakan tujuan yang bersifat akademis yaitu untuk memenuhi dan melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai sarana dalam mengembangkan disiplin ilmu, mengembangkan pengetahuan hukum yang diterima selama proses perkuliahan yang bersifat teoritis dengan praktik yang terjadi di masyarakat.
3. Memberikan kontribusi ilmu kepada masyarakat untuk mengembangkan fikiran yang berguna bagi kalangan umum dan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami sistem pengupahan yang diterapkan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan memahami tentang kesesuaian ijarah dengan sistem pengupahan di Indonesia.
3. Untuk memahami dan menganalisa tentang bagaimana ijarah dapat di implementasikan sebagai alternatif sistem pengupahan di Indonesia.

1.4 Metode Penelitian

Penulisan suatu karya ilmiah ini metode penelitian suatu hal terpenting yang harus diperhatikan dalam setiap penulisan.

Peter Mahmud Marzuki mengemukakan bahwa penelitian hukum yaitu:

Penelitian hukum merupakan kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekedar *know-about*. Sebagai kegiatan *know-how*,

penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang telah dihadapi, disini semua dibutuhkan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisa masalah yang dihadapi dan kemudian memberikan pemecahan atas segala masalah tersebut.”⁴

Metodelogi merupakan cara kerja untuk memperoleh hasil yang nyata atau konkrit. Metode yang tepat diharapkan dapat memberikan alur pemikiran yang berurutan dalam usaha mencapai pengkajian.

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penulisan yang digunakan yaitu tipe penelitian yuridis normatif, dengan menemukan permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah dalam hukum positif. Tipe penelitian yang digunakan ini mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti Undang-Undang, literatur yang bersifat konsep teoritis kemudian dikaitkan dengan masalah yang menjadi pokok utama dalam pembahasan.⁵

1.4.2 Pendekatan Masalah

Dalam sebuah penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk dapat menjawab isu atau permasalahan yang diteliti. Metode pendekatan masalah yang digunakan yaitu: Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Aproach*), dan pendekatan konseptual (*Conceptual Aproach*).

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Aproach*).

Pendekatan ini dilakukan dengan cara menganalisis semua Undang-Undang dan peraturan yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁶Masalah yang sedang diteliti adalah bagaimana mengimplementasikan Ijarah sebagai alternatif sistem pengupahan di Indonesia.

b. Pendekatan Konseptual (*Conteptual Aprouch*)

Peter Mahmud berpendapat bahwa pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada.Akan tetapi

⁴Peter Mahmud Marzuki, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta:Kencana Prenada Media Group,2016, Hal 60

⁵*Ibid* , Hal 194

⁶*Ibid*, Hal. 133

pendekatan ini dapat dilakukan dengan cara beranjak dari pandangan atau doktrin yang berkembang dari di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan dan doktrin, peneliti akan menemukan ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep dan asas-asas hukum yang relevan.⁷

Pemahaman akan pandangan-pandangan tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan suatu masalah.⁸ Pandangan tersebut dapat menjawab, menganalisa dan memecahkan masalah yang sedang ditangani yaitu bagaimana mengimplementasikan Ijarah sebagai alternatif sistem pengupahan di Indonesia.

1.4.3 Bahan Hukum

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang sepatutnya, diperlukan adanya sumber-sumber penelitian. Sumber penelitian hukum ini dapat dibedakan menjadi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁹

1.4.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya mempunyai otoritas dapat artikan sebagai bahan hukum primer, Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim.¹⁰ Bahan hukum primer juga dapat dikatakan sebagai bahan hukum yang mengikat.

Bahan hukum yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan :

- a. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.
- b. Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

⁷ *Ibid*, Hal. 177

⁸ *Ibid*, Hal. 135 - 136

⁹ *Ibid*, Hal. 182

¹⁰*Ibid*, Hal. 181

- c. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- d. Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450).
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190).
- f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747).
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
- h. Fatwa DSN MUI Nomor 009/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah

1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder meliputi, publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku teks, kamus jurnal hukum dan komentar atas putusan pengadilan.¹¹ Bahan hukum sekunder sebagai perantara penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, hasil penelitian, atau pendapat ahli.¹²

¹¹ *Ibid.*, Hal 181

¹² Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2014), Hal 119

1.4.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan non hukum berupa buku yang mengenai ilmu politik, ekonomi, filsafat, sosial budaya, karya ilmiah, laporan yang non hukum dan jurnal-jurnal yang juga non hukum. Dapat dikatakan sebagai bahan non hukum dikarenakan semua bacaan, buku, internet yang berkaitan ini membahas yang berhubungan dengan pokok pembahasan, bagaimana mengimplementasikan Ijarah sebagai alternatif sistem pengupahan di Indonesia, sehingga banyak buku, internet yang juga membahas berita tentang sistem pengupahan di Indonesia, bahan non hukum ini yang juga dapat diartikan sebagai penunjang penyelesaian proposal skripsi ini.

1.4.4 Analisa Bahan Hukum

Cara untuk mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan dikumpulkan dengan menggunakan metode analisa bahan hukum deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum lalu diaplikasikan untuk menjelaskan tentang data atau menunjukkan komparasi dan dihubungkan dengan pendapat para sarjana. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dari pendapat Peter Mahmud Marzuki yaitu :

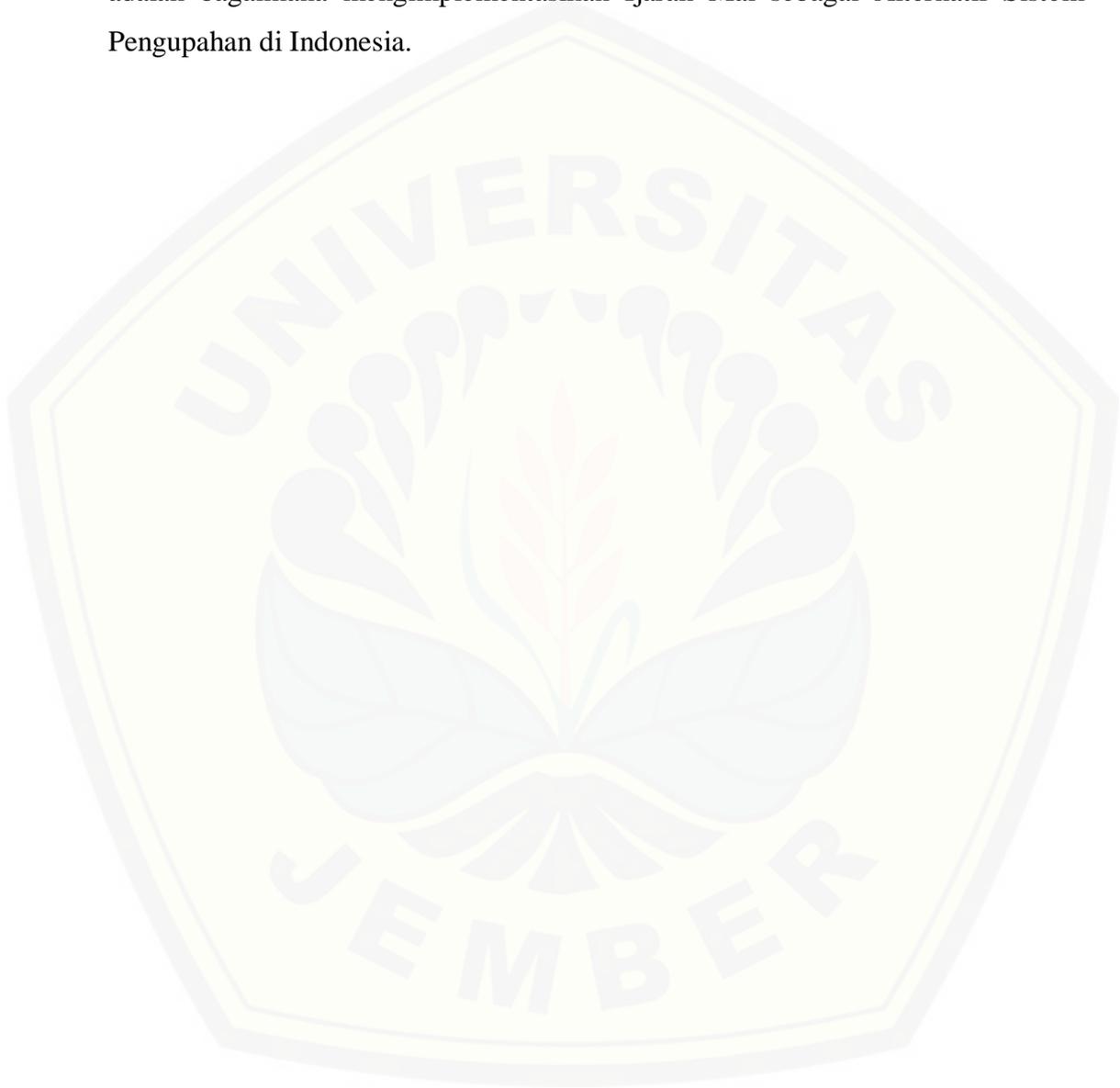
1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak pecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan bahan non hukum yang sekitarnya dipandang memiliki relevansi terhadap isu hukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum; dan
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan¹³.

Langkah yang telah dijelaskan diatas wujud dari sebuah analisis untuk mendapatkan hasil analisa yang dapat memberikan pemahaman atas isu hukum yang sedang dihadapi, sehingga pada saat penelitian ini dilaksanakan dapat

¹³Peter Mahmud Marzuki., *Op.Cit*, Hal 213

menemukan kesimpulan yang tepat, sehingga dapat menemukan adanya pemahaman yang jelas.

Tujuan dilakukannya analisa bahan hukum tersebut untuk menemukan adanya jawaban atas permasalahan pokok dan menarik kesimpulan dari permasalahan umum ke khusus, permasalahan yang tengah dihadapi pada saat ini adalah bagaimana mengimplementasikan Ijarah Mal sebagai Alternatif Sistem Pengupahan di Indonesia.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ketenagakerjaan

2.1.1 Konsep Hukum Ketenagakerjaan

Sebelum dikenal dengan sebutan *ketenagakerjaan*, sebelumnya dikenal beberapa istilah untuk menggambarkan Tenaga Kerja di Indonesia seperti *perburuhan*, *majikan*, *buruh* dan istilah – istilah lainnya yang kemudian dewasa ini telah digantikan dengan istilah ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dengan disahkannya Undang – Undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, istilah buruh secara khusus kemudian dirubah dengan istilah tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁴

Di Indonesia sendiri, ketika membahas tentang hukum ketenagakerjaan maka terdapat dua periode besar, yaitu periode pra-kemerdekaan dan periode kemerdekaan Indonesia. Dalam periode pra-kemerdekaan, ciri hukum ketenagakerjaan yang dapat dilihat adalah pada periode itu hukum ketenagakerjaan tidak terlepas dari kegiatan perbudakan, perhambaan, sistem kerja rodi, *poanale sanctie* yang terjadi pada masa itu. Sedang dalam periode pasca proklamasi kemerdekaan hingga tahun 1946, segala urusan mengenai ketenagakerjaan menjadi urusan dibawah wewenang Kementerian Sosial. Berdasarkan Maklumat Presiden No. 7/1947 tentang Susunan kabinet, ditetapkanlah Kementerian Perburuhan. Politik perburuhan pada masa ini merupakan kelanjutan dari politik perburuhan yang ada dalam jawatan perburuhan yang ada di Kementrian Sosial, yaitu untuk menuntaskan urusan – urusan yang berkaitan dengan:¹⁵

- a. Perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja;
- b. Jaminan sosial;

¹⁴Budiman Sudjatmiko mengutarakan bahwa kata *buruh* diharamkan karena istilah tersebut dikonotasikan komunis. Budiman Soedjatmiko, *Anak – Anak Revolusi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), Hal. 18

¹⁵Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), Hal.23.

- c. Perselisihan perburuhan;
- d. Organisasi perburuhan;
- e. Perwakilan perburuhan;
- f. Kerjantara;
- g. Pemberian pekerjaan dan sokongan pengangguran;
- h. Kewajiban kerja dan pengerahan tenaga;
- i. Pendidikan tenaga
- j. Transmigrasi; dan
- k. Urusan – urusan lainnya mengenai hubungan kerja dan penempatan tenaga kerja.¹⁶

Pada tahun pertama setelah penyerahan kemerdekaan, pemerintah dihadapkan dengan banyaknya masalah tentang perburuhan. Para buruh yang pada masa sebelum kemerdekaan belum memperhatikan masalah kesejahteraan dan kepastian kerja mulai memperhatikan hal – hal tersebut. Hal ini dikarenakan pada waktu itu seluruh rakyat, kaum buru dan organisasi – organisasi yang ada memusatkan kekuatan mereka untu perjuangan kemerdekaan, yang mana perjuangan ini bersifat politis.¹⁷ Meningkatnya kesadaran kaum buruh akan kesejahteraannya ditandai dengan banyaknya aksi pemogokan sebagai pertanda bahwa buruh telah sadar akan adanya hak – hak pribadi yang perlu mereka perjuangkan. Perjuangan kaum buruh itu terutama ditujukan sebagai bentuk penentangan hasil Konferensi Meja Bundar yang mengakui hak milik Belanda termasuk berusaha, yang berarti adanya pengakuan atas hak monopoli Belanda atau perusahaan perkebunan yang ada pada waktu itu. Presiden Soekarno, dalam hal ini, sesuai dengan pidato peresmian RIS yang dibacakan pada 15 Februari 1950 berjanji bahwa dalam kurun waktu 2 sampai 3 bulan akan diajukan Rancangan Undang – Undang mengenai perburuhan yang mana akan memuat antara lain tentang Perjanjian kerja dan Perlindungan Buruh.¹⁸

Pada era Pasca kemerdekaan hingga era Orde Lama, suasana politik yang ada disebut sebagai demokrasi liberal. Dengan dikeluarkannya Maklumat Wakil

¹⁶*Ibid*

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ *Ibid*, Hal.24

Presiden No. X, hal ini menandakan adanya kebebasan yang luas bagi masyarakat untuk saling berserikat. Maklumat ini juga menjadi landasan legal pembentukan partai yang saling bersaing untuk memperebutkan dukungan rakyat. Salah satu upaya yang dilakukan oleh partai – partai tersebut antara lain dengan membentuk organisasi buruhnya sendiri. Pada era Pemerintahan Soekarno terdapat beberapa Peraturan Perundangan mengenai Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Undang – Undang No. 12 Tahun 1948 tentang Kerja;
- b. Undang – Undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja;
- c. Undang – Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.¹⁹

Sistem yang ada pada masa demokrasi terpimpin (1959-1966) dapat dikatakan membuat kondisi perburuhan merasa kurang diuntungkan. Hal ini dapat terlihat dari adanya upaya untuk mencegah pengambilalihan perusahaan Belanda oleh buruh, salah satu upayanya dengan dibentuknya dewan perusahaan pada perusahaan – perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka nasionalisasi. Dikeluarkannya peraturan penguasa perang tertinggi No. 4 Tahun 1960 tentang Pencegahan Pemogokan dan atau Penutupan di perusahaan – perusahaan juga menjadi salah satu tanda adanya upaya untuk membatasi gerak politis dan ekonomis buruh.²⁰ Peraturan lain yang juga dikeluarkan pada era ini adalah Undang – Undang No. 12 Tahun 1964 yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja pada hubungan kerja pada perusahaan swasta. Undang – Undang ini memberikan ruang bagi pemerintah untuk campur tangan dalam masalah ketenagakerjaan. Selain itu, dengan diharuskannya izin dari Depnaker sebagai panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4) juga menandakan bahwa pemerintah berperan sebagai pihak penentu dapat tidaknya pengusaha melakukan PHK.²¹

Pada era Presiden B.J Habibie, ditetapkan Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 yang mengesahkan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi berlaku di Indonesia. Selain itu juga diratifikasi tentang usia minimum untuk diperbolehkan

¹⁹*Ibid*

²⁰*Ibid*, Hal.25

²¹*Ibid*, Hal.26

untuk bekerja (Konvensi No. 138 Tahun 1973), yang memberikan perlindungan terhadap hak asasi anak dengan memberikan batasan umur yang jelas sesuai dengan Undang – Undang No. 20 Tahun 1999.²²

Pada masa Kepresidenan Abdurrahman Wahid beberapa peraturan perundangan mengenai ketenagakerjaan dihasilkan, peraturan perundangan tersebut antara lain:

- a. Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. Kepmenaker RI No. Kep-150/Men/2000.

Kepmenaker RI No. Kep-150/Men/2000 mendapatkan perhatian khusus yang cukup besar dikarenakan peraturan ini memberi perlindungan yang cukup besar bagi para buruh dengan mengatur tentang pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian dalam pemutusan hubungan kerja.²³

Sejumlah peraturan perundang – undangan dihasilkan pada era pemerintahan Presiden Megawati, peraturan tersebut diantaranya adalah Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mana peraturan ini menggantikan 15 Peraturan Ketenagakerjaan sehingga Undang – Undang ini merupakan payung hukum bagi peraturan – peraturan lainnya yang bersangkutan dengan ketenagakerjaan. Undang – Undang lain yang dihasilkan yaitu Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial yang mana secara materi, Undang – Undang ini dapat dikatakan sebagai hukum acara bagi penyelesaian perkara hubungan industrial, menggantikan Undang – Undang No. 22 Tahun 1957 mengenai Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Pada tahun 1957 pula disahkan Undang – Undang No. 39 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.²⁴

Pada era kepemimpinan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, permasalahan pengangguran menjadi persoalan utama yang mendapat perhatian khusus. Pada tahun 2006 melalui Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006, wacana

²²*Ibid*, Hal.30

²³ *Ibid*, Hal.31

²⁴*Ibid*, Hal.32

untuk menerapkan fleksibilitas ketenagakerjaan akan diwujudkan dengan upaya merevisi peraturan – peraturan yang dinilai tidak sesuai dengan konsep fleksibilitas ketenagakerjaan, yaitu peraturan – peraturan yang dinilai terlalu melindungi pekerja sehingga menjadi beban bagi pengusaha. Selain itu upaya lainnya yang ditempuh pemerintah antara lain dengan menempuh kebijakan menciptakan lapangan kerja formal melalui fleksibilitas pasar kerja serta memperbaiki aturan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan rekrutmen, *outsourcing*, pengupahan dan PHK.²⁵

Hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum Indonesia memiliki kedudukan di bidang hukum administrasi negara, hukum perdata dan hukum pidana, sedangkan hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hukum privat. Hubungan ini didasarkan pada hukum perikatan yang merupakan bagian dari hukum perdata, peran pemerintah dalam hal ini hanya sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai pelaksana fasilitator apabila dalam hubungan tersebut terjadi suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan. Dan juga secara filosofis, kedudukan pemerintah lebih tinggi daripada kedudukan dari pihak yang diawasi.²⁶

Hukum administrasi sesuai dengan ketentuannya terdapat dua hal utama yang harus diperhatikan berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, yaitu dari pihak subjek hukum dalam penyelenggara negara dan bagaimana peranannya. Dalam hal subjek hukum dalam penyelenggara negara, hal ini disangkutkan dengan pejabat, lembaga dan warga negara. Pejabat yang dimaksud dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan –ketentuan dalam hukum administrasi. Perannya berkaitan dengan menjalankan fungsi – fungsi yang terdapat di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin, bagaimana cara negara melakukan pencegahan atas suatu hal yang dapat terjadi dan bagaimana pemerintah sebagai penyelenggara negara harus dapat melaksanakan fungsi – fungsi tersebut dengan sebaik mungkin.

²⁵*Ibid*, Hal.35

²⁶Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Bandung: Sinar Grafika, 2009), Hal.14

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum pidana berkaitan dengan pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan. Secara teoretis, kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum Indonesia dipisahkan dalam urusan perdata, pidana dan administrasi, sedangkan dalam praktiknya hubungan ini harus dilaksanakan secara berhubungan antara satu sama lain. Selama hubungan kerja tersebut berlangsung, hal tersebut harus diawasi oleh pemerintah sebagai konsekuensi dijalankannya fungsi *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Apabila kemudian terjadi pelanggaran selama pelaksanaan, maka sanksi pidana yang sesuai dengan peraturan hukum pidana dapat diterapkan sebagai sanksinya.²⁷ Akan tetapi seperti yang diutarakan oleh Guus Heerma Van Voss, seiring dengan perkembangan hukum ketenagakerjaan banyak negara pada saat ini mengakui bahwa hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan sebagai disiplin hukum mandiri.²⁸ Hukum ketenagakerjaan dikarakteristikan oleh sejumlah ciri sebagai berikut:

- a. Lebih banyak aturan – aturan hukum yang bersifat kolektif

Dalam kajian hukum ketenagakerjaan pengaturan yang ada mencakup tentang serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya dan hubungan antara organisasi – organisasi tersebut dengan anggota – anggotanya.

- b. Mengkompensasikan ketidaksetaraan (perlindungan kepada pihak yang lebih lemah)

Dalam kajiannya, hukum ketenagakerjaan mendorong adanya pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan – aturan yang kemudian ditujukan untuk melindungi pihak buruh atau pekerja atas kekuatan ekonomi yang ada pada pihak majikan.

- c. Pengintegrasian hukum privat dan hukum publik

Dalam penerapannya, sebagian aturan dalam hukum ketenagakerjaan dapat diserahkan penegakannya kepada masing – masing pihak dan ada pula yang penegakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh pemerintah (lembaga). Lebih lanjut ada beberapa peraturan yang memungkinkan

²⁷*Ibid*, Hal. 14-15

²⁸Guus Herma Van Vos, (eds.), *Bab – Bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Hal.

penegakannya dilakukan secara bebarengan oleh para pihak dengan aparat penegak hukum, baik secara individual maupun secara kolektif.

d. Sistem yang khusus berkenaan dengan penegakan.

Dalam penegakannya, terdapat sejumlah ciri khusus yang melekat pada hukum ketenagakerjaan. Di banyak negara, dapat ditemukan adanya inspektorat perburuhan yang bertanggung jawab untuk mengawasi penerapan dan penegakan dari bagian – bagian tertentu dari hukum ketenagakerjaan. Disamping itu, banyak juga negara yang mengenal dan mengembangkan sistem penyelesaian sengketa perburuhan khusus, yakni peradilan perburuhan.²⁹

2.1.2 Asas, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

a. Asas Hukum ketenagakerjaan

Secara umum, asas hukum dapat diartikan sebagai pikiran dasar yang terdapat dalam hukum konkret maupun diluar hukum konkret. Menurut definisi yang diberikan oleh Paul Schoten sebagaimana yang dikutip oleh Yuliandri, asas hukum adalah:

Grondgedachten, die in en achter ieder in wetvoorschriften en rechterlijke uitsparken belichaamd rechtssystem liggen, waarvan de bijzondere bepalingen en beslissingen als uitwerkingen kunnen worden gedacht. Terjemahannya: pikiran – pikiran dasar yang terdapat di dalam dan dibelakang sistem hukum masing – masing dirumuskan dalam aturan perundang – undangan dan putusan – putusan hakim, yang berkenaan dengannya ketentuan – ketentuan dan keputusan – keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.³⁰

Pada dasarnya, asas – asas yang berlaku pada pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pada asas – asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil, dan merata. Hal ini karena pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia menyangkut tentang multidimensi dan terkait dengan banyak pihak,

²⁹Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Citra Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), Hal.103-104

³⁰Yuliandri, *Asas – Asas Pembentukan Peraturan Perundang – Undangan Yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undang – Undang Berkelanjutan*, (Surabaya,2007), Hal.18

yaitu antara pihak pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung satu sama lain sehingga asas hukum ketenagakerjaan adalah asa keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.³¹

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 4 Undang – Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Menurut Manulung, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa.³²

Secara umum, tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan hanya sekedar menjadi objek pembangunan.

c. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat hukum privat karena bidang – bidang kajian dalam hukum ketenagakerjaan merupakan satu kesatuan yang mengatur tentang hubungan antara orang – perorangan, dan dikatakan bersifat hukum publik karena

³¹Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), Hal.9

³²*Ibid*, Hal.10

pemerintah ikut campur tangan dalam masalah – masalah ketenagakerjaan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum ketenagakerjaan.³³

Budiono membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan fakultatif. Dikatakan bersifat imperatif karena hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, yang mana aturan – aturan yang terdapat didalamnya harus ditaati secara mutlak. Peraturan tersebut seperti berikut:

- a. Pemberi kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 35 ayat (3) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja;
- b. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Hal ini sesuai dengan Pasal 42 ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Hal ini sesuai dengan Pasal 44 ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Ketentuan mengenai pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- e. Ketentuan mengenai mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- f. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur diatur dalam Pasal 78 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- g. Pengusaha atau pemberi kerja wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh. Hal ini sesuai dengan Pasal 79 ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- h. Pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang

³³Sayid Mohammad Rifqi Noval , *Loc.Cit.*, Hal.106

diwajibkan oleh agamanya. Hal ini sesuai dengan Pasal 80 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- i. Kewajiban pemberi kerja untuk mengikutsertakan para pekerja atau buruh ke dalam Program Jamsostek. Hal ini sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁴

Dikatakan bersifat fakultatif karena hukum tersebut bersifat mengatur atau melengkapi, artinya hukum tersebut dapat dikesampingkan pelaksanaannya, seperti berikut:

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Hal ini sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja setelah mengadakan perundingan dengan para pekerja atau buruh. Hal ini sesuai dengan Pasal 61 ayat (4) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Para pekerja atau buruh memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini sesuai dengan Pasal 171 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Hak untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini sesuai dengan Pasal 14 ayat (1) Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Pengecualian kewajiban ikut serta dalam program Jamsostek , dimana program JPK dapat diabaikan sepanjang pengusaha telah memberikan pelayanan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari standar Jamsostek. Hal ini sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993.

³⁴Abdul Khakim, *Op.Cit*, Hal. 10 - 14

2.1.3 Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.³⁵ Dalam Pasal 1 angka 15 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa hubungan kerja merupakan salah satu bentuk hubungan hukum yang tercipta karena adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak. Isi atau substansi dari perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan Peraturan Perusahaan yang ada. Dalam hal ini ada beberapa hal yang menjadi unsur Hubungan kerja, yaitu:

a. Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.³⁶ Selain pengertian itu, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Dalam hal ini, perjanjian kerja harus memenuhi unsur berikut, yaitu:

- a. Adanya unsur pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja, harus ada pekerjaan yang disepakati untuk dilakukan. hal ini sesuai dengan KUHPerduta Pasal 1603 a.
- b. Adanya unsur perintah. Salah satu unsur utama dari perjanjian kerja adalah pihak pekerja harus dan tunduk melaksanakan

³⁵Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal. 10.

³⁶Lihat Pasal 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerjaannya sesuai dengan perintah yang diberikan oleh pemberi kerja.

- c. Adanya upah. Sebagai tujuan utama dari pekerja, upah merupakan unsur penting yang harus diperjelas pada perjanjian kerja.

Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila memenuhi unsur berikut:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.³⁷

Pada umumnya perjanjian kerja dapat berbentuk lisan dan tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003), namun secara normati perjanjian kerja dalam bentuk tertulis lebih menjamin hak dan kewajiban antara kedua belah pihak karena dapat dipertanggung jawabkan secara hukum dengan bukti yang lebih otentik. Dalam pasal 54 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja tertulis, harus memuat sekurang – kurangnya:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat dilaksanakannya pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.³⁸

³⁷Lalu Husni, *Op.Cit* Hal. 57

Dalam perjanjian kerja juga harus memuat dengan jelas tentang kewajiban dari pekerja dan pemberi kerja. Dalam hal kewajiban dari pekerja, sesuai dengan yang terdapat dalam KUHPerdara kewajiban tersebut antara lain:

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan;
- b. Buruh/pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha;
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Sedangkan kewajiban dari pihak pemberi kerja atau pengusaha yaitu:

- a. Kewajiban membayar upah;
- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti;
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;
- d. Kewajiban memberikan surat keterangan.³⁹

2.2 Ijarah

2.2.1 Pengertian Ijarah

Ijarah adalah suatu perjanjian sewa – menyewa atas suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa.⁴⁰ Atau Ijarah adalah suatu transaksi sewa – menyewa atas suatu barang dan atau upah – mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.⁴¹ Secara etimologi, ijarah Ijarah berasal dari kata *أجر* berarti (menjual manfaat).⁴² Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya

³⁸Lalu Husni, *Op. Cit*, Hal. 59

³⁹Lalu Husni, *Op. Cit*, Hal. 61

⁴⁰Pusat Komunikasi Ekonomi Syariah, *e-Book kamus Ekonomi Syariah*.

⁴¹Abdul Ghafur Anshari, *Reksa dana Syariah*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), Hal. 25

⁴²Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), Hal. 318

disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).⁴³

Selain pengertian tersebut, terdapat beberapa ulama yang memberikan definisi mengenai ijarah. Pendapat tersebut antara lain:

- a. Menurut Muhammad Al- Syarbini al Khatib ijarah adalah suatu kepemilikan atas manfaat dengan adanya imbalan dan syarat – syarat. Menurut Sayyid Sabiq ijarah ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Menurut Idris Ahmad, upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat –syarat tertentu;⁴⁴
- b. Menurut Hanafiyah, ijarah adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan;⁴⁵
- c. Menurut Malikiyah, ijarah adalah nama bagi akad – akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan;⁴⁶
- d. Dalam bukunya, Helmi Karim berpendapat bahwa lafadz ijarah memiliki arti umum yang meliputi upah atas pemaanaan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan, atau upah karena sudah melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan.⁴⁷

2.2.2 Bentuk, Rukun dan Syarat Ijarah

a. Bentuk Ijarah

Dilihat dari segi objek ijarah berupa kemanfaatan suatu benda atau tenaga manusia, ijarah dapat dibagi menjadi dua bentuk yaitu:

- a. Ijarah *ain*, yaitu suatu ijarah yang berhubungan dengan penyewaan atas suatu benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut

⁴³Sayyid Sabiq, **Fiqh Sunnah 13**, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, (Bandung: PT Al-Ma'arif, 1988, Cet. 2), Hal. 18

⁴⁴Abdurrahman Al-Jaziri. *t.th. al-Fiqh Ala Madzahib al-Arba"ah. Beirut:Dar al-Qalam*. Dikutip oleh Hendi Suhendi, **Fiqh Muamalah**,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, Cet. 3), Hal. 114

⁴⁵*ibid*

⁴⁶*ibid*

⁴⁷Helmi Karim, **Fiqh Muamalah**, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), Hal. 29

tanpa adanya pemindahan hak kepemilikan atas benda tersebut. Benda yang dimaksud disini termasuk benda bergerak maupun benda tidak bergerak;

- b. Ijarah Mal (*a'mal*), yaitu suatu ijarah terhadap tenaga manusia atau biasa diistilahkan dengan upah – mengupah. Ijarah jenis ini digunakan untuk memperoleh jasa (tenaga) dari seseorang dengan membayar upah atas jasa yang dilakukan.⁴⁸

b. Rukun Ijarah

Rukun adalah ketentuan – ketentuan yang harus dipenuhi dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain rukun merupakan unsur – unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu tersebut terwujud karena adanya unsur – unsur tertentu yang membentuknya, dimana apabila unsur – unsur tersebut tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut menjadi tidak sah.⁴⁹

Sesuai dengan yang terdapat dalam Fatwa DSN – MUI No. 09/DSN-MUI/2000, rukun mengenai ijarah ditetapkan sebagai berikut:

- a. *Sigah Ijarah*, yaitu ijab dan qabul yang berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berkesepakatan (berkontrak) baik secara lisan (verbal), maupun dalam bentuk lain;
- b. Pihak – pihak yang berakad, terdiri atas pihak pemberi sewa / pemberi jasa dan pihak penyewa / pengguna jasa;
- c. Objek dari akad ijarah, meliputi:
 - a. Manfaat barang dan sewa, atau;
 - b. Manfaat jasa dan upah.⁵⁰

c. Syarat Ijarah

Sesuai dengan ketentuannya, ijarah juga memiliki syarat – syarat yang harus dipenuhi sebagai indikator suatu ijarah dapat di-sah-kan. Ketentuannya yaitu:

- a. Syarat *In' iqad*, yaitu kedua pihak yang berakad harus memenuhi ketentuan:

⁴⁸Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah : Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, (Jakarta; Rajawali Pers; 2016), Hal.131

⁴⁹Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), Hal. 95

⁵⁰Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), Hal. 105.

- a. Baligh (*mummayiz* = 7tahun);
 - b. Berakal (tidak gila dan tidak dalam kondisi mabuk);
 - c. Bukan budak (dalam keadaan merdeka);
 - d. Tidak dalam paksaan.
- b. Syarat sah, meliputi:
- a. Ridha *aqidain*, yaitu kedua belah pihak yang berakad harus saling ridha;
 - b. Jasa dan barang yang diakadkan harus halal;
 - c. *Ma' qud ' alaih* atau objek akadnya harus diketahui dengan jelas.⁵¹

2.2.3 Dasar Hukum Ijarah

Dasar hukum ijarah adalah firman Allah SWT dalam QS. Al – Baqarah: 233 yang artinya:

Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu meberikan pembayaran menurut yang patut....⁵²

Ayat ini kemudian menjadi dasar hukum atas adanya sistem sewa dalam hukum islam, tentu saja selain tentang hal seseorang itu boleh menyewa orang lain untuk menyusui anaknya ayat ini juga berlaku secara umum terhadap segala bentuk sewa – menyewa.⁵³

Ayat lain yang menjelaskan mengenai ijarah merupakan QS. Az – Zukhruf: 32 yang artinya:

Apakah mereka yang mebagi – bagikan rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggalkan sebahagian dari mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain,

⁵¹Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara* jilid 2, (Yogyakarta : Irtikaz, 2016), Hal. 296-297

⁵²Mardan, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2016), Hal. 246

⁵³Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), Hal. 43

dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT telah memberikan kelebihan kepada sebagian manusia agar manusia tersebut dapat saling berbagi dan membantu dengan satu sama lainnya, salah satu caranya adalah dengan melakukan akad ijarah.⁵⁴

2.3 Upah

2.3.1 Pengertian Upah

Upah merupakan suatu imbalan atau hasil yang diperoleh tenaga kerja atau buruh setelah menyelesaikan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Sesuai dengan Pasal 1 ayat (30) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang - Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan⁵⁵. Pasal 1 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵⁶ Pihak pemerintah sendiri telah mengatur sistem upah di Indonesia melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum.

Pada dasarnya, upah merupakan sumber utama yang menjadi faktor penunjang utama bagi kebutuhan hidup tenaga kerja atau buruh, karena itulah

⁵⁴ <http://adefebriwibowo.blogspot.com/2016/10/pengertian-dan-dasar-hukum-ijarah.html> , diakses pada tanggal 20 Maret 2019

⁵⁵Lihat Pasal 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵⁶*Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2003), Hal. 5

upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Definisi penghasilan atau imbalan yang diterima karyawan atau pekerja, menurut Sonny Sumarsono ada empat, yaitu :

- a. Upah atau gaji dalam bentuk uang;
- b. Tunjangan dalam bentuk natura;
- c. *Fringe Benefit*;
- d. Kondisi Lingkungan Kerja.

Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

- a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
- b. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR);
- c. Produktivitas marginal tenaga kerja;
- d. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha;
- e. Perbedaan jenis pekerjaan.

2.3.2 Jenis – jenis Upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵⁷ Berdasarkan pengertian tersebut, terdapat beberapa jenis upah. Jenis – jenis tersebut antara lain:

- a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan

⁵⁷*Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing,2006),Hal.1

kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.⁵⁸

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas tersebut.

c. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang di terima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokok nya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagiandari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan parakaryawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana, *cost of living* perlu diperhatikan dalam penentuan upah.⁵⁹

2.3.3 Sistem Pengupahan

Sebuah perusahaan tentunya memberikan upah kepada para pekerjanya. Pemberian upah sendiri tentunya memiliki sebuah sistem agar pengupahan tersebut menjadi lebih terstruktur. Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaanaan biasanya memberikan upah kepada para pekerja atau buruhnya.

⁵⁸Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2006), h. 89

⁵⁹Zainal Asikin, dkk, 2006, *Ibid*, Hal. 90 - 91

Secara teori dan praktik, terdapat beberapa sistem pembayaran upah yang biasa diterapkan, sistem tersebut antara lain:

- a. Sistem Upah jangka waktu yaitu suatu sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu. Jangka waktu yang dijadikan patokan biasanya menurut jangka waktu harian, mingguan atau bulanan;⁶⁰
- b. Sistem Upah Potongan, pada umumnya sistem ini bertujuan untuk menggantikan sistem upah jangka waktu yang hasilnya dirasa kurang memuaskan. Dalam sistem ini upah akan diberikan ketika hasil pekerjaannya dapat diukur sesuai dengan indikator tertentu seperti banyaknya, panjang atau beratnya dan berbagai indikator lainnya;
- c. Sistem Skala Upah Berubah. Pada sistem ini, banyak upah yang diberikan disesuaikan dengan penjualan hasil produksi yang terjual di pasar. Jika harga barang produksi dipasar mengalami kenaikan maka upah yang diberikan juga mengalami kenaikan, jika harga mengalami penurunan maka jumlah upah yang diberikan juga mengalami penurunan;
- d. Sistem Upah Pemufakatan, yaitu suatu sistem pengupahan dimana cara pemberian upahnya adalah dengan memberikan sejumlah upah kepada kelompok – kelompok tertentu.
- e. Sistem Pembagian Keuntungan, yaitu suatu sistem dimana upah yang diberikan dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila di akhir tahun perusahaan mendapatkan keuntungan.
- f. Sistem Upah Indeks, dimana pemberian upah disesuaikan dengan indeks biaya hidup.
- g. Sistem Upah Borongan, yaitu sebuah sistem dimana cara perhitungannya biasanya dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh sekelompok pekerja, dimana untuk seluruh pekerjaan ditentukan dalam satu pembayaran lalu kemudian akan dibagi – bagikan kepada masing – masing pelaksana.
- h. Sistem Upah Premi, yaitu cara pemberia upah yang merupakan metode pembayaran upah kombinasi antara upah waktu da upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila

⁶⁰Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada, 2007),Hal.72

semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi premi. Premi diberikan misalnya sebagai bonus atas penghematan waktu, penghemat bahan, kualitas produk dan alasan lainnya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time and Motion Study*.⁶¹

2.3.4 Penetapan Upah dalam Islam

Sesuai ketentuan dalam Islam, penetapan upah yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan antara para pihak. Upah yang akan diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada akad termasuk pula jumlahnya, selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan agar pemberian upah sesegara mungkin setelah pekerja menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atas pekerjaannya dengan jumlah yang sesuai dengan klausul dalam akad sebelumnya. Selain itu, manfaat lain dari disebutkannya upah pada akad adalah untuk mengantisipasi apabila kemudian pada suatu saat kelompok buruh atau pekerja menuntut upah yang terlalu tinggi diluar batas kemampuan perusahaan.⁶² Menyangkut dengan penentuan jumlah upah kerja, syariat islam tidak emberikan secara terperinci ketentuan – ketentuannya. Secara umum sistem penetapan upah dalam islam digaris besarkan sebagai berikut:

a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Dalam ketentuan akad atau kontrak kerja harus jelas berapa nominal besar upah yang akan diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Dasar dari harus adaya unsur kejelasan tersebut adalah dari hadist. Rasulullah SAW memberikan contoh yang kemudia harus dijalankan oleh kaum muslimin, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaanya. Rasulullah SAW bersabda yang artinya:

Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya. (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).⁶³

⁶¹Zaeni Asyhadie, *Ibid*, Hal.73

⁶²Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), Hal. 166-167

⁶³Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), Hal. 515

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW telah mengajarkan bahwa pemberi kerja (majikan) harus memberikan informasi kepada pekerjanya perihal jumlah upah yang akan diberikan. Pemberian informasi ini dimaksudkan untuk memberi semangat dan kejelasan hak kepada pekerja.

b. Membayar upah sebelum keringatnya mengering

Dalam Al - Qur'an dan hadits, Rasulullah SAW menganjurkan kepada para pemberi kerja agar memberikan upah sesegera mungkin setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Maksud dari adanya ketentuan tersebut adalah untuk menghilangkan keraguan atau kekhawatiran pekerja bahwa upah mereka akan dibayarkan. Namun, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah asalkan sesuai dengan akad yang sudah disepakati di awal⁶⁴.

c. Memberikan upah yang adil

Pemberi kerja tidak boleh berlaku kejam terhadap pekerja dengan menghilangkan sebagian atau seluruhnya dari hak pekerja, upah yang ditetapkan harus dengan cara yang paling tepat dan tidak menindas pihak manapun. Tiap pihak memperoleh bagian yang sesuai dan sah dari hasil kesepakatan tanpa adanya unsur pemaksaan dan ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan tercantum dalam Q.S Al – Maidah ayat 8 yang artinya sebagai berikut:

Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa

Adil merupakan suatu kata yang mudah untuk diucapkan tetapi sulit untuk diimplementasikan. Uzair menegaskan bahwa salah satu filosofi islam yang paling penting dalam urusan gaji adalah keadilan. Dalam islam keadilan digolongkan menjadi dua, yaitu:

- a. Adil Bermata Jelas dan Transparan. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan terlebih dulu bagaimana upah yang akan diterimanya nanti, meliputi besar dan bagaimana tata cara pembayaran upah tersebut.

⁶⁴Imam Mustofa, *Loc.Cit*, Hal. 104

- b. Adil Bermakna Proporsional, artinya pekerjaan seseorang harus dibalas sesuai dengan berat pekerjaan tersebut.⁶⁵

Prinsip adil juga dicantumkan dalam Q.S *Al – Jaatsiyah* ayat 22 yang artinya:

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakan mereka tidak akan dirugikan.

- d. Memberikan Upah yang Layak

Dalam memberikan upah kepada pekerja hendaknya memperhatikan sisi kelayakan. Unsur kelayakan tersebut dapat dinilai mencukupi apabila telah sesuai dengan 3 aspek yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Selain itu, upah yang diberikan juga harus layak dan sesuai dengan pasaran. Allah SWT berfirman dalam Q.S *Asy – Syu'ra* ayat 183 yang artinya:

dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.

Ayat tersebut bermakna bahwa manusia tidak boleh melawan suatu perbuatan yang merugikan orang lain dengan mengurangi hak – hak yang harusnya diperoleh. Lebih jauh, pemberi kerja tidak boleh membayar gaji pekerjanya lebih sedikit dari yang biasanya dibayarkan.

⁶⁵Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), Hal.30.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, berkaitan dengan pokok permasalahan yang ada maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Segala sesuatu yang berkaitan dengan Sistem pengupahan di Indonesia diwujudkan dalam bentuk Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan semakin dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Bahwasanya pemerintah telah mengatur segala hal yang berkaitan dengan standar pengupahan hingga upah minimum untuk menjamin sistem pengupahan di Indonesia berjalan dengan baik. Pemerintah telah menetapkan 3 (tiga) kebijakan baru dalam rangka sebagai upaya untuk semakin meningkatkan taraf hidup pekerja/buruh.
2. Bentuk peraturan tentang Ijarah Mal di Indonesia didasarkan kepada Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/2000 tentang Ijarah. Berdasarkan kaidah – kaidah yang ada dalam Ijarah Mal, kaidah tersebut sesuai dengan peraturan – peraturan mengenai sistem pengupahan di Indonesia. Ijarah Mal menitik beratkan dalam suatu sistem pengupahan, upah yang diberikan harus memperhatikan tentang manfaat yang diberikan oleh masing – masing pekerja.
3. Bentuk pengimplementasian ijarah mal sebagai alternatif sistem pengupahan di Indonesia dapat dimulai dari pihak pengusaha dengan memastikan bahwa perusahaannya sudah sesuai dengan kaidah islam, pihak pekerja/buruh memahami tentang ijarah secara baik dan pihak pemerintah bisa merumuskan mengenai cara kerja sistem ijarah mal yang sesuai dengan kaidah sistem pengupahan di Indonesia.

4.2 Saran

1. Pemerintah dapat merumuskan peraturan mengenai sistem ijarah mal dan dapat memberikan pengenalan dari sistem ijarah mal tersebut kepada masyarakat luas.
2. Pihak pengusaha dan/atau pihak pekerja/buruh terutama yang beragama islam dapat mengusulkan sistem ijarah mal sebagai alternatif apabila terjadi permasalahan mengenai sistem pengupahan yang sudah diterapkan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul Ghafur Anshari, 2008, *Reksa Dana Syariah*, Bandung: Refika Aditama.

Abdul Khakim, 2009, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Ahmad Wardi Muslich, 2010, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah.

Agusmindah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Gramedia.

Amiruddin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ala al – Din Za'tari, 2008, *Fiqh al – Mu'amalat al – Maliyyah al – Muqaran: Shiyaghah Jadidah wa Amtsilah Mu'ashirah*, Damaskus: Dar al – 'Ashma.

Astri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Bandung: Sinar Grafika.

Budiman Soedjatmiko, 2014, *Anak – Anak Revolusi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2008, *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Raih Asa Sukses.

Dwi Condro Triono, 2016, *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*, Yogyakarta: Irtikaz.

Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*, 1981

Helmi Karim, 1997, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hendi Suhendi, 2013, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Imam Mustofa, 2016, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers.

Kahar Masyhur, 1992, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mardan, 2016, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, Jakarta: Kencana.

Muhammad, 2004, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN

Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Rozalinda, 2016, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya Sektor Keuangan Syariah*, Jakarta; Rajawali Pers.

Samsul Anwar, 2007, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sayid Mohammad Rifqi noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Citra Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Reika Aditama.

Wahbah al – Zuhaili, *Al – Fiqh al – Islami wa Adillatuh*, Damaskus: Dar al – Fikr, 2006, vol. V

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.ja Grafindo Persada.

Zainal Asikin, dkk, 2006, *Dasar – Dasar Perburuhan*, Jakarta: PT. R

PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (BW)

Pasal 27 Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Fatwa DSN MUI Nomor 009/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah

Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989), Jakarta.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Jakarta.

JURNAL

Muh. Barid Nizarudin Wajdi, Monopoli Dagang Dalam Kajian Fiqih Islam, *At Tahdzib: Jurnal Studi Islam dan Muamalah* 4, Nomor 2.

INTERNET

Ade Febri Wibowo, 2016, “Pengertian dan Dasar Hukum Ijarah”, melalui <http://adefebriwibowo.blogspot.com/2016/10/pengertian-dan-dasar-hukum-ijarah.html> tgl 20/03/2019, diakses pada tanggal 20 Maret 2019.

Upah Tak Sesuai, Puluhan Buruh Tuntut Tiga Perusahaan Kelapa

30 Maret 2019, 05:30:40 WIB



Ilustrasi aksi buruh (Dok. JawaPos.com)

JawaPos.com – Puluhan buruh dari tiga perusahaan perkebunan kelapa sawit mendatangi kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kalimantan Utara. Kedatangan mereka untuk menyuarakan tuntutan terhadap PT Prima Tunas Kharisma (PTK), Inti Selaras Perkasa (ISP) dan Sentosa Sawit Utama (SSU).

Di halaman kantor Disnakertrans Kaltara, buruh-buruh dari perwakilan perusahaan tersebut bergantian berorasi. Menyuarakan hak-hak mereka yang dianggap telah dirampas perusahaan. Terutama soal kepesertaan sebagian buruh di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, serta sebagian buruh yang masih menerima honor di bawah upah minimum kabupaten (UMK).

Padahal, Pemprov Kaltara maupun Pemkab Bulungan telah menetapkan besaran upah minimum setiap tahun. Sementara, kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerjaannya di BPJS Ketenagakerjaan, merupakan amanah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Ketua Koordinator Wilayah (Korwil) Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Kaltara Yuliyus mengatakan BPJS dinilai sangat penting dimiliki pekerja, sebagai

perlindungan kesehatan dan ketenagakerjaan. Memang ada sebagian buruh yang tidak bisa langsung didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan, karena persoalan Nomor Induk Kependudukan (NIK).

“Tapi ada juga yang sudah miliki NIK, tetap tidak didaftarkan BPJS juga,” ujar Yuliyus dikutip Berau Post (Jawa Pos Grup), Jumat (29/3).

Terkait pengupahan di bawah UMK, dia menegaskan, perusahaan kerap mengakalinya dengan hanya mempekerjakan buruh selama 4 hari tiap pekan. “Pembayaran upah pun jauh di bawah UMK,” katanya.

Setelah berorasi untuk menyampaikan aspirasi mereka, pihak Disnakertrans mengundang perwakilan buruh dan SBSI Kaltara untuk mediasi. Menurut Yuliyus, semua perusahaan perkebunan kelapa sawit, umumnya menggunakan patokan upah Rp 114 ribu per hari.

Meski menggunakan acuan tersebut, tetap tiap buruh di tiga perusahaan itu rata-rata hanya menerima kisaran Rp 1,8 juta. Apabila ada yang sempat tidak masuk kerja, upah yang diterima makin rendah lagi.

“Perusahaan ini sudah melanggar aturan, bahkan slip gaji pun tak diberikan,” imbuhnya.

Dia menambahkan, kedua pelanggaran yang dilakukan perusahaan tersebut, bisa dipidanakan. Sebab, jaminan BPJS dan sistem perubahan, punya dasar hukum yang kuat. Untuk itu, para pekerja meminta pengawas Disnakertrans melakukan pengecekan ke tiga perusahaan tersebut.

“Kita ingin saat mengecek ke perusahaan terkait BPJS dan pengupahan, (Disnakertrans) juga melibatkan kejaksaan,” ungkapnya.

Sementara itu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja Disnakertrans Kaltara Asnawi mengungkapkan, pihaknya akan menindaklanjuti aspirasi yang disampaikan buruh. “Kita juga akan melibatkan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan,” kata Asnawi.

Disnakertrans akan melayangkan nota pemeriksaan kepada perusahaan setelah hasil peninjauan di lapangan yang dijadwalkan Senin (1/4). Setelah diberikan nota pemeriksaan, perusahaan hanya diberi batas waktu seminggu untuk memberikan klarifikasi. Apabila sepekan tidak ada jawaban dari perusahaan, maka selanjutnya dilayangkan nota pemeriksaan yang kedua.

“Nota pemeriksaan kedua diberikan untuk mengingatkan balasan dari nota yang pertama,” jelasnya.

Jika nota pemeriksaan kedua pun diabaikan, maka penindakan dilakukan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). “Ada tidaknya pelanggaran yang dilakukan

perusahaan tergantung hasil pemeriksaan PPNS. Jika ditemukan, tentu meminta klarifikasi kepada perusahaan tersebut,” pungkasnya.

Sementara itu, upaya konfirmasi yang coba dilakukan Jawa Pos Grup kepada perwakilan ketiga perusahaan, belum membuahkan hasil karena tak satupun perwakilan perusahaan yang bersedia memberikan tanggapan.



Ini Tiga Cara Pemerintah untuk Tingkatkan Kesejahteraan Buruh

Ardi Mandiri

Sabtu, 17 Oktober 2015 | 05:17 WIB



Hanif menekankan bahwa kesejahteraan pekerja tidak tergantung semata pada besaran upah yang diterima, melainkan juga fasilitas sosial negara.

Suara.com - Menteri Ketenagakerjaan M Hanif Dhakiri menyatakan Pemerintah akan menerapkan tiga kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan **buruh** dan sistem formula pengupahan adalah salah satunya.

"Kebijakan upah minimum dengan sistem formula itu hanya salah satu saja dari kebijakan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan juga masyarakat yang belum bekerja. Intinya negara hadir secara komprehensif, bukan hanya soal upah tapi juga kebijakan lain," kata Hanif di kantor Kementerian Ketenagakerjaan, Jakarta, Jumat (16/10/2015).

Kebijakan lainnya adalah kebijakan sosial serta kebijakan pembinaan dan pengawasan terhadap dialog sosial di forum bipartit dalam perusahaan.

Menaker memaparkan kebijakan pertama yaitu penerapan upah minimum dengan sistem formula merupakan pembentukan jaring pengaman untuk memastikan pekerja/buruh tidak jatuh ke dalam upah murah.

"Dengan kebijakan ini dipastikan upah buruh naik setiap tahun dengan besaran kenaikan yang terukur," ujarnya.

Sedangkan kebijakan kedua adalah pemerintah berusaha mengurangi beban pengeluaran hidup pekerja/buruh melalui kebijakan-kebijakan sosial seperti pendidikan, jaminan sosial (BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan), perumahan buruh, transportasi buruh dan transportasi massal, hingga kredit usaha rakyat (KUR) yang bisa dimanfaatkan oleh buruh dan korban pemutusan hubungan kerja.

"Kebijakan ini, memastikan perlindungan negara terhadap kebutuhan dasar buruh dan masyarakat pada umumnya. Dengan kebijakan ini pengeluaran hidup buruh bisa ditekan," ujarnya.

Hanif menekankan bahwa kesejahteraan pekerja tidak tergantung semata pada besaran upah yang diterima, melainkan juga fasilitas sosial negara yang membantu mengurangi pengeluaran hidup mereka.

Sementara kebijakan ketiga disebutnya adalah pembinaan dan pengawasan terhadap berlangsungnya dialog sosial bipartit antara pengusaha dan buruh di perusahaan.

Dialog sosial bipartit disebutnya merupakan kunci utama kesejahteraan buruh terkait dengan penerapan struktur dan skala upah dimana upah diperhitungkan dengan mempertimbangkan masa kerja, jabatan/golongan, pendidikan, kompetensi dan prestasi atau produktivitas.

"Dalam konteks ini, pekerja bertanggung jawab meningkatkan kapasitas individual maupun kelembagaan serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan bipartit. Demikian pula, pengusaha bertanggung jawab untuk membuka ruang dialog dan termasuk tidak melakukan 'union busting' (pembubaran serikat pekerja) agar forum bipartit berjalan intensif dan optimal," demikian Hanif. (Antara)