

Tinjauan Musta'jir Yang Ingkar Membayar Upah Karyawan Analisa Hukum Pidana Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dwita Dhea Silvy

Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sumatera Utara Medan

ddsilvy321@mail.com

Abstract

Upah merupakan salah satu unsur terpenting dalam dunia ketenagakerjaan. Guna seseorang bekerja adalah agar mendapat kehidupan yang layak. Upah menjadi salah satu pendorong kesejahteraan para pekerja. Perbuatan ingkar dalam pembayaran upah merupakan suatu hal yang dapat merugikan pekerja, baik pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Dalam memulai pekerjaan, pekerja dan pengusaha sudah pasti terikat perjanjian kerja. Apabila masing-masing perjanjian kerja tersebut dilanggar maka ada ketentuan hukum yang berlaku untuk mengatur pelanggaran tersebut. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk melihat bagaimana analisa serta sanksi hukum bagi perusahaan yang ingkar dalam pembayaran upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana Islam. Penelitian ini merupakan penelitian normatif, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum, baik hukum Islam maupun hukum positif serta menggunakan metode sumber data sekunder. Hasil penelitian dan analisa ialah menunjukkan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan perbuatan perusahaan yang ingkar dalam pembayaran dapat dikenakan sanksi pidana, sanksi pidana tersebut berupa pidana penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda dengan nominal minimal sepuluh juta rupiah maksimal empat ratus juta rupiah. Sedangkan dalam hukum pidana Islam perbuatan tersebut dikenakan hukuman Ta'zir.

Keyword: *upah; ta'jir; hukum pidana Islam.*

A. Pendahuluan

Hukum merupakan sebuah aturan yang mengatur segala tingkah laku manusia, baik berupa norma, petunjuk tingkah laku maupun tentang apa yang dilarang atau apa yang tidak boleh dilakukan. Hukum mengandung nilai-nilai keadilan serta manfaat dalam

kehidupan masyarakat.¹ Hukum merupakan suatu pegangan atau pedoman masyarakat agar terciptanya sisi keadilan dan terbentuknya suatu disiplin.

Setiap manusia pada dasarnya menginginkan kehidupan yang lebih baik. Kehidupan yang lebih baik jika dipandang dari sudut materil tersebut dapat dicapai jika ia bekerja. Dengan bekerja maka ia dapat memperoleh hasil berupa upah, dari hasil tersebut ia dapat memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Dalam kegiatan bekerja terjadi interaksi antara individu dengan individu serta masyarakat, sehingga terjalin kerjasama antara manusia. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk muamalah yang menjadikan kerjasama antara pihak pekerja dan penyedia lahan pekerjaan. Selain kerjasama, kegiatan muamalah tersebut membentuk suatu jenis akad atau perjanjian.

Pada dasarnya di Indonesia, landasan hukum tentang pengupahan telah diatur dalam Undang – Undang Dasar 1945 yang terdapat dalam Pasal 27 yang berbunyi:²

Ayat (1) *“segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”*;

Ayat (2) *“Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.

Sedangkan dalam Pasal 28 D berbunyi :

Ayat (1) *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dimata hukum”*;

Ayat (2) *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan ketenagakerjaan”*

Dari bunyi Pasal 27 dan Pasal 28 tersebut telah jelas bahwa hal tersebut telah menjadi patokan untuk menentukan besaran upah para pekerja sehingga setiap pekerja mendapatkan upah yang layak dan adi serta mendapatkan hak yang sama dimata hukum.

Upaya perlindungan hukum terhadap para pekerja di Indonesia telah tertuang didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut terdapat aturan tentang perlindungan upah. Pemberian upah adalah salah satu aspek penting didalam perlindungan tenaga kerja, hal ini secara tegas diatur didalam pasal 88 ayat (1) yang menyatakan bahwa: *“Setiap pekerja atau buruh berhak*

¹ Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, 21.

² *Undang-Undang Dasar Tahun 1945*.

memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Penghidupan yang layak ialah kehidupan yang dapat terpenuhinya kebutuhan utama hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar.³

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang memerintahkan seseorang untuk membayar upah, hal tersebut terdapat dalam Surah Al Qashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : "Salah seorang dari wanita itu berkata: Wahai bapakku, upahlah dia sesungguhnya orang yang engkau upah itu adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya"⁴. (QS. Al Qashash: 26)

Sedangkan dasar hukum haditsnya yaitu dari Riwayat Ibnu Majah, Rasulullah bersabda:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah, *shahih*).⁵

Dalam kitab Faidhul Qadir, Al-Munawi menuliskan bahwa diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberi gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.⁶

Apabila seorang *Musta'jir* tidak memberi upah kepada karyawannya maka perbuatan tersebut dikatakan sebuah perbuatan yang zalim. Hal tersebut disebutkan dalam sebuah Hadis, sebagaimana Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda:

مطل الغني ظلم

³ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020, 115.

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Sygma Examedia, 2009.

⁵ Syihabuddin Ahmad, *Ibanah Al-Ahkam Syarh Bulugh Al-Maram*, Beirut : Daar Al-Fikr, 2004, 185.

⁶ Ibnu Marzuki Al-Gharani, *Buku Pintar Khutbah Jumat Tematik*, Yogyakarta: Laksana, 2018, 58.

Artinya: “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman” (HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564).⁷

Bahkan pihak *Musta’jir* yang ingkar dalam pembayaran upah karyawan seperti ini halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman, sebagaimana sabda Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam*:

لي ال واجد يحل عر ضه عقونته

Artinya: “Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman” (HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427).

Di dalam Hukum Pidana Islam disebutkan bahwa suatu perbuatan yang dilarang oleh syara adalah *Jarimah*. Jika diartikan dalam Bahasa Indonesia ialah suatu perbuatan tindak pidana. Pada konteks ini seorang yang melakukan perbuatan *jarimah* memiliki beberapa unsur, yang mana unsur tersebut terbagi menjadi tiga bagian, yaitu adanya larangan dan aturan yang mengatur, adanya perbuatan melawan hukum, dan orang yang sudah cakap hukum.⁸

Memahami unsur dari jarimah tersebut perbuatan seorang *Musta’jir* yang ingkar dalam memberi upah kepada pekerja atau karyawannya termasuk dalam unsur - unsur tindak pidana. Unsur tersebut menjelaskan bahwa perbuatan atau tingkah laku seorang *Musta’jir* tersebut membentuk suatu tindak pidana. Perbuatan tersebut dapat merugikan orang lain, yang perbuatan tersebut seharusnya tidak dilakukan.

Di zaman sekarang tidak sedikit para karyawan atau tenaga kerja yang tidak mendapatkan hak dalam lingkungan pekerjaannya, baik hak jaminan sosial dan hak atas upah yang layak yang pembayarannya tidak tepat waktu atau tidak sama sekali dibayar.⁹ Padahal jika seseorang bekerja dengan seorang *Musta’jir* sudah pasti memiliki perjanjian atau akad sebelum memulai pekerjaan tersebut. Namun ada saja perilaku pihak pemberi kerja yang ingkar terhadap karyawannya. Sehingga hal tersebut menimbulkan kerugian bagi para pekerja.

Seperti halnya pada kasus yang diberitakan pada berita online “Tagar.id” yang bertajuk “Buruh Pabrik di Sumut Dipecat, Gaji tak Dibayar” yang dirilis pada tanggal 20

⁷ Abdul Rahman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, 250.

⁸ Eldin H. Zainal, *Hukum Pidana Islam*, Bandung: Citapustaka, 2017, 21.

⁹ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000, 154.

April 2020. PT Toba Surimi Industries merupakan perusahaan yang mengelola olahan ikan kalengan yang aktif mengeksport produknya ke berbagai belahan dunia, perusahaan ini berlokasi di Kota Medan. Permasalahan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan ini ialah tidak membayar upah karyawan serta melarang karyawannya bekerja. Upah dibayarkan apabila karyawan tersebut menandatangani surat pengunduran diri. Sedangkan pihak manajer dari perusahaan PT Toba Surimi Industries merasa tidak memiliki urusan dengan karyawan yang bersangkutan.¹⁰ Hal tersebut menjadi masalah besar sehingga berpengaruh terhadap kehidupan dan kesejahteraan karyawan serta keluarga karyawan.

Dari kasus tersebut penulis melihat bahwa seharusnya perusahaan tersebut mendapat sanksi sesuai dengan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur bahwa upah wajib di bayarkan sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan pemerintah telah ada.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat secara eksplisit bahwa terdapat ketentuan khusus dalam memberikan perlindungan tenaga kerja beserta hak-hak yang harus diperoleh para pekerja, terutama upah yang telah disepakati. Persoalan pembayaran upah ini memang menjadi faktor terpenting dalam perusahaan, jika perusahaan ingkar dalam pembayaran upah maka hal tersebut membawa dampak terhadap kinerja dan kehidupan para karyawan.

B. Pembahasan

1. Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perbuatan Ingkar Dalam Pembayaran Upah

Upah merupakan komponen terpenting dalam dunia ketenagakerjaan. Upah wajib dibayar sejak sahnya perjanjian kerja sampai berakhirnya hubungan kerja. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat dan disetujui kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha namun harus tetap berlandaskan undang - undang yang mengatur persoalan tersebut.

Pemberian upah merupakan sebuah komponen dan pendorong dalam mewujudkan kehidupan yang layak, Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dalam Pasal 1 angka 1

¹⁰ Reza Pahlevi, Tagar.id Untuk Indonesia, 12 Mei 2020, <https://www.tagar.id/buruh-pabrik-di-sumut-dipecat-gaji-tak-dibayar> (diakses 10 Juli 2020).

menyebutkan bahwa “Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 bulan”.¹¹ Maka demikian pembayaran upah wajib diberikan sebagai bentuk pencapaian kehidupan yang layak para pekerja.

Adapun sistem pembayaran upah, diantaranya yaitu:

- a. Sistem pembayaran upah dilakukan atas perjanjian yang telah dilakukan.
- b. Sistem pembayaran upah borongan, maksudnya adalah sistem pemberian upah lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- c. Sistem pembayara upah pemufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan diantara mereka sendiri.
- d. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan disamping upah utamanya.
- e. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- f. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran yang upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata - rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.¹²

Didalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan sistem pengupahan yaitu:

- 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 menerapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

¹¹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

¹² A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985, 84-87.

- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana di maksud 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 di luar 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 proposional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon;
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Selain itu dalam pembayaran upah, pengusaha dilarang diskriminasi dalam menentukan nominal upah, sebagaimana di atur dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan:

1. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
2. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa penyusunan struktur pekerja sebagai landasan dalam menentukan nominal dan skala upah, hal tersebut dilakukan agar tidak terjadinya kesenjangan antara pekerja dengan pekerja maupun pekerja dengan perusahaan.

Setiap pekerja atau karyawan yang terikat dengan perusahaan atas suatu perjanjian kerja memiliki hak dan kewajiban dalam pekerjaannya. Hak paling penting adalah hak untuk mendapatkan upah atas kerja keras yang telah dilakukan, sedangkan kewajiban adalah kewajiban menjalankan pekerjaan dari pihak perusahaan.

Dalam kasus yang menimpa salah seorang karyawan di Kota Medan yang bekerja di PT. Toba Surimi Industries ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan disebabkan pihak perusahaan melarang karyawan tersebut bekerja dan tidak membayarkan upah kepada karyawan, namun upah dapat dibayarkan apabila karyawan tersebut menandatangani surat pengunduran diri.

Jika di lihat dalam pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Sementara pada ayat (2) huruf f disebutkan bahwa ketentuan dalam ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar apabila :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Pada Pasal 93 ayat (2) huruf f tersebut berbunyi bahwa pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Melihat isi pasal ini jika dikaitkan dengan kasus yang ada di atas bahwasanya perusahaan tersebut telah melanggar aturan yang sudah jelas dan tertera dalam undang-undang. Perusahaan tersebut telah mempekerjakan karyawan namun perusahaan melarang karyawan untuk bekerja dan tidak memberikan upah.

Pelanggaran yang dilakukan perusahaan tersebut memiliki sanksi pidana, sebagaimana diatur dalam Pasal 186 ayat (1) yang isinya “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

2. Tinjauan Hukum Pidana Islam Terhadap Perbuatan Ingkar Dalam Pembayaran Upah

Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf Qardawi ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.¹³ Beliau juga mengatakan bahwa, 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.¹⁴

Adapun sistem pengupahan dalam islam yaitu:

- 1) Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai.

Rasulullah menyebutkan dalam hadisnya bahwa upah harus dibayarkan sebelum keringatnya kering. Hadis tersebut menjelaskan bahwa sebelum suatu pekerjaan tersebut dimulai, majikan di perintahkan untuk memberikan informasi mengenai nominal upah yang akan diterima pekerja sebelum pekerja tersebut memulai pekerjaannya.

- 2) Membayar upah sebelum keringatnya kering.

Dalam Hadits Rasulullah menganjurkan agar upah diberikan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk menghilangkan keraguan pekerja atas pemikiran keterlambatan pembayaran upah dan sebagai salah satu pendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Pembayaran upah

¹³ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, M. Solihat (Ed.), Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husein, Jakarta: Gema Insani Press, 1997, 402.

¹⁴ Syaparudin, “Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam”, *Al-Iqtishad: Jurnal Ekonomi* (STAIN Watampone), Vol. IV, No.1 (Jan-Juni 2012), 14.

tersebut harus sesuai dengan perjanjian yang telah dilakukan antara pekerja dengan majikan, sehingga antara kedua belah pihak tidak ada yang merasa dirugikan.¹⁵

Penjelasan sistem pembayaran upah menurut Sayyid Sabiq yang terdapat dalam buku *Fiqh Sunnah* adalah harus dilakukan pembayarannya secepatnya. Pembayaran upah tersebut dapat dilakukan pada saat:

- a) Selesainya suatu pekerjaan;
- b) Telah terpenuhinya manfaat atas barang sewaan;
- c) Terpenuhinya manfaat pada saat waktu akad ijarah masih berlangsung meskipun manfaat tersebut belum terpenuhi secara keseluruhan;
- d) Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan antara kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.¹⁶

Sedangkan menurut ulama Hanafiyah pembayaran upah juga harus dibayarkan secepat mungkin namun dapat pula upah tersebut ditangguhkan, dalam artian sebagian upah dibayarkan diwaktu yang tepat dan sisa sebagian upah ditangguhkan, upah yang ditangguhkan tersebut haruslah tetap dibayar sesuai dengan akad yang telah dilakukan.

Menurut Abu Hanifah pembayaran upah dapat dibayarkan secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterima si penyewa atau orang menggunakan jasa tersebut. Dan menurut Imam Syafi'i, pembayaran upah tersebut harus sesuai dengan akad yang telah dilakukan, yang mana ajir telah memberikan jasa kerja kepada *musta'jir* sehingga *musta'jir* telah menerima manfaat dari jasa kerja tersebut dan *musta'jir* wajib menyerahkan bayaran kepada ajir.¹⁷ Dengan demikian sistem pembayaran upah menurut para ulama tersebut berbeda-beda namun memiliki inti yang sama yaitu upah wajib dibayarkan diwaktu yang tepat, apabila upah tidak bisa dibayarkan diwaktu yang tepat maka pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerjanya kapan upah tersebut dapat dibayarkan.

¹⁵ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo, 2015, 35.

¹⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Bandung: PT Al-Ma'arif, 1990, hal 27.

¹⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid XIII, Syamsuddin Manaf (Ed.), Terj. Kamaluddin A. Marzuki, Bandung: Al-Ma'arif, 1987, hal 26-27.

Menurut Abdul Qadir Audah, jarimah adalah perbuatan yang diharamkan oleh syara' baik perbuatan tersebut mengenai jiwa, harta benda maupun selain jiwa dan harta benda. Sedangkan menurut Mawardi, jarimah adalah segala perbuatan yang di larangan syar'a, baik melakukan hal - hal yang dilarang atau meninggalkan hal - hal mewajibkan, dengan di ancam hukuman *had* atau *ta'zir*.¹⁸

Perbuatan yang dapat dikatakan sebagai perbuatan pidana apabila perbuatan tersebut memenuhi syarat - syarat unsur tindak pidana. Menurut Abdul Qadir Audah unsur - unsur tindak pidana terbagi menjadi tiga, yaitu:

a) Unsur formal (*al-rukn al-syar'i*)

Maksud dari unsur formal tersebut ialah setiap perbuatan yang ada larangannya memiliki nash dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Dalam hukum positif unsur ini termasuk dalam asas legalitas, suatu perbuatan kejahatan dapat dikenakan hukuman apabila ada undang - undang yang mengatur perbuatan tersebut.

b) Unsur Material (*rukn al-Maddi*)

Unsur ini menjelaskan bahwa adanya perbuatan yang membentuk tindak pidana atau jarimah baik secara langsung maupun sikap tidak berbuat. Dalam artian lain ada perbuatan melawan hukum.

c) Unsur moral (*rukn al-Adabi*)

Maksudnya ialah orang yang melakukan tindak pidana sudah bisa mempertanggungjawabkan perbuatan yang telah dilakukan.¹⁹

Hukum Islam memiliki tujuan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia di dunia maupun diakhirat. Tujuan hukum Islam disebut dengan *Maqashid Syariat*. Menurut Yusuf Hamid al'Alim, *Maqashid Syariah* adalah "tujuan - tujuan yang hendak di realisasikan oleh hukum, yakni kemaslahatan yang kembali pada hamba baik di dunia maupun diakhirat, baik realisasinya itu melalui upaya mencapai manfaat maupun menolak bahaya atau kerugian".²⁰

Maqashid Syariat terbagi menjadi tiga aspek, yaitu:

¹⁸ A. Djazuli, *Fiqh Jinayah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996, 2.

¹⁹ Eldin H. Zainal, *Hukum Pidana Islam*, 21.

²⁰ Imroatul Azizah, "Sanksi Riddah Perspektif Maqasid Shari'ah", *Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, Vol. 5, No. 2 (Oktober 2015), 588-611.

1) *Maqashid al-Daruriyaat.*

Merupakan tingkatan kebutuhan pertama yang harus ada dan terpenuhi. Kebutuhan tersebut terbagi menjadi lima yaitu memelihara agama (*Din*), jiwa (*Nafs*), keturunan (*Nasl*), akal (*Aql*), dan Harta (*Mal*). Maka dari itu larangan – larangan Hukum Islam ialah untuk melindungi kelima unsur tersebut.²¹

2) *Maqashid al-Hajiyat.*

Merupakan kebutuhan sekunder, kebutuhan ini bila tidak diwujudkan maka tidak sampai mengancam keselamatan namun mengalami kesulitan. Kebutuhan ini disebut juga sebagai bentuk keringanan dalam hukum Islam. Contoh dalam *uqubat* yaitu penanguhan sanksi potong tangan terhadap pelaku pencuri yang melakukan pencurian karena terpaksa.

3) *Maqashid al-Tahsiniyat.*

Merupakan tingkat kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi maka tidak menimbulkan kesulitan karena kebutuhan ini dianggap sebagai kebutuhan pelengkap. Contoh dalam *Uqubat* yaitu pengharaman membunuh anak – anak dan wanita dalam peperangan.

Upaya pendekatan *Maqashid Syariah* adalah sebagai penerapan hukum Islam di dunia, khususnya dalam Hukum Pidana Islam, sebab penerapan hukum pidana Islam merupakan upaya yang sulit untuk diterapkan, selain itu *Maqashid Syariat* dapat membantu menguatkan suatu bentuk pelanggaran yang tidak memiliki sanksi hukum dalam syariat.²²

Dalam kebutuhan *Daruriyaat* terdapat tingkat kebutuhan atas harta (*mal*). Harta benda menjadi pendorong berlangsungnya kehidupan manusia dalam memenuhi pangan dan pakan, bentuk pencapaian harta tersebut dapat diraih dengan bekerja. Sebagian orang bekerja dengan pihak tertentu untuk mendapatkan imbalan berupa harta atau uang, apabila *musta'jir* ingkar dalam pembayaran upah maka pihak pekerja tidak mendapatkan hak yang seharusnya ia peroleh. Perbuatan ingkar dalam pembayaran upah menjadi bentuk pelanggaran yang dilakukan *must'ajir* karena perbuatan tersebut tidak hanya melanggar kebutuhan harta pekerja namun melanggar *daruriyaat al-khamsah* lainnya, karena konteks harta menjadi pendorong terpenuhinya *al-khamsah* lainnya.

²¹ La Jamaa, “Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani dalam Maqashid Al-Syariah”, *Asy-Syir'ah: Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum* Vol. 45, No. II (Juli-Desember 2011) 1251-1270.

²² Imroatul Azizah, “Sanksi Riddah Perspektif Maqasid Shari'ah”.

Dalam hukum pidana Islam, dasar hukum yang mengatur perbuatan ingkar *musta'jir* dalam pembayaran upah tidak ditemukan secara jelas oleh *syara'*. Namun, bukan berarti perbuatan tersebut legal dilakukan. Hukum pidana Islam membagi ini disebut juga sebagai bentuk keringanan dalam hukum Islam. Contoh dalam uqubat yaitu penanguhan sanksi potong tangan terhadap pelaku pencuri yang melakukan pencurian karena terpaksa. jenis hukuman menjadi tiga yaitu, *Hudud*, *Qisas-Diyat*, dan *Ta'zir*. Jika *syara'* tidak mengatur hukuman secara spesifik maka pelaksanaan hukuman dapat diserahkan kepada pemerintah atau *ulil amri*. Penyerahan hukuman kepada *ulil amri* tersebut disebut sebagai *Ta'zir*. *Ta'zir* merupakan jenis hukuman yang hukumannya tidak disebutkan dalam *Syara'*.

Tujuannya adalah sebagai bentuk pengajaran kepada pelaku tindak pidana serta mencegah dan melindungi masyarakat dari perbuatan pidana.²³ Menurut Ahmad Wardi Muslich, hukuman *ta'zir* dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

- 1) Hukuman *ta'zir* yang mengenai badan, yaitu hukuman mati dan jilid.
- 2) Hukuman *ta'zir* yang berkaitan dengan kemerdekaan seseorang, yaitu hukuman penjara dan pengasingan.
- 3) Hukuman *ta'zir* yang berkaitan dengan harta, yaitu denda, penyitaan dan perampasan harta.
- 4) Hukuman-hukuman yang diputuskan oleh hakim atau *ulil amri*.²⁴

Dengan demikian atas penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hukum Islam memandang perbuatan ingkar dalam pembayaran upah merupakan pelanggaran hak pekerja atau karyawan yang harus dipenuhi oleh *musta'jir* atau pengusaha . Setiap pelanggaran atau perbuatan pidana yang merugikan individu maupun orang banyak yang sanksi hukumnyan tidak disebutkan dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah maka dikenakan hukuman *ta'zir*. Pemerintahlah yang berhak dalam penerapan hukum ini namun tetap berlandaskan hukum Islam. Di zaman sekarang penerapan sanksi hukum biasanya sudah terkodifikasi dalam aturan atau undang - undang yang berlaku dalam suatu wilayah, sanksi tersebut dapat berupa hukuman mati, penjara, denda, maupun administratif.

²³ Makhrus Munajat, *Dekonstruksi Hukum Pidana Islam*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2004, 51.

²⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Hukum Pidana Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, 258.

C. Kesimpulan

Hasil dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa perbuatan ingkar dalam pembayaran upah oleh *musta'jir* bertentangan dengan hak-hak pekerja yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut merupakan suatu bentuk pelanggaran yang memiliki sanksi hukum berbentuk pidana penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit sepuluh juta rupiah dan paling banyak empat ratus juta rupiah, hal tersebut disebutkan dalam Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum Islam mewajibkan *musta'jir* atau orang yang memakai jasa orang lain untuk membayar upah atas kerja keras yang dilakukan pekerja atau karyawan. Hal tersebut disebutkan didalam al Qur'an maupun Hadits. Apabila perusahaan mengingkari dalam pembayaran upah sungguh itu merupakan perbuatan zalim yang merugikan para pekerja. Mengenai aturan hukum menurut Hukum Pidana Islam, penulis menyimpulkan bahwa dalam hukum Islam tidak mengatur secara khusus mengenai sanksi perbuatan ingkar dalam pembayaran upah oleh *musta'jir*, namun dipaparkan perintah tentang pembayaran upah kepada pekerja atau karyawan baik perintah tersebut disebutkan dalam al-Quran maupun Hadis, karena sanksi hukuman tersebut tidak disebutkan didalam syara' maka aturan dan sanksi tersebut diserahkan kepada penguasa atau pemerintah baik itu hakim atau orang yang ahli dalam bidang hukum di wilayah yang telah ditentukan. Maka jenis hukuman itu dinamakan dengan hukuman *Ta'zir*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syihabuddin. *Ibanah Al-Ahkam Syarh Bulugh Al-Maram*. Beirut: Daar Al-Fikr, 2004.
- Al-Gharani, Ibnu Marzuki. *Buku Pintar Khutbah Jum'at Tematik*. Yogyakarta: Laksana, 2018.
- Arrasjid, Chainur. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Azizah, Imroatul. "Sanksi Riddah Perspektif Maqasid Al-Shari'ah." *Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam* 5, no. 2 (Oktober 2015): 588-611.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Sygma Examedia, 2009.
- Djazuli, A. *Fiqh Jinayah (Upaya Menanggulangi Kejahatan Dalam Islam)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Ghazaly, Abdul Rahman, Ghufron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Halim, A. Ridwan. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Jamaa, La. "Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani dalam Maqashih al-Syari'ah." *Asy-Syir'ah: Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum* 45, no. II (Juli-Desember 2011): 1251-1270.
- Lestari, Dewi. *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo, 2015.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Munajat, Makhrus. *Dekonstruksi Hukum Pidana Islam*. Yogyakarta: Logung, 2004.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Hukum Pidana Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Pahlevi, Reza. *Tagar.id Untuk Indonesia*. 12 Mei 2020. <https://www.tagar.id/buruh-pabrik-di-sumut-dipecat-gaji-tak-dibayar> (diakses Juli 10, 2020).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*. 2012.
- Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. M. Solihat (Ed.). Terj. oleh Zainal Arifin, & Dahlia Husein. Jakarta: Gema Insani Press, 1997.

Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah*. Bandung: Al-Ma'arif, 1990.

—. *Fiqh Sunnah*. Jilid XIII. Syamsuddin Manaf (Ed.). Terj. oleh Kamaluddin A. Marzuki. Bandung: Al-Ma'arif, 1987.

Syaparudin. "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan Dalam Manajemen Islam." *Al-Iqtishad: Jurnal Ekonomi (STAIN Watampone)* IV, no. I (Jan-Juni 2012): 14.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Zainal, Eldin H. *Hukum Pidana Islam*. Bandung: Citapustaka, 2017.