

Sanksi Hukum Bagi Perusahaan Membayar Upah di Bawah Upah Minimum Regional (Studi Komparatif Hukum Pidana Islam dan Hukum Pidana Positif)

Sahroni

Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sumatera Utara Medan

rony300397@gmail.com

Abstract

Upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan tenaga kerja untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang tenaga kerja memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup. jika perusahaannya tidak mampu membayar upah yang sama seperti di perusahaan perusahaan lainnyamaka sebagai karyawan tidak boleh menuntut pembayaran upah yang sama seperti di perusahaan lainnya, namun begitu pula sebaliknya. Akan tetapi prinsip perusahaan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan modal (dana) seminim-minimnya, terkadang menyebabkan perusahaan mengorbankan elemen upah pada tenaga kerja, dengan memberikan upah yang tidak layak. Undang-Undang No 13 tahun 2003 yang mengatur Tentang Ketenagakerjaan dan sudah mengatur tentang UMR sampai hari ini belum bisa menjawab permasalahan yang berkaitan dengan pemberian upah, dalam hal ini memberikan upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan maka pihak perusahaan tersebut dapat diberikan hukuman yang cukup berat.

Keyword: *upah minimum regional; sanksi hukum; hukum pidana islam;*

Latar Belakang

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.¹ Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong-royong.²

Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh karyawan atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dikerjakannya haruslah diberikan upah yang wajar. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.³

Upah minimum dapat terdiri atas:⁴

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pengaturan mengenai upah minimum tenaga kerja ini tidak hanya melibatkan unsur perusahaan (pengusaha) yang diwakili oleh organisasi pengusaha (seperti misalnya Asosiasi Pengusaha Indonesia), tenaga kerja yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah pusat saja tapi juga melibatkan unsur pemerintah daerah setempat. Pemerintah daerah dalam hal ini adalah Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Bupati/Walikota, dan upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.⁵

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

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1980), hlm.5

³ *Ibid.*, hlm. 109

⁴ Lihat dalam Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/813/III.05/HK/2014 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2015 dan Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/9/0/Ii1.05/Hk/2014 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2015.

⁵ Lihat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 89:(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud

Ketika pihak perusahaan melanggar untuk memberikan upah tenaga kerja secara tidak layak, dalam hal ini memberikan upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan maka pihak perusahaan tersebut dapat diberikan hukuman yang cukup berat. Dalam kasus Tjioe Christina Chandra,⁶ Mahkamah Agung (MA) menjatuhkan hukuman 1 tahun dan denda Rp 100 juta kepada Tjioe Christina Chandra, pengusaha asal Surabaya yang membayar karyawannya di bawah upah minimum regional. Vonis kasasi itu dipimpin ketua majelis hakim Zaharuddin Utama, dengan anggota majelis Surya Jaya dan Gayus Lumbuun dalam perkara Nomor 687 K/Pid.Sus/2012.

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.(QS. Al-Jatsiyah : 22).⁷

Oleh karena tersebut penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti terhadap kejahatan perusahaan dalam hal memberikan gaji tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditentukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di daerah, khususnya dalam penerapan sanksi pidana dan faktor-faktor yang menghambat penerapan sanksi pidana tersebut.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem upah dalam Islam?
2. Bagaimana sanksi hukum bagi Perusahaan Membayar Upah Di Bawah UMR menurut Hukum Pidana Positif dan Hukum Pidana Islam?
3. Bagaimana pandangan Hukum Pidana Islam terkait pengupahan yang tidak sesuai dengan perjanjian?

Kerangka Teori

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan,kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hokum adalah

dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaiankebutuhan hidup layak.(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

⁶ www.kompas.com, 25/04/2013, Bayar Karyawan di Bawah UMR, Pengusaha Dijatuhi Hukuman, diakses 07 Oktober 2019, 06.17 WIB.

⁷ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, (Bandung: Diponegoro, 2000)

proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Upah

Menurut etimologi *Ijarah* berarti (menjual manfaat).⁸ 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 diadakan untuk diambil manfaatnya disebut *ma''jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).⁹

Al Ijarah (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja.¹⁰

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.¹¹

Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *mu''jir* dan *mus''tajir* (penyewa dan menyewakan). Pengusaha dianggap sebagai pihak

⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 318.

⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, (Bandung: Al-Ma'arif, 1988), Cet. 2, hlm. 18.

¹⁰ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid* terj. Cet II, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), hlm.61

¹¹ Abdul Aziz Dahlan, dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003), Cet. XI, hlm 229.

penyewadangan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan-kesepakatan.¹²

Ijarah menurut Helmi Karim dalam bukunya yang berjudul *fiqh Muamalah*, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktifitas.¹³

1. Dasar Hukum Pengupahan

Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan Al-Qur'an dan Sunah Nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al- Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Adapun sumber/dasar hukum pengupahan menurut hukum Islam;

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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: 105)

Dasar hukum *Ijarah*/upah dalam Al-Ijma adalah sebagai berikut: "Umat islam pada masa sahabat telah berijma bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. (Diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa'i dari Said Ibn Bi Waqash). Dan dalam bukunya Hendi Suhendi diambil dari *Fiqh As- Sunnah* bahwa landasan *ijma* ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorangulamapun yang membantah kesepakatan *ijma* ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.¹⁴

2. Rukun dan Syarat Upah

Rukun-rukun dan syarat-syarat *Ijarah* adalah sebagai berikut:

¹² Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (cet. 17), (Bandung: PT Sinar Baru 1996, hlm. 303

¹³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 29.

¹⁴ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 124.

a. *Mu'jir* dan *Musta'jir*

Mu'jir dan *Musta'jir* yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu, diisyaratkan pada *Mu'jir* dan *Musta'jir* adalah *baligh*, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai. Allah SWT berfirman:¹⁵

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِّنكُمْ ؕ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ؕ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan bathil, kecuali dengan perniagaan secara suka sama suka. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Adalah Maha Penyayang kepadamu. (QS. An-Nisa: 29)

Bagi orang yang berakad *ijarah* juga diisyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

b. *Shighat*

Shighat, ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa menyewa dan upah mengupah, ijab kabul sewa-menewa misalnya: “Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp. 5000,00”, maka *musta'jir* menjawab “Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Ijab Kabul upah mengupah misalnya seorang berkata, “Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp. 5000,00”, kemudian *musta'jir* menjawab “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.

c. *Ujrah*

Ujrah, diisyaratkan diketahui jumlahnya oleh keduabelah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah mengupah.

d. *Barang*

¹⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, (Bandung: Diponegoro, 2000), hlm. 65

Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah- mengupah, diisyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut: 1) hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menewanya dan upah mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya, 2) hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menewanya dan upah mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa menyewa), 3) manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (haram), dan 4) benda yang disewakan diisyaratkan kekal ,*ain* (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Sistem Pengupahan Dalam Islam

Penentuan perkiraan upah dalam Islam disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka peraturan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.¹⁶ Hal ini dilakukan kalau memang diantara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Sistem Pengupahan Menurut Peraturan Perundang-Undang

Jika pendapatan keluarga itu jauh di bawah tingkat tertentu, orang tua itu akan berhak memperoleh jaminan sosial “tambahan pendapatan keluarga” yang biasanya setengah dari jumlah jika pendapatan itu jatuh di bawah tingkat yang ditentukan. Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 88.

Upah minimum sebagaimana di maksud dalam ayat (4) di arahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana di maksud dalam ayat (1) di tetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan

¹⁶ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajkusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 194.

pecahayaan kebutuhan hidup layak sebagaimana di maksud dalam ayat- 2 di atur dengan keputusan menteri. Pengusaha di larang membayar upah dengan lebih rendah dari upah minimum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 90.

Pengertian Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma- norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.¹⁷

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah- kaidah/pandangan nilai yang mantap dan mengejewantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana seharusnya patut dipatuhi. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum *in concret* dalam mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara procedural yang ditetapkan oleh hukum formal.¹⁸

Penegakan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut subyeknya:

Dalam arti luas, proses penegakkan hukum melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Dalam arti sempit, penegakkan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparaturnegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.

2. Ditinjau dari sudut obyeknya, yaitu dari segi hukumnya:

¹⁷ Shanti Dellyana, *Konsep Penegakan Hukum*. Yogyakarta: Liberty.1988. hlm. 32.

¹⁸ *Ibid.* Hlm. 33

Dalam arti luas, penegakkan hukum yang mencakup pada nilai-nilai keadilan yang di dalamnya terkandung bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang ada dalam bermasyarakat. Dalam arti sempit, penegakkan hukum itu hanya menyangkut penegakkan peraturan yang formal dan tertulis.¹⁹

Teori Penegakan Hukum

Joseph Goldstein membedakan penegakan hukum pidana menjadi 3 bagian yaitu:

1. **Total enforcement**, yakni ruang lingkup penegakan hukum pidana sebagaimana yang dirumuskan oleh hukum pidana substantif (*substantive law of crime*). Penegakan hukum pidana secara total ini tidak mungkin dilakukan sebab para penegak hukum dibatasi secara ketat oleh hukum acara pidana yang antara lain mencakup aturan-aturan penangkapan, penahanan, penggeledahan, penyitaan dan pemeriksaan pendahuluan. Disamping itu mungkin terjadi hukum pidana substantif sendiri memberikan batasan-batasan. Misalnya dibutuhkan aduan terlebih dahulu sebagai syarat penuntutan pada delik-delik aduan (*klacht delicten*). Ruang lingkup yang dibatasi ini disebut sebagai *area of no enforcement*.

2. **Full enforcement**, setelah ruang lingkup penegakan hukum pidana yang bersifat total tersebut dikurangi *area of no enforcement* dalam penegakan hukum ini para penegak hukum diharapkan penegakan hukum secara maksimal.

3. **Actual enforcement**, menurut Joseph Goldstein full enforcement ini dianggap *not a realistic expectation*, sebab adanya keterbatasan-keterbatasan dalam bentuk waktu, personil, alat-alat investigasi, dana dan sebagainya, yang kesemuanya mengakibatkan keharusan dilakukannya *discretion* dan sisanya inilah yang disebut dengan *actual enforcement*. Sebagai suatu proses yang bersifat sistemik, maka penegakan hukum pidana menampakkan diri sebagai penerapan hukum pidana (*criminal law application*) yang melibatkan berbagai sub sistem struktural berupa aparat kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan masyarakat. Termasuk didalamnya tentu saja lembaga penasehat hukum.

Dalam hal ini penerapan hukum haruslah dipandang dari 3 dimensi:

1. Penerapan hukum dipandang sebagai sistem normatif (*normative system*) yaitu penerapan keseluruhan aturan hukum yang menggambarkan nilai-nilai sosial yang didukung oleh sanksi pidana.

¹⁹ *Ibid.* Hlm. 33

2. Penerapan hukum dipandang sebagai sistem administratif (*administrative system*) yang mencakup interaksi antara pelbagai aparaturnya yang merupakan sub sistem peradilan diatas.
3. Penerapan hukum pidana merupakan sistem sosial (*social system*), dalam arti bahwa dalam mendefinisikan tindak pidana harus pula diperhitungkan pelbagai perspektif pemikiran yang ada dalam lapisan masyarakat.

Sanksi Pidana

Menurut Moeljatno, istilah hukuman yang berasal dari kata “straf” merupakan suatu istilah yang konvensional. Moeljatno menggunakan istilah yang in-konvensional, yaitu “pidana”.²⁰ Kata sanksi dapat diartikan sebagai suatu sarana untuk memperkuat suatu aturan, norma, ketentuan, kebiasaan, atau perikatan sehingga tidak boleh dilanggar. Dengan adanya sanksi tersebut, maka suatu norma akan berlaku sedemikian rupa, sehingga mereka yang diatur oleh norma tersebut akan terdorong untuk berperilaku sesuai dengan kaidah yang berlaku baginya. Suatu ancaman dari sanksi yang tidak pernah dilaksanakan, akan kehilangan kekuatannya di dalam hubungan norma yang hendak ditegakkan.²¹

Hukum pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan hukum pidana, sanksi pidana pada prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja, sehingga terlihat dengan jelas perbedaan yang sangat penting antara hukum pidana dengan hukum-hukum yang lain adalah masalah penambahan penderitaan dengan sengaja yang dijatuhkan oleh pemerintah, dan dalam hukum tidak boleh dilakukan oleh seseorang secara perorangan, sehingga apabila mengacu pada pendapat dari Loebby Loqman, maka terdapat perbedaan yang sangat mendasar antara sanksi pidana dengan sanksi-sanksi yang non-pidana. Sanksi di dalam hukum pidana dapat ditandai dengan suatu ciri yang menyangkut paksaan untuk mentaati, atau melarang terjadinya suatu perilaku tertentu. Hukum pidana memberi bentuk tertentu pada paksaan atau larangan tersebut, walaupun hal semacam itu juga dapat terjadi secara lisan (verbal), sehingga ciri yang terpenting adalah bahwa sanksi pidana merupakan konkretisasi dari larangan resmi yang sifatnya memaksa dan berisikan penderitaan tertentu, sedangkan terhadap sanksi

²⁰ Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*, (Bandung: Alumni, 2005), hlm. 1

²¹ Loebby Loqman, *Pidana dan Pemidanaan*, (Jakarta: DATAKOM, 2001), hlm. 9

non-pidana penjatuhannya hanya bertujuan untuk meluruskan kembali keadaan-keadaan dimana terjadi pelanggaran hukum.²² Ketentuan hukuman di dalam hukum pidana selain harus dapat memperhatikan landasan dari pembedaan, maka pembedaan juga harus dapat memperhatikan landasan dari pembedaan, maka pembedaan juga harus dapat memperhatikan tujuan yang akan dicapai pada saat menjatuhkan sanksi pidana, seperti yang disampaikan oleh Leden Marpaung, bahwa tujuan penjatuhan sanksi pidana berdasarkan hukum pidana adalah untuk melindungi dan memelihara ketertuban hukum guna mempertahankan keamanan dan ketertiban masyarakat sebagai dari kesatuan (*for the public as a whole*). Hukum pidana tidak hanya melihat penderitaan korban atau penderitaan terpidana (*not only for the person injured*), tetapi melihat ketentraman masyarakat sebagai suatu kesatuan utuh.²³

Faktor Penghambat Penegakan Hukum

Menurut Soerjono Soekanto dalam menegakkan hukum sesuai kaidah dapat dikatakan tidak mudah, bahwa gangguan terhadap penegakan hukum mungkin terjadi, apabila ada ketidakserasian antara nilai kaidah dan pola perilaku. Gangguan tersebut terjadi, apabila terjadi ketidakserasian antara nilai-nilai yang berpasangan, yang menjelma di dalam kaidah-kaidah yang bersimpang siur, dan pola perilaku tidak terarah yang mengganggu kedamaian pergaulan hidup. Dapat dikatakan, bahwa masalah pokok daripada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak padaisi faktor-faktor tersebut.

Faktor-faktor tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Faktor hukum

Di dalam proses penegakan hukum biasanya terjadi bahwa kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan yang melekat pada hukum itu sendiri yang justru menjadi sumber kegagalan proses penegakan hukum. Hal itu tidak mustahil, sebab kadangkala terdapat rumusan atau kaidah hukum yang tidak jelas dan membuka peluang penafsiran yang beragam, atas dasar kaidah

²² Leden Marpaung, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 105

²³ *Ibid.*, Hlm. 4

hukum yang satu dengan yang lain, mengenai hal yang sama yang bertentangan. Sikap hukum yang demikian sering menimbulkan keragu-raguan terhadap para subyek hukum. Apabila tidak ada masalah dengan faktor hukum tadi, maka hukum yang berlaku sudah dianggap baik, akan tetapi hukum itu sendiri dalam wujudnya peraturan tidak jelas dapat melakukan sendiri. Dari sinilah masuknya peranan para penegak hukum yang tidak lain adalah manusia.

2. Faktor penegak hukum

Secara sosiologi, maka setiap penegak hukum tersebut mempunyai kedudukan dan peranan. Kedudukan sosial merupakan posisi tertentu didalam struktur kemasyarakatan yang mungkin tinggi, sedang dan rendah. Kedudukan tersebut sebenarnya merupakan suatu wadah, yang isinya adalah hak dan kewajiban tertentu. Hak dan kewajiban merupakan peranan.

3. Faktor sarana atau fasilitas

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana tau fasilitas tersebut, antara lain, mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil. Organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Selain itu tidak lengkapnya atau tidak adanya sarana atau fasilitas tersebut, akan mengkin penegakan hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.

4. Faktor masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian didalam masyarakat. Dengan begitu maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum. Penegakan hukum bukanlah meruakan suatu kegiatan yang berdiri sendiri, melainkan mempunyai hubungan timbala balik yang erat dengan masyarakatnya.

5. Faktor kebudayaan,

Faktor kebudayaan yakni sebagai hasil karya, ciptaan dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup. Bentuk lain kebudayaan yang dimaksud dapat berupa Perikelakuan hukum (*legal behavior*).²⁴

²⁴ Soerjono Soekanto dan Mustofa Abdullah, *Sosiologi Hukum dan Masyarakat*, (Jakarta: Rajawali, 1980), Hlm. 96.

Apabila warga masyarakat sudah mengetahui peraturan dan memahami isinya, serta bagaimana sikap mereka terhadap peraturan, maka akan nampak hukum. Perilaku hukum merupakan manifestasi dari kesadaran hukum yang relatif tinggi.

Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²⁵ Menurut Imam Supomo bahwa: “istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja ataupun yang belum atau tidak memiliki pekerjaan”.²⁶ Tenaga kerja secara garis besar terbagi dua, yaitu terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja dan bersedia melakukan pekerjaan. Arti dari kata mampu tersebut ialah mampu baik secara fisik maupun jasmani, secara yuridis mampu serta tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan melakukan pekerjaan serta bersedia secara aktif ataupun pasif melakukan pekerjaan serta mencari pekerjaan. Angkatan kerja sendiri dibedakan menjadi dua macam kelompok, Bekerja dan Pengangguran:

Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah kegiatan dari individu tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat dalam kegiatan proses produktif misalnya yang memproduksi barang atau jasa. Jadi yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja ialah bagian dari tenaga kerja yang tidak mampu mencari pekerjaan, golongan ini adalah :

- a. Golongan pelajar atau mahasiswa.
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga

²⁵ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm.3.

- c. Golongan lainnya. Yang termasuk golongan lainnya ada 2 kelompok. Pertama, penerima pendapatan mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti bunga simpanan, tunjangan pension. Kedua, mereka yang hidupnya tergantung pada orang lain, akibat sakit kronis dan lain-lain.

TINDAK PIDANA UPAH DAN SANKSI ISLAM TERHADAP PELANGGAR SUATU PERJANJIAN

Tindak Pidana Upah

Hukum pidana memberi bentuk tertentu pada paksaan atau larangan tersebut, walaupun hal semacam itu juga dapat terjadi secara lisan (verbal), sehingga ciri yang terpenting adalah bahwa sanksi pidana merupakan konkretisasi dari larangan resmi yang sifatnya memaksa dan berisikan penderitaan tertentu, sedangkan terhadap sanksi non-pidana penjatuhannya hanya bertujuan untuk meluruskan kembali keadaan-keadaan dimana terjadi pelanggaran hukum.²⁷ Ketentuan hukuman di dalam hukum pidana selain harus dapat memperhatikan landasan dari pemidanaan, maka pemidanaan juga harus dapat memperhatikan landasan dari pemidanaan, maka pemidanaan juga harus dapat memperhatikan tujuan yang akan dicapai pada saat menjatuhkan sanksi pidana, seperti yang disampaikan oleh Leden Marpaung, bahwa tujuan penjatuhan sanksi pidana berdasarkan hukum pidana adalah untuk melindungi dan memelihara ketertuban hukum guna mempertahankan keamanan dan ketertiban masyarakat sebagai dari kesatuan (*for the public as a whole*). Hukum pidana tidak hanya melihat penderitaan korban atau penderitaan terpidana (*not only for the person injured*), tetapi melihat ketentraman masyarakat sebagai suatu kesatuan utuh.²⁸

Adapun mengenai bentuk pidana yang dijatuhkan utamanya mengacu pada KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana). Namun untuk hukum pidana khusus, ternyata ada perluasan atau penambahan bentuk atau jenis pidana tambahan di luar yang termaktub di KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) telah menetapkan jenis-jenis pidana yang termaktub dalam pasal 10. Diatur dua pidana yaitu pidana pokok

²⁷ Leden Marpaung, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 105.

²⁸ *Ibid*, hlm. 4

dan pidana tambahan. Pidana pokok terdiri atas empat jenis pidana, dan pidana tambahan terdiri atas tiga jenis pidana. Jenis-jenis sanksi pidana menurut pasal 10 KUHP ialah sebagai berikut:

a. Pidana Pokok meliputi:

1. Pidana Mati
2. Pidana Penjara
3. Pidana Kurungan
4. Pidana Denda

b. Pidana Tambahan meliputi:

1. pencabutan beberapa hak tertentu
2. perampasan barang-barang tertentu
3. pengumuman putusan hakim

Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut: “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atau jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Upah merupakan hak pekerja atau buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha, karena pekerja atau buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha, karena pekerja atau buruh telah dan akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah diperjanjikan.

Menurut peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 tentang upah, yaitu :

1. Setiap pekerja atau karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan.

3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
- a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
 - k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Secara umum menurut upah minimum adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh tenaga mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Sesuai dengan Permenakertrans Kep-226/Men/2000 tentang perubahan Pasal 1,3,8,11,20,21 Permenaker Per-01/Men/1999 tentang upah minimum, upah minimum adalah upah bulanan terendah, terdiri dari upah minimum pokok dan tunjangan tetap.

Pandangan Islam Terhadap Pelanggar Suatu Perjanjian

Pekerja itu adalah suatu perjanjian, dan syarat-syarat perjanjian ini baik secara tegas maupun secara diam-diam selalu menjadi dasar hubungan antara majikan dan pekerja sebaliknya, karena alasan-alasan sosial, ekonomi, dan politik pemerintah telah meningkatkan campur tangannya dalam menangani masalah hubungan kerja dalam waktu 150 hahun terakhir ini. Dewasa ini banyak hak dan kewajiban pihak-pihak di atur dengan Undang-Undang.²⁹

²⁹ Abdulkadir Muhammad, *Alih Bahasa, Hukum Perjanjian*, (Bandung; PT Alumni, 2010), hlm 315.

Undang-Undang perjanjian kerja (*The Contract Of Employment Act 1972*) sebagaimana telah di amandir oleh Undang-Undang perlindungan tenaga kerja (*The Employment Protection Act 1975*)menentukan bahwa selambat-lambatnya 13 minggu setelah pekerja di mulai, majikan akan memberikan kepada pekerja itu suatu surat keterangan. Surat keterangan ini terlebih dahulu harus memuat ikhtisarruang lingkup perjanjian itu. Surat keterangan itu harus memuat.

1. Keterangan mengenai pihak-pihak.
2. Menetapkan tanggal kapan pekerjaan itu dimulai
3. Menyatakan apakah masa kerja dengan majikan terdahulu berpengaruh terhadap jangka waktu kerja yang terus menerus bagi pekerja itu.
4. Jika perjanjian itu untuk jangka waktu tertentu misalnya dua tahun, menetapkan tanggal kapan perjanjian itu berakhir.

Dalam Islam, janji adalah sesuatu yang sangat di jaga, selama janji tersebut tidak bertujuan untuk berbuat dosa dan ingkar kepada Allah. Bahkan janji akan dimintai pertanggung jawabannya. Sebagaimana firman Allah SWT,

إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

“Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabnya” (QS. Al Isra’: 34)³⁰

Disamping janji diminta pertanggung jawabannya. Setiap muslim juga sangat di tekankan untuk menepati janji yang sudah mereka ikrarkan. Allah Swt berfirman dalam Al-Qur’an Surah An-Nahl ayat 91-92;

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا

إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ ﴿٩١﴾

Artinya: Dan tepatilah perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah(mu) itu sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah

³⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Semarang: Toha Putra, 1997), hlm. 302.

menjadikan Allah sebagai saksi (terhadap sumpah-sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat. (QS. An-Nahl: 91).³¹

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِي نَقَضَتْ غَزْلَهَا مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ أَنْكَا تَتَّخِذُونَ أَيْمَانَكُمْ دَخَلًا بَيْنَكُمْ أَنْ
تَكُونَ أُمَّةٌ هِيَ أَرْبَىٰ مِنْ أُمَّةٍ ۗ إِنَّمَا يَبْلُوكُمُ اللَّهُ بِهِ ۗ وَلِيُبَيِّنَ لَكُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مَا كُنْتُمْ فِيهِ
تَخْتَلِفُونَ ﴿٩١﴾

Artinya: Dan janganlah kamu seperti seorang perempuan yang menguraikan benangnya yang sudah dipintal dengan kuat, menjadi cerai berai kembali, kamu menjadikan sumpah (perjanjian)mu sebagai alat penipu di antaramu, disebabkan adanya satu golongan yang lebih banyak jumlahnya dari golongan yang lain. Sesungguhnya Allah hanya mengujimu dengan hal itu. Dan sesungguhnya di hari Kiamat akan dijelaskan-Nya kepadamu apa yang dahulu kamu perselisihkan itu. (QS. An-Nahl: 92).³²

Memenuhi janji itu adalah tanda berimannya seseorang karena memenuhi janji itu wajib dan mengingkarinya adalah dosa besar dan pelakunya dianggap sebagai munafik dan tidak boleh dipercayai.³³

Analisis Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 Dan Terkait Sanksi Dasar Pelanggaran Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengupahan merupakan masalah sensitif dalam bidang ketenagakerjaan, apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan, tidak jarang menjadi potensi

³¹ Ibid., hlm. 222

³² Ibid. Hlm. 222

³³ <https://dalamislam.com/hukum-islam/hukum-janji-yang-tidak-ditepati>

perselisihan serta mendorong aksi mogok kerja serta unjuk rasa. Karenanya upah menjadi tuntutan teratas dalam berbagai aksi mogok kerja dan unjuk rasa pekerja/buruh.

Aspek hukum pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, penundaan upah, pengenaan denda dan pemotongan upah, sanksi administratif dan ketentuan pidana serta pengawasan pelaksanaan ketentuan pengupahan. Semuanya merupakan isidarikandungan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan khususnya pada Bab X tentang pengupahan. Serta di didukung oleh Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pengertian upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat (1) No. 13 Tahun 2003³⁴ dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan 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 dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan”. Ketentuan Pasal 88 ayat (1), (2) dan (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang meliputi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 meliputi :a. Upah minimum dst.

Sistem pengupahan yang diterapkan di Indonesia sampai saat ini adalah, merupakan hasil dari perundingan oleh pemerintah sehingga lahir sebuah kebijakan dengan disebut upah minimum, yang mana di jelaskan pada pasal 89 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa: “upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian hidup layak”. Atau dalam konsep pengupahan Islam (ijarah) di sebut dengan *ajru misli*, yaitu upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan upah pada umumnya.

³⁴ Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hlm, 12.

Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2013 yang berbunyi;

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dan Menyambung dengan pasal 185 UU No. 13 Tahun 2013 yang berbunyi;

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90

ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.³⁵

A. Hukum Pidana Islam pelanggar perjanjian dalam Upah Pekerja.

a. Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak di perkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah di tetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang di berikan buruh.³⁶

Keadilan Azhar Basyir menyarankan terpenuhinya dua model keadilan dalam pemberian upah pada huruh, yaitu: 1) keadilan distributif menuntut agar para huruh yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan kadar kerja yang berdekatan,

³⁵ Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁶ Abdul Hakim, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Uu Nomor 13 Tahun 2003. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2006), hlm, 221.

Al-Qur`an memperoleh imbalan atau upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan dan keluarganya. 2) keadilanharga kerja, menuntut pada para buruh untuk memberikan upah yang seimbang dengan tenaga yang di berikan tanpa dipengaruhi oleh hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan pemilik perusahaan. Adil mempunyai bermacam-macam makna, di antaranya sebagai berikut:

1) Adil Bermakna Jelas dan Transparan.

dalam ayat lainpun di terangkan tentang keadilan, yang terdapat dalam (QS. Al-Maidah: 1);

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيْمَةُ الْاَنْعَامِ اِلَّا مَا يُتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحْلِ الطَّيْدِ
وَ اَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ ﴿١﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu di halalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.(QS. AlMaidah: 1).³⁷

Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, menjelaskan sebagai berikut : Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu di perhitungkan atasnya (di potong upahnya) karena setiap hak di barengi dengan kewajiban.³⁸

Kesimpulan

1. Sistem upah dalam islam yakni sesuai dengan kesepakatan oleh kedua pihak yakni pekerja dan perusahaan yang sesuai dengan pekerjaan orang yang bekerja tersebut, atau

³⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, Op.Cit., hlm, 108.

³⁸ Muhammad Ismal Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm, 194.

apabila masih belum ditentukan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.

2. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). (2)Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. Sedangkan menurut Pidana Islam memberi hukum ta'zir yakni memberikan ganti rugi terhadap pekerja oleh perusahaan.

3. Memenuhi janji itu adalah tanda berimannya seseorang karena memenuhi janji itu wajib dan mengingkarinya adalah dosa besar dan pelakunya dianggap sebagai munafiq dan tidak boleh dipercayai, dan tindak pidana Islam memberi hukum ta'zir yakni memberikan ganti rugiterhadap pekerja oleh perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Dinas Ketenaga kerjaan, hendaknya meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan mengenai ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Sehingga perusahaan dapat mengerti kewajiban untuk melaksanakan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Kepada Dinas Ketenaga kerjaa, ke depannya perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas Pegawai Pengawas Ketenaga kerjaan. Hal ini diperlukan untuk memaksimalkan pengawasan terhadap pelaksanaan Upah MimimumKabupaten/Kota (UMK).

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman, Muhammad. *Sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy, 1997.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*. Cet. ke-4. Bandung: Mizan, 1996.

- Bayar *Karyawan di Bawah UMR, Pengusaha Dijatuhi Hukuman*. 25 April 2013. www.kompas.com (diakses Oktober 07, 2019).
- Dahlan, Abdul Aziz, dan dkk. (Ed.). *Ensiklopedi Islam*. Jilid I. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003.
- Dellyana, Shanti. *Konsep Penegakan Hukum*. Yogyakarta: Liberty, 1988.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: Toha Putra, 1997.
- . *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro, 2000.
- Ediwarman. *Monograf Metodologi Penelitian Hukum Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Medan: Softmedia, 2015.
- Hakim, Abdul. *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- Loqman, Loebby. *Pidana dan Pemidanaan*. Jakarta: DATACOM, 2001.
- Marpaung, Leden. *Asas Teori Praktik Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Muladi, dan Barda Nawawi Arief. *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*. Bandung: Alumni, 2005.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah, 2010.
- Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*. Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2006.
- Prakoso, Djoko. *Penyidik Penuntut Umum, Hakim dalam Proses Acara Pidana*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987.
- Priyanto, Dwidja. *Sistem Pelaksanaan Pidana Penjara di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama, 2006.
- Prodjodikoro, Wirjono. *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama, 2003.
- Rasyid, Sulaiman. *Fiqh Islam*. Cet. 17. Bandung: Sinar Baru, 1996.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid*. terj. Cet II. Jakarta: Pustaka Amani, 2002.
- Sabiq, Sayyid, Kamaluddin A. Marzuki, dan Mahyuddin Syaf. *Fiqh Sunnah 13*. Disunting oleh Syamsuddin Manaf. Dialihbahasakan oleh Kamaluddin A. Marzuki. Bandung: Al-Ma'arif, 1988.
- Soekanto, Soerjono, dan Mustofa Abdullah. *Sosiologi Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Rajawali, 1980.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1999.
- . *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1980.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Syafei, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Tjiptoherijanto, Prijono. "Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Tenaga Kerja, Analisis CSIS XXIII." *No. 3*, Mei-Juni 1994.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.

Yusanto, Muhammad Ismail, dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani, 2002.