

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TUNJANGAN BERAS
DARI UPAH KARYAWAN MENURUT HUKUM ISLAM DAN
UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(PADA PT. SISIRAU ACEH TAMIANG)**

Skripsi

Diajukan Oleh:

LUCKY NADIA
NIM. 2012015078

Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)



FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2020 M / 1441 H

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Langsa
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

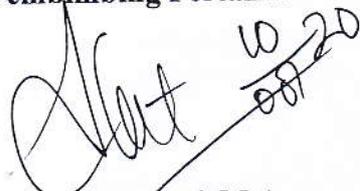
Diajukan oleh

LUCKY NADIA
NIM. 2012015078

Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Disetujui Oleh :

Pembimbing Pertama



Dr. Abd. Manaf, M.Ag
NIP. 19711031 200212 1 001

Pembimbing Kedua



Muhazir, M.H.I
NIDN. 2011118802

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Langsa Dinyatakan Lulus dan Diterima
Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian Program Strata Satu (S-1)
Dalam Hukum Ekonomi Syariah (HES)

Pada Hari/Taggal :

Selasa, 18 Agustus 2020 M
28 Dzulhijjah 1441 H

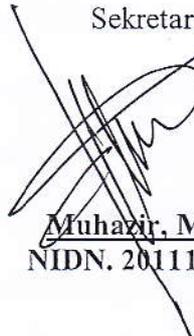
DI
LANGSA
PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua



Dr. Abd. Manaf, M.Ag
NIP. 19711031 200212 1 001

Sekretaris



Muhazir, M.H.I
NIDN. 2011118802

Penguji I



Anizar, MA
NIP. 19750325 200901 2 001

Penguji II



Akmal, S.H.I, M.E.I
NIDN. 2023068201

Mengetahui:
Dekan Fakultas Syari'ah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa



Dr. Zufikar, MA
NIP. 19720909 199905 1 001

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lucky Nadia
Tempat/Tgl. Lahir : Kuala Simpang, 01 Juni 1996
NIM : 2012015078
Jurusan : Fakultas Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Dusun Lawas, Desa Jawa Kecamatan Kejuruan Muda
Kabupaten Aceh Tamiang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "*Perlindungan Hukum Terhadap Tunjangan Beras Dari Upah Karyawan Menurut Hukum Islam Dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pada PT. Sisirau Aceh Tamiang)*" adalah benar hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ternyata/ terbukti hasil plagiasi karya orang lain atau dibuatkan orang, maka akan dibatalkan dan saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Langsa, Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan,



LUCKY NADIA
NIM : 2012015078

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, taufik dan hidayah sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Selawat dan salam penulis sampaikan kepangkuan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa keselamatan dan kedamaian dimuka bumi ini. Skripsi ini diselesaikan dalam rangka melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program S-1 pada IAIN Langsa Fakultas Syariah Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES)

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih mempunyai kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu penulis dengan rendah hati menerima segala kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moral maupun material, baik secara langsung maupun tidak langsung, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor IAIN Langsa Dr. H. Basri Ibrahim, MA
2. Dekan Fakultas Syariah Bapak Dr. Zulfikar, MA
3. Ketua Prodi Muamalah Ibu Anizar, MA.
4. Bapak Dr. Abd. Manaf, M.Ag sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Muhazir, M.H.I sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

6. Para dosen dan staf akademik IAIN Langsa yang telah memberikan fasilitas kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Saudara Miswar Efendi sebagai Manager PT. Sisirau Aceh Tamiang, dan Karyawan yang telah membantu penulis dalam proses pengumpulan data dalam tahap proses penyelesaian skripsi ini.
8. Salam penghormatan istimewa kepada keluarga dan orang tua tercinta terima kasih atas do'a, dukungan, motivasi, nasihat, bimbingan, arahan dan pengorbanan yang orang tua berikan, hanya kepada Allah ananda memohon pertolongan untuk melindungi orangtua tercinta semoga mendapat balasan yang mulia dari-Nya

Sahabat penulis yang telah membantu Do'a, nasehat, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi dari awal hingga akhir.

Dengan ketulusan hati semoga Allah memberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis.

Langsa, Juli 2020

Lucky Nadia
NIM: 2012015078

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
ABSTRAK	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penjelasan Istilah	8
F. Kerangka Teori	11
G. Penelitian Terdahulu.....	12
H. Metode Penelitian	15
I. Sistematika Penulisan	21
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Ijarah	22
1. Pengertian Ijarah	22
2. Dasar Hukum Ijarah.....	24
3. Rukun dan Syarat Ijarah	26
4. Berakhirnya Akad Ijarah.....	30
B. Upah Dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	31
1. Pengertian Upah	31
2. Sejarah UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	34
3. Isi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	40
C. Perlindungan Hukum	42
1. Pengertian Perlindungan Hukum	42
2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum.....	44
BAB III PAPARAN DAN TEMUAN DATA	47
A. Proses Tunjangan Beras Dari Upah Karyawan Pada PT. Sisirau Aceh Tamiang	47
B. Respon Karyawan terhadap Tunjangan Beras dari Upah	50
BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TUNJANGAN BERAS DARI UPAH KARYAWAN MENURUT HUKUM ISLAM DAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (PADA PT. SISIRAU ACEH TAMIANG)	52
A. Praktik Pemberian Tunjangan Beras Dari Upah Karyawan di PT. Sisirau Aceh Tamiang.....	52

	B. Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Beras Dari Upah Karyawan Menurut Hukum Islam Dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	53
BAB V	PENUTUP	62
	A. Kesimpulan.....	62
	B. Saran	64
	DAFTAR PUSTAKA	65
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

ABSTRAK

Dari dulu hingga sekarang, banyak terjadinya konflik antara pengusaha dengan karyawannya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja salah satunya mengenai pengupahan. Sebagaimana pengupahan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk sebagai salah satu komponen penting dalam perlindungan buruh. Salah satu contoh pada PT.Sisirau Aceh Tamiang yaitu terjadinya perselisihan hak antara pengusaha dengan karyawan mengenai Upah Minimum Provinsi Tahun 2017 berkaitan dengan tunjangan Nатура beras yang ditafsirkan berbeda antara pihak pengusaha dengan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana praktik pemberian tunjangan beras dari upah karyawan di PT.Sisirau Aceh Tamiang dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap pemberian tunjangan beras dari upah karyawan di PT.Sisirau Aceh Tamiang menurut hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *field Research*, dengan jenis penelitian kualitatif, kemudian dianalisis dengan paparan umum sesuai dengan hukum Islam dan Undang-Undang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa praktik pemberian tunjangan beras dari upah karyawan di PT.Sisirau Aceh Tamiang yaitu perusahaan melakukan pemotongan terhadap upah karyawan sehingga besaran upah yang diterima karyawan diperhitungkan jumlahnya tidak sesuai dengan jumlah UMP Aceh jika tunjangan beras diberikan diluar upah (*exclude*). Upah yang dipotong sebesar Rp. 135.000,- tersebut sebagai pengganti tunjangan beras hak pekerja yang diberikan perusahaan tiap bulannya sebesar 15 Kg, perusahaan menghargai 1 Kg beras = Rp.9.000,-. Perlindungan hukum menurut hukum Islam tunjangan beras merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan, ini sebagaimana para ulama 4 madzhab memberi pengertian terhadap upah atau dikenal dengan sebutan *ijarah/ujrah*. Dalam hukum Islam bahwa segala bentuk imbalan yang diterima pekerja terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya adalah upah. Sehingga bentuk perlindungan hukum yang diberikan yaitu aturan aturan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis mengenai pengupahan. Sedangkan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan haruslah diperkuat dengan PP, Permenakertrans, dan Pergub Aceh, dengan begitu jelaslah kuat hukum tersebut dapat melindungi hak-hak perkerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.¹

Adanya pekerja maka ada pula upah yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk para pekerjanya. Sebagaimana pengupahan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk sebagai salah satu komponen penting dalam perlindungan buruh. Disebutkan dalam pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak

¹L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeidshesherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h.75.

pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan/ jasa yang telah dan akan dilakukan.² Pada pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ayat (2) untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Pada pasal 90 Ayat (1) bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Disebutkan dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum memberikan pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Upah buruh dalam hukum Islam juga mendapatkan tempat yang sangat penting, dalam Islam hak-hak orang lain sangat dihargai. Sebegitu pentingnya upah buruh ini, Islam memberikan pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain, bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yakni harus adil dan mencukupi.

²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika 2010), h. 102.

Sebagaimana yang disebutkan dalam firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu(Q.S. An-Nisa: 29)*³

Dalam ayat diatas Allah mengharamkan orang beriman untuk memakan, memanfaatkan, menggunakan dan segala bentuk transaksi lainnya dengan jalan yang bathil, yaitu yang tidak dibenarkan oleh syari'at. Dan dilarang melakukan kekerasan ataupun berlaku dzalim. Lain halnya jika yang dimaksud “*dengan jalan perdagangan atas dasar suka sama suka*”.⁴

Upah atau penggajian karyawan dalam hukum Islam dikenal dengan istilah *Ujrah*. Mengenai pengupahan ada dijelaskan dalam hadis antara lain seperti sabda Nabi Muhammad SAW :

وَعَنْ بِنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ
يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابنماجه)

“*Dari Ibnu Umar RA, bahwa Rasulullah SAW bersabda : “berilah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)*⁵

Adapun maksud dari hadis di atas bersegera menunaikan hak sipekerja setelah selesai pekerjaannya. Menunda-nunda upah apalagi memotong upah

³Departemenagama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), h.83.

⁴ Abdullah Yusuf Ali, *Teks Terjemah dan Tafsir Qur'an 30 Juz*, Terjemah Bahasa Indonesia Oleh Ali Audah, Cet.3, (Bogor: Pustaka Litera AntarNusa, 2009), h. 192.

⁵Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram: Ta'liq Dan Takhrij: Berdasarkan Kitab-Kitab Syaikh Muhammad Nashruddin Al-Albani Syaikh ahmad Syakir*, (Jakarta: Pustaka As-Sunnah, 2011), h.449.

adalah perbuatan dhalim, seperti menunda-nunda kewajiban bagi yang mampu termasuk zalim atau dilarang dalam hukum Islam.⁶

Upah atau penggajian karyawan dalam hukum Islam dikenal dengan istilah *al-ijarah atau ujarah*. Dalam Islam, upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *ajir* dan *mu'tajir* (penyewa dan menyewakan). Dalam hal ini, pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini dapat dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan.

Untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan, serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, Negara (Pemerintah) harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan pemberi kerja kepada pekerjanya. Sebab, kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas sosial suatu Negara. Dimana ada disinggung diatas tentang upah minimum tenaga kerja yang dalam mengaturnya memerlukan campur tangan pemerintah. Dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap upah minimum tenaga kerja menurut syariat Islam didasarkan kepada asas *masalah murshalah*.⁷

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 89 ayat 1, upah minimum terdiri atas:

⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.118.

⁷ Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h.169.

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota.

Upah minimum sebagaimana yang dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Dalam pasal 90 disebutkan bahwa, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Berdasarkan Pergub Aceh No.72 Tahun 2016 pada Pasal 2 menyebutkan: *“Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap”*, kalimat upah dari bulanan terendah bila dikaitkan ke butir pasal 4 yang berbunyi *“perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan dilarang mengurangi atau menurunkan upah”*.

Dari hasil observasi awal terhadap salah satu karyawan, peneliti menemukan keterangan bahwa pengupahan yang berjalan selama bertahun-tahun di PT.Sisirau Aceh Tamiang, selalu mengikuti Pergub Aceh tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh. Dan selain upah yang berupa uang, pekerja juga menerima upah natura berupa beras dan fasilitas-fasilitas lainnya yang disediakan oleh perusahaan, seperti perumahan, kesehatan, air bersih, transportasi anak sekolah dan lain sebagainya, yang mana semua ini ada tertera didalam perjanjian kerja. Namun pada tahun 2017 telah terjadi pemotongan upah atau tunjangan beras hak pekerja sebesar Rp. 135.000,- atau setara dengan 15 Kg beras per orang per bulan di PT. Sisirau Aceh Tamiang. Akibat pemotongan tersebut upah yang seharusnya diterima oleh para karyawan sebesar Rp. 2.500.000,- hanya diterima sebesar Rp. 2.365.000,- dengan alasan

pemotongan upah tunjangan beras hak pekerja. Sebelum terjadinya pemotongan, upah yang diterima pekerjaberupa uang sesuai UMP yaitu sebesar Rp. 2.500.000,- ditambah tunjangan beras hak pekerja sebesar 15 Kg, ditambah beras istri 9 Kg dan beras anak 7,5 Kg/anak (menanggung 3 orang anak). Kejadian yang tidak pernah terjadi ditahun-tahun sebelumnya ini menimbulkan konflik antara pengusaha dengan para pekerja/buruh, sehingga seratusan pekerja di PT.Sisirau Aceh Tamiang melakukan aksi mogok kerja selama 3 hari lamanya.⁸

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, penulis ingin melihat lebih jauh bagaimana perlindungan hukum yang telah dilaksanakan olehperusahaan di PT. Sisirau Aceh Tamiang, dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TUNJANGAN BERAS DARI UPAH KARYAWAN MENURUT HUKUM ISLAM DAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (PADA PT. SISIRAU ACEH TAMIANG)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis menemukan beberapa permasalahan yang akan dijadikan kajian, permasalahan-permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik pemberian tunjangan beras dari upah karyawan di PT. Sisirau Aceh Tamiang ?

⁸ Observasi awal terhadap salah satu karyawan PMKS PT. Sisirau, yaitu Agusnar di Komplek Perumahan PMKS Sisirau pada tanggal 18 September 2019.

2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pemberian tunjangan beras dari upah karyawan di PT. Sisirau Aceh Tamiang menurut hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan ini ialah:

1. Untuk mengetahui proses tunjangan beras dari upah karyawan di PT. Sisirau Aceh Tamiang.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Tunjangan beras dari upah Karyawan menurut hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan dibidang hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tunjangan beras dari upah karyawan berdasarkan hukum Islam dan hukum Undang-Undang.

2. Manfaat bagi penulis pribadi

Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, menambah wawasan menjadi lebih dalam, khususnya agar penulis lebih memahami lebih baik mengenai perlindungan hukum terhadap

tunjangan beras dari upah karyawan berdasarkan hukum Islam dan hukum Undang-Undang

3. Manfaat bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan agar terbebas dari cacat hukum serta menjadikan pencerahan kepada masyarakat luas, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk para masyarakat terutama pada perusahaan dan tenaga kerja, bagi perusahaan yang memiliki usaha dibidang produksi agar dapat memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dengan pedoman hukum Islam, sedangkan bagi tenaga kerja yaitu memeberikan pemahaman dan penyadaran mengenai perlindungan hukum yang diperoleh tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga dengan pedoman hukum Islam.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kerancuan pemahaman terhadap istilah-istilah yang terdapat pada judul skripsi ini, maka perlu dijelaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum merupakan berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan

hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁹ Dan dapat juga dikatakan segala bentuk hukum yang dapat digunakan untuk melindungi apa yang seharusnya dilindungi serta mengeluarkan hak yang tidak diperoleh.

2. Tunjangan beras

Kata tunjangan menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah: “uang (barang) yang dipakai untuk menunjang, tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan, bantuan”.¹⁰ Pada PT. Sisirau sistem pengupahan tunjangan beras berupa beras diterima karyawan setiap bulannya. dimana karyawan mendapatkan 15 Kg beras/orang dan tanggungan dari setiap karyawan yaitu istri 9 Kg beras dan anak 7,5 Kg beras/anak (maksimal 3 anak). Harga beras yang ditetapkan PT. Sisirau adalah Rp. 9.000/Kg beras.¹¹

3. Upah

Upah dalam Islam dikenal dengan istilah *ijarah*, secara terminologi kata *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-‘iwad* yang berarti dalam bahasa Indonesia ganti atau upah. Dalam pengertian lain mengatakan bahwa secara istilah upah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.¹² Upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima

⁹Sajipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), h. 54.

¹⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), h. 1567.

¹¹ PT. Sisirau, *Ikatan Kerja Dan Ketentuan Syarat-Syarat Kerja Lokal Karyawan Harian Tetap*, (No.:B-746/1-2/1999).

¹² Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa adillatuhu*, Jilid 5, Penejemah Abdul Hayyie Al-Katani, et.al (Jakarta: Gema Insani, 2011), h.387.

pekerja atas suatu pekerjaannya dalam waktu yang telah disepakati antara pekerja dengan sang pemberi pekerjaan.

4. Karyawan

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).¹³

5. Hukum Islam

Istilah hukum Islam secara sederhana dapat dipahami sebagai peraturan-peraturan atau norma-norma Agama Islam yang mengatur tingkah laku manusia dalam suatu masyarakat. Hukum Islam juga mengatur tentang pengupahan, yang dikenal dengan *Ijarah atau Ujrah* yang berarti memberi upah kepada seseorang setelah mengerjakan suatu pekerjaan tertentu atau sampai waktu tertentu.¹⁴ Jadi, hukum Islam merupakan seperangkat norma atau peraturan yang telah ditetapkan Allah SWT, untuk mencapai kesejahteraan hidup baik didunia maupun akhirat.

6. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sekumpulan prinsip yang mengatur kekuasaan pemerintah, hak rakyat, dan hubungan diantara keduanya, tentang ketenagakerjaan. Didalamnya terdapat 18 bab dan 193 pasal.

¹³ H.S. Kartodjo, *Kamus Baru Kontemporer*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), h.177.

¹⁴ Abu Fatah Idris dan Abu Ahmadi, *Fikih Islam Lengkap*, (Jakarta:Asdi Mahasatya, 2004), h.188.

F. Kerangka Teori

1. Upah

Upah menurut etimologi yaitu *ijarah* berasal dari kata *ajru*, secara etimologi *ijarah* berarti *bai'u manfa'ah* (menjual manfaat). Pemilik menyewakan manfaat disebut *mu'ajir* (orang yang menyewakan), sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut orang yang menyewa atau penyewa. Suatu yang diadakan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).¹⁵

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 tasawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan atau jasa kerja.¹⁶ Upah menurut terminologi dari Ensiklopedia Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat sari suatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.¹⁷

Dalam syari'at Islam, *ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.¹⁸ Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ulama:

1. Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan *ijarah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan.

¹⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marjuki Cet.2, (Bandung: Al-Ma'arif, 1998), h. 18.

¹⁶ Ibnu Rusydi, *Bidayatul Mujtahid*, Cet. II, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), h. 61.

¹⁷ Abdul Aziz Dahlan, ddk. (Ed), *Ensklopedia Islam*, Jilid 1, Cet.XI, (Jakarta: Ichtiar Baru Vn Hoeva, 2003), h. 229.

¹⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 4, terj. Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), h. 203.

2. Ulama Mazhab Syafi'i mendefinisikannya sebagai transaksi terhadap manfaat yang dituju tertentu, bersifat bias dimanfaatkan, dengan suatu imbalan tertentu.
3. Ulama Malikiyah dan Hambaliyyah mendefinisikannya sebagai pemilikan manfaat suatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.¹⁹

Adapun upah didalam Undang-Undang RI N0.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ialah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.²⁰

G. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang dalam mengkaji dan menganalisis tentang “*Perlindungan Hukum Terhadap Tunjangan Beras dari Upah Karyawan Menurut Hukum Islam dan UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pada PT Sisrau Aceh Tamiang)*” maka penulis mengambil dan menelaah dari beberapa penelitian skripsi terdahulu yang mendukung, diantaranya adalah:

1. Skripsi yang ditulis oleh Deni Susanto adalah hasil penelitian lapangan tentang *Tinjauan Hukum Islam Tentang pemotongan Gaji Karyawan Akibat*

¹⁹ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.227.

²⁰ Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, h.4.

Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat). Fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penggantian hilangnya barang sebagai dasar pemotongan gaji karyawan, dan bagaimana tinjauan hukum Islam tentang pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang perusahaan.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu dengan menggambarkan sistem pemotongan gaji karyawan di Indomaret Fajar Bulan yang diperoleh dari wawancara langsung dan dokumentasi. Populasi yang ada di Indomaret Fajar Bulan berjumlah 5 orang karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 5 orang.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa benar Indomaret Fajar Bulan menerapkan pemotongan gaji/upah akibat hilangnya barang perusahaan, dan pada pelaksanaannya dilapangan pemotongan gaji itu dilakukan langsung pemotongan pada saat penerimaan gaji, yaitu gaji pokok yang dikurangi sebesar kehilangan yang dibebankan kepada karyawan. Pemotongan gaji karyawan. Pemotongan gaji karyawan akibat hilangnya barang oleh karyawan Indomaret dibolehkan, karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja tersebut telah memenuhi rukun dan syarat aqad perjanjian.²¹

Yang membedakan antara skripsi Deni Susanto dengan yang saya teliti yaitu tentang tunjangan beras yang diberi dari upah karyawan dengan

²¹ Deni Susanto, *Tinjauan hukum Islam Tentang pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)*, (Skripsi Jurusan Muamalah Fak. Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017).

melihat 2 kajian hukum yang berbeda yaitu, hukum Islam dan Undang-Undang.

2. Skripsi yang ditulis oleh Noermalia Andriani adalah hasil penelitian lapangan tentang *Praktik Pemotongan Upah Untuk Asuransi Syariah dan BPJS Kesehatan Karyawan Swasta Di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya*. Fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah praktik pemotongn upah untuk asuransi syariah dan BPJS Kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya dan bagaimanakah analisis hukum Islam terhadap praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS Kesehatan karyawan swasta di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya.

Berkenaan dengan permasalahan-permasalahan tersebut, maka penelitian yang dilakukan disini menggunakan jenis penelitian kualitatif, karena data yang dikemukakan bukan data angka. Dalam menganalisis data menggunakan metode deskriptif analisis pola fikir induktif, yaitu mengemukakan data yang bersifat khusus mengenai pemotongan upah asuransi syariah dan BPJS Kesehatan bagi karyawan swasta. Kemudian dianalisis dengan paparan yang bersifat umum sesuai dengan hukum Islam.

Hasil peneitian menyatakan bahwa praktik pemotongan upah untuk asuransi syariah dan BPJS Kesehatan harus didasari dengan adanya kerelaan atas kedua pihak yang berakad. Sebuah perusahaan harus menerapkan asas keadilan bahwa tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh. Dan meniadakan unsur gharar (adanya unsur eksploitasi salah satu pihak karena informassi yang kurang atau dimanipulasi dan ketidaktahuan atau ketidakpahaman yang ditransaksikan). Pemberi kerja

wajib dan boleh memotong upah untuk BPJS Kesehatan dikarenakan perundang-undangan, pemotongan upah untuk asuransi harus ada surat kuasa dari pekerja untuk mengambil iuran dari upahnya.²² Dengan begitu yang membedakan dengan skripsi yang saya teliti yaitu tentang tunjangan beras yang diberi dari upah karyawan dengan melihat 2 kajian hukum yang berbeda yaitu, hukum Islam dan Undang-Undang.

Adapun untuk lebih memudahkan dalam melihat perbedaan penelitian terdahulu, berikut penulis paparkan dalam sebuah tabel :

Tabel 1.1 Fokus Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Fokus Penelitian
1	Deni Susanto : <i>Tinjauan hukum Islam Tentang pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat</i>	Penggantian hilangnya barang sebagai dasar pemotongan gaji karyawan ditinjau menurut hukum Islam.
2	Noermalia Andriani : <i>Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pemotongan Upah Untuk Asuransi Syariah dan BPJS Kesehatan Karyawan Swasta Di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya</i>	Hukum melakukan pemotongan upah karyawan untuk asuransi syariah dan BPJS Kesehatan dianalisis dengan hukum Islam

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti ambil adalah metode *field research*, dimana jenis penelitian ini adalah penelitian langsung meninjau kelokasi penelitian dan

²² Noermalia Andriani, *Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pemotongan Upah Untuk Asuransi Syariah dan BPJS Kesehatan Karyawan Swasta Di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya*, (Skripsi Jurusan Hukum Perdata Islam fak. Syariah dan hukum Universitas Islam negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019).

ikut merasakan situasi dan kondisi ditempat penelitian. Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan, menyangkut dengan jenis penelitian ini adalah, penelitian deskriptif kualitatif, yaitu suatu jenis penelitian di mana penekanan dan analisisnya terletak pada proses penyimpulan secara deduktif dan induktif serta melakukan analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah.²³

2. Pendekatan Penelitian

Untuk menemukan isu-isu yang akan dicari jawabannya, perlu adanya pendekatan dalam penelitian, pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan Undang-undang (*status approach*) atau pendekatan yuridis yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum.²⁴ Pendekatan perundang-undangan ini dilakukan untuk menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti. Pendekatan perundang-undangan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara satu Undang-undang dengan Undang-undang yang lainnya.²⁵

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sisirau Aceh Tamiang, yang merupakan tempat atau pabrikpengelola minyak kelapa sawit.

²³ Saifidin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h.15.

²⁴ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Bandar Maju, 2008), h. 92.

²⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 93.

4. Sumber Data Penelitian

Data diartikan sebagai fakta atau informasi yang diperlukan yang didengar, dirasa dan di fikirkan dari aktifitas yang diteliti. Sumber data diperoleh dari informan, seperti karyawan, manager, serta orang yang dianggap mengetahui seluk beluk masalah penelitian. Disamping itu data juga diperoleh dari dokumen dan implementasi yang berkaitan dengan judul penelitian. Sumber data meliputi: data primer dan data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Dalam buku Lexy J. Moelong disebutkan bahwa sumber data primer adalah sumber data dan berupa kata-kata dan tindakan sumber data tertulis.²⁶ Data primer merupakan data atau informasi yang diperoleh informan yang dianggap paling mengetahui secara mendetail dan jelas mengenai fokus permasalahan yang diteliti. Jadi, dalam hal ini peneliti memperoleh sumber data primer melalui wawancara dengan pekerja, manager perusahaan, serta para karyawan yang dipekerjakan oleh pengusaha.

Adapun untuk mempermudah proses wawancara penulis mendata informan yang akan diwawancarai:

Tabel 1.2 Data Informan yang diwawancarai

No.	Nama	Jabatan	Tempat Bekerja
1	Miswar Efendi	Manager	PT. Sisirau
2	Mariadi	Karyawan	PT. Sisirau
3	Agusnar	Ketua PUK.SPPP-SPSI PMKS dan Karyawan	PT. Sisirau

²⁶ Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), h. 157.

4	Hariwanto	Karyawan	PT. Sisirau
5	Faisal	Karyawan	PT. Sisirau
6	Ricky Handoko	Karyawan	PT. Sisirau

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data pendukung dalam penelitian atau data yang diperoleh dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan seperti buku, majalah, dan surat kabar.²⁷ Untuk mendapatkandata sekunder peneliti menggunakan kepustakaan (*library research*) yaitu dengan bahan bacaan yang diperoleh dari buku-buku, artikel maupun situs-situs diinternet yang berhubungan dengan penelitian dan layak untuk dijadikan referensi.

Adapun sumber data skunder yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :

- 1) Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marjuki Cet. 2, Bandung: Al-Ma'arif, 1998
- 2) Abu Fatah Idris dan Abu Ahmadi, *Fikih Islam Lengkap*, Jakarta:Asdi Mahasatya, 2004
- 3) Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah; Sejarah, Hukum, dan Perkembangannya*, Banda Aceh: Pena, 2010
- 4) Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah; Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- 5) Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008

²⁷ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.245.

- 6) Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010
- 7) Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000
- 8) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 9) Peraturan Gubernur Aceh No. 72 Tahun 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh.
- 10) Dokumen-dokumen lain mengenai upah untuk karyawan

5. Teknik Pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dilakukan melalui tiga cara, yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah peneliti terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.²⁸ Observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai kegiatan mengamati secara langsung lokasi penelitian untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan oleh responden pada lokasi tersebut.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik dalam mendapatkan data atau informasi yang bertujuan untuk memperoleh keterangan tentang orang, kejadian, aktivitas, dan pengakuan. Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi, Tanya jawab lisan di mana dua orang/ lebih berhadapan secara

²⁸ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h.64.

fisik yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinga akan suara sendiri.²⁹

Wawancara memiliki dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur ialah wawancara dimana peneliti ketika melakukan tatap muka dengan responden menggunakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan sebelum melakukan wawancara. Sedangkan wawancara tidak terstruktur ialah wawancara dimana peneliti menyampaikan pertanyaan pada responden tidak menggunakan pedoman wawancara, artinya bertanya secara langsung/spontan. Dalam penelitian ini penulis pada awal wawancara yang dibicarakan adalah hal yang tidak terkait dengan tujuan, dan bila sudah terbuka kesempatan untuk menanyakan sesuatu yang menjadi tujuan maka segera ditanyakan, kemudian saat itu narasumber akan menceritakan sendiri pokok masalah yang akan peneliti teliti.

c. Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden.³⁰ Sejumlah besar fakta dan data sosial tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Oleh karenanya, peneliti juga menambah studi dokumentasi dalam teknik pengumpulan data demi kelengkapan data yang peneliti butuhkan. Dokumentasi yang peneliti butuhkan dalam penelitian ini adalah

²⁹ Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h.87.

³⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.112.

berupa letak geografisnya, struktur organisasi dan foto wawancara dengan beberapa responden.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, kerangka teori, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan teori yang terdiri dari ijarah, upah dalam UU No.13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan perlindungan hukum.

Bab III Paparan dan temuan data yang meliputi praktik pemotongan beras dari upah, dan respon masyarakat terhadap tunjangan beras dari upah.

Bab IV Perlindungan hukum terhadap tunjangan beras dari upah karyawan menurut hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pada PT. Sisirau Aceh Tamiang), hal ini meliputi praktik pemberian tunjangan beras dari upah karyawan di PT. Sisirau Aceh Tamiang dan perlindungan hukum terhadap pemberian tunjangan beras dari upah karyawan menurut hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab V Penutup yang terdiri kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Ijarah

1. Pengertian *Ijarah*

Upah menurut etimologi yaitu *ijarah* berasal dari kata *al-ajru*, secara etimologi *Ijarah* berarti *bai'u manfa'ah* (menjual manfaat). Lafadz *ijarah* berasal dari kata Arab *al-ajr* yang berarti *al-'iwad* (ganti) yang berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan. Kata *ijarah* berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan, yaitu salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia. Pemilik menyewakan manfaat disebut *mu'ajir* (orang yang menyewakan), sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut orang yang menyewa atau penyewa. Suatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).¹

Ijarah atau *ujrah* yang berarti upah, yaitu memberi upah kepada seseorang setelah mengerjakan suatu pekerjaan tertentu atau sampai waktu tertentu.² Adapun *al-ijarah* atau disebut juga dengan sewa dalam Islam diartikan sebagai akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut. Dalam ekonomi Islam, jasa dikaitkan dengan *ijarah* (sewa-menyewa). Penjualan jasa dalam Islam disebut *ijarah* atau sewa-menyewa, yaitu kegiatan

¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marjuki Cet.2 (Bandung: Al-Ma'arif,1998), h. 18.

² Abu Fatah Idris dan Abu Ahmadi, *Fikih Islam Lengkap* (Jakarta:Asdi Mahasatya,2004), h.188.

pemindahan hak pemanfaatan. Objek kegiatan *Ijarah* adalah jasa, baik jasa yang dihasilkan dari tenaga manusia maupun jasa yang diperoleh dari pemanfaatan barang.

Dengan demikian *ijarah* dapat dibagi dua jenis yaitu: *ijarah* yang bersifat manfaat misalkan sewa-menyewa rumah, sewa-menyewa tanah, dan *ijarah* yang bersifat jasa misalkan jasa perhotelan, jasa biro hukum, dan sebagainya.³

Secara terminologi, ada beberapa definisi *ijarah* yang dikemukakan para ulama fiqh yaitu:

- a. Ulama Hanifiyah menyatakan:

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنَافِعٍ بِعَوَضٍ

”akad terhadap manfaat dengan imbalan”

- b. Ulama Malikiyah dan Hanabillah menjelaskan:

تَمْلِيكَ مَنَافِعٍ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوَضٍ

“kepemilikan manfaat terhadap suatu yang dibolehkan terhadap waktu tertentu dengan adanya imbalan”

- c. Ulama Syafi’iyah menyebutkan

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنَفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُّبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلتَّبَدُّلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومَةٍ

“akad terhadap suatu manfaat yang dikehendaki, tertentu, dibolehkan serta boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.”

³ Idris, *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Fajar Intrepratama Mandiri, 2015), h.231.

⁴ Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah; Sejarah, Hukum, dan Perkembangannya* (Banda Aceh: PeNA, 2010), h. 85.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

Dengan demikian *ijarah* berarti merupakan transaksi terhadap jasa tertentu, dengan disertai kompensasi tertentu pula.⁷

2. Dasar Hukum *Ijarah*

Pada dasarnya hukum *ijarah* diperbolehkan berdasarkan dalil-dalil berikut:

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّقُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَأَقَامَهُۥ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

Artinya: “Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidir menegakkan dinding itu, Musa berkata ; “Jikalau kamu mau niscaya kamu mengambil upah untuk itu” (Q.S. Al-Kahfi: 77)⁸

Maksud dalam ayat diatas bahwa upah dapat diberikan setelah selesai melakukan pekerjaan.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُۥ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Q.S. Al- Qashash: 26)⁹

Maksud dalam ayat diatas ialah dalam mempekerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang akan diberi tidak sembarangan orang, bukanlah seorang yang suka mencuri, dusta, licik dan sifat buruk yang ditanam dalam

⁷Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemah Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: Alma'arif,1997),h.15.

⁸ Departemenagama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), h.302.

⁹ Departemenagama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), h.388.

diri seseorang, melainkan haruslah orang-orang yang kuat, jujur dan dapat dipercaya oleh pimpinannya sehingga upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang ia lakukan.

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۗ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۗ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ
وَأُكْرِمُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتُرِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para istri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah di thalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya ; dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu), dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (Q.S.Ath-Thalaq:6)¹⁰

Dari ayat diatas didapati kata upah yang diperintahkan Allah untuk diberikan kepada wanita sedang menyusui yang dithalaq oleh suaminya saat istrinya dalam keadaan hamil. Dengan besarnya upah yang akan diberikan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Selain dalam Al-Qur’an, juga disebutkan dalam hadis Rasulullah SAW antara lain :

عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمُ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
قَالَ: قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا
فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ (رواه البخاري)

“Dari Sa’id bin Abi Sa’id, dari Abu Hurairah, dari Nabi SAW, beliau bersabda, “tiga golongan yang Aku menjadi lawan mereka pada hari kiamat,

¹⁰ Departemenagama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur’an, 2011), h.559.

yaitu: orang yang memberi karena Aku kemudian melanggar orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang menyewa pekerja lalu dia menyelesaikan pekerjaannya, tetapi tidak memberi upahnya.”(HR. Bukhari)¹¹

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى
الْحُجَّامَ (رواه البخاري)

“Dari Ibnu 'Abbas radliallahu 'anhuma berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan memberi upah tukang bekamnya”. (HR. Bukhari).¹²

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُالْبَيْتِ (رواه ابنماجه)

Dari Abdullah Ibnu Umar; dia berkata: bersabda Rasulullah SAW: “berikanlah upah kepada pekerjamu sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibn Majah)¹³

Pada dasarnya upah diberikan seketika juga, sebagaimana jual beli yang membayarnya waktu itu juga. Tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirkan. Jadi pembayaran yang dilakukan sesuai dengan perjanjiannya. Tetapi kalau ada perjanjian harus segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai.

3. Rukun dan Syarat Ijarah

Menurut ulama Mazhab Hanafi, rukun ijarah hanya satu yaitu *ijab* dan *qabul*. Namun Jumhur Ulama mengatakan bahwa rukum *ijrah* ada empat yaitu:

¹¹Ibnu Hajar AlAsqalani, *Fathul Baari Syarah: Penjelas Kitab Sahih Bukhari*, Buku 13, (Jakarta: Pustaka Azzam,2010), h.63.

¹²*Ibid*, h.98.

¹³ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram : Ta'liq Dan Takhrij: Berdasarkan Kitab-Kitab Syaikh Muhammad Nashruddin Al-Albani Syaikh ahmad Syakir*, (Jakarta: Pustaka As-Sunnah,2011), h.449.

a. *'Aqid* (seseorang yang berakad)

Pihak-pihak yang melakukan akad *ijarah* terdiri dari dua pihak, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir*. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah.¹⁴

b. *Shighat* (*ijab* dan *qabul*)

Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dengan diam semata.¹⁵

c. *Ujrah* (upah)

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat islam islam tidak memberikan ketentuan yang rinci, baik dalam Al-Qur'an maupun Assunnah. Secara umum, yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini terdapat dalam surah An-Nahl Ayat 90.

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ ﴿١٦﴾ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusushan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran." (Q.S. An-Nahl: 90)¹⁶

d. Manfaat

Dikarenakan akad *ijarah* ialah suatu akad yang diambil manfaatnya, maka dari itu, untuk mengontrak seseorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Jenis pekerjaannya haruslah

¹⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h.117.

¹⁵ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah; Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h.136.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*...h.277.

dijelaskan sehingga tidak adanya ketidakjelasan. Karena transaksi *ijarah* yang masih seperti itu hukumnya adalah *fasaid*.¹⁷

Sebagai sebuah transaksi umum, *ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad *ijarah* adalah sebagai berikut¹⁸:

- a. Untuk kedua orang yang berakad (*al-muta'qidain*), menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai buruh), menurut mereka, *ijarah*-nya tidak sah. Akan tetapi, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang telah *mumayyiz* pun boleh melakukan akad *ijarah*. Namun, mereka mengatakan, apabila seseorang anak yang *mumayyiz* melakukan akad *ijarah* terhadap harta atau dirinya, maka akad itu baru dianggap sah apabila telah disetujui oleh walinya.
- b. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah*. Apabila salah satu diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah dalam surat An-Nisa: 4: 29 yang berbunyi:

¹⁷ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h.84.

¹⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h.232.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta kamu dengan cara yang batil, kecuali melalui suatu perniagaan yang berlaku suka sama suka diantara kamu, dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu (QS. An-Nisa':4:29)*¹⁹

- c. Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Apabila manfaatnya tidak manfaat yang menjadi objek *ijarah* itu tidak jelas, maka akadnya tidak sah.
- d. Objek *ijarah* itu boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak cacat. Oleh sebab itu para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Misalnya, apabila seseorang menyewa rumah, maka rumah itu langsung ia terima kuncinya dan langsung boleh ia manfaatkan. Apabila rumah itu masih berada ditangan orang lain, maka akad *ijarah* hanya berlaku sejak rumah itu diterima dan ditempati oleh penyewa kedua.²⁰
- e. Objek akad *ijarah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara'. Oleh sebab itu, para ulama fiqh sepakat menyatakan tidak boleh menyewa seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir, dan menyewa seseorang untuk membunuh orang lain.

¹⁹ Departemenagama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), h.83.

²⁰ *Ibid*, h.233.

- f. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa. Misalnya, menyewa orang untuk melaksanakan shalat untuk diri penyewa dan menyewa orang yang belum haji untuk menggantikan haji penyewa. Para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa sewa menyewa seperti ini tidak sah, karena shalat dan haji merupakan kewajiban bagi orang yang disewa.
- g. Objek *ijarah* itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan, seperti rumah, mobil, dan hewan tunggangan. Oleh sebab itu, tidak boleh dilakukan akad sewa menyewa terhadap sebtang pohon yang akan dimanfaatkan penyewa sebagai penjemur kain cucian, karena akad pohon bukan dimaksudkan untuk penjemur cucian.²¹
- h. Upah/sewa dalam akad *ijarah* harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta. Oleh sebab itu, para ulama sepakat menyatakan bahwa khamar dan babi tidak boleh menjadi upah dalam akad *ijarah*, karena kedua benda itu tidak bernilai harta dalam Islam.
- i. Ulama Hanafiyah mengatakan upah/sewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewa.
- j. Upahnya diketahui, karena Abu Sa'id Al-Khudri RA berkata "*Rasulullah SAW melarang penyewaan pekerja hingga upahnya dijelaskan kepadanya.*"²²

4. Berakhirnya Akad Ijarah

Pada dasarnya perjanjian sewa-menyewa adalah perjanjian yang lazim, dimana masing-masing pihak yang terkait dalam perjanjian itu tidak

²¹*Ibid*, h.235.

²²Abu Bakar Jabir Al-Jazairy, *Minhajul Musim: Pedoman Hidup Harian Seorang Muslim*,(Jakarta: Ummul Qura,2014), h.735.

mempunyai hak untuk membatalkan perjanjian, karena *ijarah* termasuk perjanjian timbal balik (pertukaran). Bahkan, jika salah satu pihak meninggal dunia, perjanjian *ijarah* tersebut tidak akan menjadi batal asalkan barang yang menjadi objek sewa-menyewa tersebut masih ada. Sebab kedudukan orang yang meninggal dunia tersebut dapat digantikan oleh ahli waris. Mengenai ulama ushul fiqh berbeda pendapat. Menurut mazhab Hanafi, perjanjian *ijarah* batal dengan meninggal dunianya salah satu pihak yang melakukan perjanjian. Adapun menurut jumhur ulama, perjanjian *ijarah* tersebut tidak batal dengan meninggalnya salah satu pihak yang melakukan perjanjian.²³

Adapun mengenai *ji'alah* bahasa lain dari upah yaitu mengenai salah satu akad yang salah satu dari kedua belah pihak boleh membatasinya. Diantara hak orang yang menerima *ji'alah* adalah boleh membatalkan akad tersebut sebelum atau sesudah memulai pekerjaan yang diakadkan. Sedangkan bagi yang memberi *ji'alah*, maka ia tidak boleh membatalkannya bila orang yang menerima *ji'alah* sudah memulai pekerjaan.²⁴

B. Upah Dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Upah

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 30 memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberikerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang- undangan,

²³ Idris, *Hadis Ekonomi...*, h.242.

²⁴ Sukaiman Al-Faifi, *Ringkasan Fikih Sunnah: Sayyid Sabiq*, Ahili Bahasa: Abdul Majid, (Solo: Aqwam, 2010), h.872.

termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/ jasanya telah atau akan dilakukan.

Upah merupakan salah satu yang dibutuhkan oleh pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 31 Undang-Undang No.13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Lanjut dalam pasal 88 ayat (1), ayat(2), ayat (3) dan ayat (4) menjelaskan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh 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
- k. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan

Dan pada ayat (4) pasal ini, pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam pasal 89 upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Pada pasal 90 ayat (1) menyebutkan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh. Sebagai penguat terhadap UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka disandingkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dalam ketentuan pasal 2 menyebutkan: “KHL terdiri dari komponen dan jenis kebutuhan sebagaimana tercantum dalam Lampiran 1 Peraturan Menteri ini”, dan pada pasal 6 ayat (1) menyatakan: “penetapan upah minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL

(Komponen Hidup Layak) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Ketentuan ini telah sejalan dengan peraturan Gubernur Aceh Nomor 98 tahun 2018 Tentang penetapan UMP Tahun 2019, pasal 1 ayat (5) yang mendefinisikan, “UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap”. Dan dalam pasal 4 disebutkan, “Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan, dilarang mengurangi atau menurunkan upah sesuai dengan ketentuan pasal 15 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah minimum. Lanjut dalam pasal 7 bahwa, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP Aceh.

2. Sejarah UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia selalu berkaitan dengan politik hukum yang diberlakukan oleh penguasa saat itu. Dimulai dari masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945, masa Pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, dan masa pasca reformasi.

a. Masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945

Pada masa ini terbagi menjadi tiga periode yaitu masa perbudakan, *rodi*, *peonale sanksi* (sanksi peonale), dan masa pendudukan Jepang. Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak memiliki hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Sebagai contoh peristiwa Sumba pada tahun 1877, sebanyak 100 orang budak dibunuh karena rajanya meninggal dunia, hal ini dilakukan atas dasar kepercayaan bahwa budak

yang dibunuh tersebut akan mengabdikan pada tuannya diakhirat. Perbudakan merupakan bentuk pengerahan tenaga kerja yang tidak manusiawi dan tercela tersebut mulai mendapat perhatian dari Gubernur Jendral Inggris yang berkuasa saat itu yakni T.S Raffles yang dikenal anti perbudakan, upaya untuk penghapusan perbudakan saat itu dilakukan dengan mendirikan suatu lembaga yang disebut *The Java Benevolent Institution*.²⁵

Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi apabila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapat hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga. Sedangkan peruluran adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun atau ladang dan harus dijual hasilnya kepada kompeni.

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa, rodi itu dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya. Hendrik Willem Daendels (1807- 1811) yang tersohor karena kerja pakasanya untuk

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), h.1-2.

membuat jalan dari Anyer sampai Banyuwangi. Jumlah penduduk yang mati karenanya tidak terbilang.²⁶

Peonale sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrarische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar. Untuk menjamin perusahaan ini mendapatkan buruh yang tetap dapat melakukan pekerjaan maka didalam *Algemenen Politie Strafreglement* dicantumkan ketentuan yang menetapkan bahwa buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda antara Rp 16 sampai Rp 25,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari. Pengenaan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan inilah yang disebut dengan “Peonale Sanksi”.²⁷

Pada masa pendudukan Jepang mulai tanggal 12 Maret 1942, pemerintah militer Jepang membagi menjadi tiga daerah pendudukan, yaitu Jawa, Madura, dan Sumatera yang dikontrol dari Singapura dan Indonesia Timur. Pada masa ini diterapkan *romusya* dan *kinrohosi*. Romusa adalah tenaga-tenaga sukarela, kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari pulau Jawa dan penduduk setempat, yang didatangkan ke Riau sekitar 100.000 orang. *Romusya* lokal adalah mereka yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang pendek disebut *kinrohosi*.²⁸

²⁶*Ibid*, h.3.

²⁷*Ibid*.

²⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika,2010), h.21.

b. Masa Pasca Proklamasi 17 Agustus 1945

Pada masa pemerintahan Soekarno tidak banyak terjadi kebijaksanaan tentang ketenagakerjaan mengingat masa itu adalah masa mempertahankan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dari jajahan Hindia Belanda. Di bidang hukum ketenagakerjaan, pemerintah membuat produk hukum sebagian besar dengan cara menerjemahkan peraturan Hindia Belanda yang dianggap sesuai dengan alam kemerdekaan atau dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian. Meskipun demikian, produk hukum di masa pemerintahan Soekarno justru lebih menunjukkan adanya penerapan teori hukum perundang-undangan yang baik, yaitu hukum yang baik apabila berlaku sampai 40 atau 50 tahun yang akan datang.

Selanjutnya pada masa pemerintahan Soeharto keadaan Indonesia sudah lebih baik. Politik hukum pada masa ini ditekankan terhadap pembangunan ekonomi. Kesejahteraan Nasional akan cepat terwujud apabila pembangunan ekonomi berjalan dengan baik. Sayangnya sejalan dengan berkembangnya waktu, dalih pembangunan ekonomi akhirnya menjurus pada tindakan penguasa yang sewenang-wenang. Sebagai contoh, pengurangan TKI keluar negeri pada masa pemerintahan Soekarno, yaitu berdasarkan pasal 2 TAP MPRS No. XXVIII-RI/1996, yaitu segera dibentuk undang-undang perburuhan mengenai penempatan tenaga kerja. Selama masa pemerintahan Soeharto, ketentuan ini tidak pernah di realisasi. Dalam arti TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1996 sudah dicabut di masa pemerintahan Soeharto. Sebagai kelanjutan berdasarkan pasal 5 ayat (2) UU

No.14 Tahun 1969 ditetapkan tugas pemerintah untuk mengatur penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif. Akibatnya pengerahan TKI tidak berdasarkan undang-undang, tetapi cukup dengan peraturan/keputusan menteri tenaga kerja saja, sehingga tingkat perlindungan hukumnya kurang jika dibandingkan dengan undang-undang.²⁹

c. Masa Pasca Reformasi.

Pada masa pasca reformasi terbagi dalam empat masa pemerintahan, yaitu masa pemerintahan Bharudin Jusuf Habibie, masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, masa pemerintahan Megawati, dan masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono.

Pada masa pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie, politik hukum di bidang ketenagakerjaan ditekankan pada peningkatan kepercayaan luar negeri kepada Indonesia bahwa Indonesia dapat mengatasi problema negaranya sendiri tanpa menindas Hak Asasi Manusia (HAM) serta mempunyai andil besar dalam pelaksanaan demokrasi Indonesia. Indonesia dengan terpaksa meratifikasi tindakan segera unuk menghapus dan mengurangi bentuk-bentuk terburuk pekerja anak diratifikasi dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 2000. Dengan ratifikasi tersebut dapat ditafsirkan bahwa seolah-olah Indonesia mengakui telah memperlakukan dengan sangat buruk pekerja anak.³⁰

Selanjutnya pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid (Gus Dur), politik hukum ketenagakerjaan tampaknya meneruskan BJ Habibie dengan

²⁹*Ibid*, h.22.

³⁰*Ibid*, h.23.

penerapan demokrasi dengan adanya UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ Serikat Buruh. Sayangnya masyarakat Indonesia masih belum matang untuk berdemokrasi, sehingga dengan banyaknya jumlah serikat pekerja di Indonesia justru membuat hubungan industrial menjadi semakin buruk.

Kemudian dimasa Megawati. Perkembangan ketenagakerjaan hampir tidak tampak gebrakannya, justru yang terlihat adalah banyaknya kasus ketenagakerjaan yang mengambang dan kurang mendapat perhatian. Contohnya adalah masalah pemulangan TKI dari Malaysia serta revisi dari UU No. 25 Tahun 1997 yang berdasarkan UU No.28 Tahun 2000 diundur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2002 dan berakhirnya dengan disahkannya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 oleh Megawati Soekarno Putri. Selain itu, terdapat fenomena menarik dari demo yang dilakukan antara buruh bersama-sama dengan majikan menentang kenaikan tarif dasar telepon, listrik, dan air. Serta penolakan serikat pekerja PT Indosat atas privatisasi BUMN yang dianggap menjual aset negara.³¹

Politik hukum Megawati yang dapat dirasakan langsung dampaknya setelah tragedi bom Bali di dunia ketenagakerjaan adalah banyaknya hari libur. Akibat dari ini investor asing banyak yang meninggalkan Indonesia karena tidak terjaminnya keamanan negara ditambah lagi tragedi Bom Marriot. Hal ini ternyata berakibat pada politik hukum ketenagakerjaan

³¹*Ibid*, h.24.

Megawati, yaitu memulihkan sektor pariwisata sebagai inti dari peningkatan perekonomian bangsa. Namun kebijakan ini memerlukan kebijaksanaan publik dengan pengalihan hari libur kehari lainnya sebelum atau sesudahnya. Dampak negatif dari banyaknya hari libur ini misalnya, terkesan bangsa Indonesia adalah bangsa pemalas bekerja, lebih menyenangi banyak hari libur nasional.

Dan di masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, yaitu sejak tahun 2004 tampaknya ada sedikit perubahan di bidang ketenagakerjaan, ada pemangkasan dan berbagai upaya peningkatan pelayanan dan kinerja baik pekerja maupun pegawai. Ada upaya pemberantasan korupsi. Sayangnya tekad yang baik belum dapat diikuti oleh sebagian besar penduduk Indonesia yang sudah terlanjur korup dan tidak amanah disegala aspek kehidupan.³²

3. Isi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pada tanggal 25 Maret 2003, Presiden Republik Indonesia telah mengesahkan dan memberlakukan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keuangannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

Undang-Undang ini terdiri atas 18 Bab dan 193 Pasal, yaitu:

³²*Ibid*, h.25.

- Bab I : Ketentuan Umum (pasal 1)
- Bab II : Landasan, Asas dan Tujuan (Pasal 2 s/d Pasal 4)
- Bab III : Kesempatan dan Perlakuan yang sama (Pasal 5 s/d Pasal 6)
- Bab IV : Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan (Pasal 7 s/d Pasal 8)
- Bab V : Pelatihan kerja (Pasal 9 s/d Pasal 30)
- Bab VI : Penempatan tenaga kerja (pasal 31 s/d Pasal 38)
- Bab VII : Perluasan tenaga kerja(Pasal 39 s/d Pasal 41)
- Bab VIII : Penggunaan tenaga kerja asing (Pasal 42 s/d Pasal 49)
- Bab IX : Hubungan kerja (Pasal 50 s/d Pasal 660)
- Bab X : Perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan(Pasal 67 s/d Pasal 101)
- Bab XI : Hubungan industrial (Pasal 102 s/d pasal 149)
- Bab XII : Pemutusan hubungan kerja (Pasal 150 s/d Pasal 172)
- Bab XIII : Pembinaan (Pasal 172 s/d Pasal 175)
- Bab XIV : Pengawasan (Pasal 176 s/d Pasal 181)
- Bab XV : Penyidikan (Pasal 182)
- Bab XVI : Ketentuan pidana dan sanksi administratif (Pasal 183 s/d Pasal 190)
- Bab XVII : Ketentuan peralihan (Pasal 191)
- Bab XVIII : Ketentuan penutup (Pasal 192 s/d Pasal 193)

Isi yang terkandung didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ini ialah beberapa aturan-aturan untuk pengusaha serta parah buruh dalam menjalankan

kewajiban, dan terdapat sanksi bagi yang tidak menjalankan dari aturan tersebut.

Bagi pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/ Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya tidak sama setiap Kabupaten/kota tergantung kondisi pada daerah masing-masing. Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan.

C. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah upaya yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.³³ Teori perlindungan hukum dari Satjipto Raharjo ini terinspirasi oleh pendapat Fitzgerald tentang tujuan hukum, yaitu untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan tertentu dengan memberikan kekuasaan pada yang lain secara terukur.³⁴

Selanjutnya, menurut Soepomo, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah

³³ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), h. 53-54.

³⁴ *Ibid*, h. 69.

norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagai memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta diperlakukan yang sesuai martabat dan moril.³⁵

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja, serta pengupahan. Sebagaimana yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat Ali Imran/ 3 ayat 76:

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya: *(Bukan demikian), sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat)nya dan bertakwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa. (Ali Imran/ 3:76)*³⁶

Dalam hal ini berarti Allah juga melindungi para hambanya agar tidak ada kesenjangan atau dipelakukan tidak baik, sebagaimana fiman Allah SWT dalam surat Ali Imran/3 ayat 173:

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

Artinya: *Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan dia sebaik-baik pelindung. (Q.S Ali Imran/3: 173)*³⁷

³⁵ Joni Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung : Pustaka Setia,2013), hal.203-204.

³⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), h. 57.

³⁷ Ibid, h. 72.

Dalam Peraturan Pemerintah RI No.2 Tahun 2002 tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat, pada pasal 1 angka (1) perlindungan adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi, dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun, yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan. Secara umum perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya.

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Dalam Islam Al-Quran dan hadis merupakan bentuk perlindungan hukum yang juga merupakan landasan hukum paling utama. Karena nya perlindungan Allah adalah perlindungan yang paling kuat dimuka bumi, karena tidak hanya untuk kepentingan duniawi, namun didalamnya juga ada untuk kepentingan akhirat. Sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah SWT dalam surat Ali Imran/3 ayat 173:

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

Artinya: Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan dia sebaik-baik pelindung. (Q.S Ali Imran/3? 173)³⁸

Dalam bentuk lain dari perlindungan hukum ada terbagi menjadi dua, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.³⁹

³⁸*Ibid.*

³⁹ Luthvi Febryka Nola, *Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Negara Hukum: Vol. 7, No. 1, Juni 2016, h. 40.

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan pelanggaran. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan

kewajiban masyarakat dan pemerintahnya. prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapatkan tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁴⁰

⁴⁰*Ibid.*

BAB III

PAPARAN DAN TEMUAN DATA

A. Proses Tunjangan Beras Dari Upah Karyawan Pada PT. Sisirau Aceh Tamiang

Sejumlah data yang berhasil penulis peroleh dari proses wawancara langsung kepada para karyawan PT. Sisirau Aceh Tamiang, dan sebagaimana yang telah penulis jabarkan di bab sebelumnya mengenai upah, atau dapat dikatakan bahwa data-data mengacu terhadap perlindungan upah, akan peneliti analisis secara sistematis. Praktik tunjangan beras dari upah karyawan akan dibahas semaksimal mungkin agar pemecahan masalah dalam penelitian dapat diterima secara mudah.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Agusnar yang merupakan Ketua PUK.SPPP-SPSI PMKS. PT. Sisirau memberikan informasi sebagai berikut:

“Dimulai dari awal bulan juli hingga akhir Desember 2017 saya dan karyawan lainnya menerima upah sebesar Rp. 2.365.000,- dan dengan tambahan lainnya berupa beras sebanyak 15 Kg. jika melihat UMP ditahun 2017 sebesar Rp. 2.500.000,- namun yang diterima oleh para karyawan tidak sampai mencapai angka segitu. Saya dan para karywan lainnya menerima dengan gaji pokok sejumlah Rp. 2.365.000,- ditambah 15 Kg beras hak pekerja, ditambah 9 Kg beras untuk istri dan 7,5 Kg beras untuk per orang anak (maksimal 3 orang anak). Dengan tidak dipenuhinya gaji pokok sesuai UMP para pekerja berjumlah seratusan orang saat itu melakukan mogok kerja selama 3 hari lamanya, dimulai dari hari sabtu hingga hari senin dan ini timbul dikarnakan pemberian upah diluar kebiasaan. Seharusnya perusahaan melaksanakan PERGUB berpedoman sesuai dari masing-masing PERGUB dengan nomor surat keputusan masing-masing yang selama ini perusahaan laksanakan yaitu:

- PERGUB Nomor 78 Tahun 2013 perusahaan membayar Rp. 1.750.000,- ditambah natura pekerja dan tanggungan
- PERGUB Nomor 81 Tahun 2014 perusahaan membayar Rp. 1.900.000,- ditambah natura pekerja dan tanggungan

- PEEGUB Nomor 60 Tahun 2015 perusahaan membayar Rp 2.118.500,- ditambah natura pekerja dan tanggungan, hanya pada PERGUB Nomor 72 Tahun 2016 perusahaan membayar upah yang besarnya seharusnya sama terhadap pergub-pergub sebelumnya disebabkan pada pasal 4 dari pergub telah mengikat bagi perusahaan.

“Saya menerima fasilitas yang perusahaan sediakan seperti fasilitas perumahan, air bersih, pelayanan kesehatan, antar jemput transportasi anak-anak. Namun menurut saya itu adalah kewajiban perusahaan kepada para pekerjanya. Karena jika itu semua dimasukkan dalam UMP maka para pekerja yang bertempat tinggal diluar perumahan perusahaan wajib bagi pihak perusahaan untuk membayar uang sewa rumah pekerja. Tetapi sampai saat ini masih ada pekerja yang bertempat tinggal diluar perusahaan, dimana perusahaan tidak memenuhi kewajiban untuk mengganti biaya sewa rumah pekerja. Jelas hal tersebut bukan merupakan komponen upah tetap tetapi dikategorikan kewajiban perusahaan memenuhi fasilitas bagi para pekerjanya. Karena tidak semua pekerja menikmati manfaatnya dan tidak juga menerima konfensasi apapun. Pada saat itu perusahaan melakukan uji materil ke Mahkamah Agung terhadap UMP tahun 2017, uji materil yang dilakukan Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI) Provinsi Aceh dan APINDO Provinsi Aceh , yang diputuskan dalam rapat Permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari selasa tanggal 09 Mei 2017 terhadap gugatan tidak dapat dterima. Oleh hal tersebut maka PERGUB No. 72 tahun 2016 memiliki kekuatan hukum tetap. Dan perusahaan sewajibnya melakukan pembayaran upah kepada karyawan mempedomani butir PERGUB No.72 tahun 2016 , bukan mempermasalahkan terhadap apa yang telah perusahaan selama ini laksanakan untuk membayar upah kepada karyawannya”.¹

Hal tersebut dibenarkan oleh Hariwanto yang merupakan salah satu karyawan PT. Sisirau, yang bekerja dibagian bengkel pabrikasi menyatakan:

“Jumlah karyawan diperusahaan berjumlah 100 orang lebih sedangkan karyawan dikebun saya tidak tahu. Saya menerima upah pada bulan juli sampai akhir tahun 2017 sejumlah Rp. 2.365.000,- dan menerima yang lainnya berupa beras 15 Kg. setahu saya UMP tahun 2017 sebesar Rp. 2.500.000,- namun yang diterima Rp.2.365.000,- sedangkan pada tahun 2016, mendapat upah yang diberikan sesuai UMP 2016 sebesar Rp. 2.118.000,- serta tunjangan beras sebanyak 15 Kg untuk karyawan, 9 Kg untuk istri dan 7.5 untuk masing-masing anak maksimal 3 orang anak. Ditahun 2017 yang diterima karyawan yaitu gaji pokok Rp. 2.365.000,- +

¹Agusnar, Ketua PUK.SPPP-SPSI dan Karyawan PMKS. PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 23 Maret 2020.

15 Kg beras + 9 Kg beras untuk istri dan 7,5 Kg beras/anak untuk 3 orang anak”.²

Penuturan dari keduanya dibenarkan oleh saudara Faisal yang juga merupakan salah satu karyawan PT. Sisirau, beliau mengatakan:

“Saat ditahun 2017 tepatnya dimulai dari bulan juli saya menerima gaji sebesar Rp. 2.365.000,- ditambah dengan pemberian tunjangan beras 15 Kg. setahu saya UMP ditahun 2017 sebesar Rp.2.500.000,- namun yang diterima tidak sebesar itu. Dan ternyata ini bukan hanya terjadi kepada saya, para karyawan yang lainnya juga menerima besaran gaji Rp.2.365.000,-. Jika dirincikan gaji yang diterima karyawan yaitu gaji pokok Rp. 2.365.000 + 15 Kg + 9 Kg beras untuk istri dan 7,5 Kg beras/anak untuk 3 orang anak. Untuk pemberian upah ditahun 2015 sebesar Rp. 1.900.000,- dan untuk tahun 2016 sebesar Rp. 2.118.000,- sesuai dengan UMP serta tunjangan natura beras bagi karyawan 15 Kg, istri 9 Kg, dan anak ditanggung untuk 3 orang anak sebanyak 7,5 Kg beras/anak”.³

Ada beberapa pendapat yang ditolak dan tidak dibenarkan oleh pihak perusahaan, hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Miswar Efendi selaku Manajer memberikan keterangan:

“Pada tahun 2017 memang benar adanya kebijakan perusahaan melakukan pemotongan uang/tunjangan beras hak pekerja sebesar 135.000,- sehingga upah yang diterima saat itu sebesar Rp. 2.365.000,-. Setahu saya terakhir sebelum dilakukannya pemotongan tersebut ada kesepakatan mengenai pemberian gaji sebesar Rp. 2.500.000,- termasuk didalamnya beras. Karena upah untuk tahun 2017 sudah sesuai dengan UMP yaitu besaran upah sebesar Rp. 2.500.000,- sudah termasuk beras dan tidak tersendiri. Dan yang dikurangi adalah upah sebesar Rp. 2.500.000,- menjadi Rp. 2.365.000,- sedangkan beras tetap. Untuk jumlah karyawan tetap di PT. Sisirau berjumlah 138 orang dengan jabatan yang berbeda-beda. Menurut saya pemberian upah pekerja tetap berpaku kepada UMP”.⁴

²Hariwanto, Karyawan PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 26 Maret 2020.

³Faisal, Karyawan PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 23 Maret 2020.

⁴Miswar Efendi, Manager PT. Sisirau, wawancara pribadi, Kantor PT. Sisirau, 28 Maret 2020.

Begitupun yang dikatakan oleh Mariadi selaku bag. Kantor/ kerani gudang di PT. Sisirau memberikan keterangan serupa yang dikatakan oleh Miswar Efendi bahwa:

“Pemberian upah pekerja tetap berpacu kepada UMP”.⁵

B. Respon Karyawan terhadap Tunjangan Beras dari Upah

Kebijakan pengusaha memotong uang/tunjangan beras hak pekerja sebesar Rp. 135.000,- yang dilakukan sepihak tanpa adanya pemebritahuan kepada karyawan membuat semua karyawan PT. Sisirau melakukan aksi penolakan terhadap hal tersebut, karena selama mereka bekerja bahkan sejak berdirinya usaha Pengolahan Kelapa Sawit, mereka tidak pernah menerima kebijakan seperti ini sebelumnya. Saudara Agusnar mengatakan:

“Setelah terjadinya pemotongan terhadap tunjangan beras yang diambil dari upah karyawan, mereka sepakat melakukan aksi mogok kerja selama 3 hari terhitung sejak 5 sampai dengan 7 Juli 2017 didepan kantor PT. Sisirau”.⁶

Hal ini dibenarkan oleh saudara Hariwanto bahwa:

“Pekerja berjumlah 100 orang melakukan mogok kerja selama 3 hari atas pemberian upah diluar kebiasaan Kemudian setelah ada kesepakatan antara perusahaan dengan para pekerja barulah karyawan kembali bekerja seperti biasanya. Seingat saya selama upah di bayar sesuai dengan UMP, pekerja tidak pernah melakukan ancaman mogok kerja.”⁷

Saudara Faisal juga membenarkan pernyataan dari kedua belah pihak diatas mengenai permasalahan tersebut, yaitu:

⁵Mariadi, Karyawan PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 23 Maret 2020.

⁶Agusnar, Ketua PUK.SPPP-SPSI dan Karyawan PMKS. PT. Sisirau PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 23 Maret 2020.

⁷Hariwanto, Karyawan PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 26 Maret 2020.

“Para karyawan bersepakat melakukan aksi mogok kerja demi memperjuangkan hak karyawan.⁸

Dan sifat penolakan pemotongan tunjangan beras ini juga dibenarkan oleh saudara Ricky Handoko, menurut beliau:

“Kebijakan pemotongan beras yang dilakukan perusahaan ini merupakan pengambilan keuntungan dari karyawan, karena dilakukannya pemotongan tunjangan beras hak pekerja sebesar 15 Kg dalam bentuk uang, itu sama dengan karyawan mendapatkan beras 15 Kg tiap bulan dengan membayar ke pihak perusahaan.⁹

⁸ Faisal, Karyawan PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 23 Maret 2020.

⁹ Ricky Handoko, Karyawan PT.Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 26 Maret 2020.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TUNJANGAN BERAS DARI UPAH KARYAWAN MENURUT HUKUM ISLAM DAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (PADA PT. SISIRAU ACEH TAMIANG)

A. Praktik Pemberian Tunjangan Beras Dari Upah Karyawan di PT. Sisirau Aceh Tamiang

Praktik tunjangan dari upah karyawan di PT. Sisirau yaitu, karyawan PT. Sisirau menerima upah setiap bulannya dalam bentuk uang sebesar jumlah UMP yang tiap tahunnya mengeluarkan jumlah upah yang berbeda-beda dan tambahan lainnya berupa tunjangan beras sebesar 15 Kg hak pekerja, ditambah 9 Kg beras untuk istri dan 7,5 Kg beras/anak (maksimal 3 orang anak).

Pada pertengahan bulan tahun 2017 dilakukan pemotongan upah sebesar Rp. 135.000,- oleh pihak perusahaan, yang merupakan kebijakan baru perusahaan untuk sesuai menjalani isi yang ada didalam Pergub Aceh No.72 Tahun 2016 pada pasal 2 menyebutkan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Jumlah uang yang dipotong setara dengan jumlah tunjangan natura beras hak pekerja. Harga natura beras untuk per Kg nya pihak perusahaan memberi harga sebesar Rp. 9.000,-. Sehingga upah yang diterima karyawan hanya sebesar Rp. 2.365.000,- ditambah dengannatura beras hak pekerja (15 Kg), beras untuk istri (9 Kg), dan beras untuk anak (7,5 Kg) maksimal 3 org anak.

Saat menjadi karyawan tetap di PT. sisirau, antara pekerja dan pengusaha akan membuat sebuah perjanjian tertulis, yang mana isinya tentang ketentuan-ketentuan dalam hal pekerjaan, tunjangan, upah, dan lain sebagainya, dan isi

perjanjian itu yang akan disepakati oleh kedua belah pihak. Untuk penetapan upah, perusahaan berpatokan terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) diwilayah perusahaan itu berdiri.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Beras Dari Upah Karyawan Menurut Hukum Islam

Dalam hukum Islam Pengupahan termasuk kedalam *Ijarah al-a'mal*. Upah dapat mejadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta. *Ujrah* (upah) adalah salah satu dari 4 rukun dalam *ijarah*, dalam Al-Qur'an maupun As-sunnah besar minimal gaji memang tidak dsebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja/buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
 ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusushan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S. An-Nahl: 90)

Upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang mewujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan, diantaranya:

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayarkan seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil.
2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja/buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.
3. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang.

Sehingga menurut peneliti, tunjangan natura beras yang diberikan perusahaan dalam pandangan hukum Islam itu terhitung kedalam upah. Sebagaimana Ulama hanifiyah menyatakan "*akad terhadap manfaat dengan imbalan*", kemudian Ulama Malikiyah dan Hanabillah juga menjelaskan "*kepemilikan manfaat terhadap suatu yang dibolehkan terhadap waktu tertentu dengan adanya imbalan*", dan Ulama Syafi'iyah menyebutkan "*akad terhadap suatu manfaat yang dikehendaki, tertentu, dibolehkan serta boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.*" Sehingga bentuk perlindungan hukum nya terdiri dari diperbolehkannya upah (*ujrah*) dalam Al-quran dan hadis.

Perusahaan PT. Sisirau dalam pengupahan tunduk terhadap Upah Minimum Provinsi. Dengan begitu Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja/buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Tingkat upah minimum dapat dipahami dari firman Allah:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ. وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ

Artinya: “*Sungguh ada(jaminan) untukmu disana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang dan sungguh, disana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari.*” (Q.S. Taha: 118-119)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa upah diberikan sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut diukur dari kebutuhan pokok pekerja. Islam juga menjelaskan bahwa upah diberikan secara adil. Sebagaimana firman Allah SWT tentang prinsip keadilan:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “*Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar, dan agar setiap jiwa diberi balasan dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*” (Q.S. Al-Jasiyah: 22)

Dalam ayat tersebut Allah SWT memerintahkan manusia agar tidak saling menganiaya atau merugikan antar satu dengan yang lainnya. Allah SWT juga memerintahkan manusia agar bersikap adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan melarang perbuatan keji, seperti yang dijelaskan ayat dibawah ini

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يُعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan dia melarang melakukan perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dan dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu mendapat pelajaran*”(Q.S. An-Nahl: 90)

Dalam hal ini adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu, dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Hak-hak dan kewajiban para pekerja haruslah jelas agar para pekerja menjalankan pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja. Adapun hak-hak pekerja atau *Ajir*:

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Dia tidak boleh diberikan pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberikan bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya.
3. Dia harus diberi pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu
4. Penentuan layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja.
5. Para majikan harus didorong dalam mengeluarkan shodaqohnya (sumangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anaknya.

6. Mereka harus membayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat.
7. Mereka harus ganti rugi yang sesuai dari kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
8. Barang-barang yang dimuat dalam pabrik harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
9. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
10. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja para karyawan tidak terganggu.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Beras Dari Upah Karyawan Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Istilah tunjangan beras atau dapat disebut dengan natura tidak dikenal didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan yang lainnya yang mengatur soal ketenagakerjaan namun untuk upah ada didalamnya. Adapun arti natura dikutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah "*na-tu-ra = barang yang sebenarnya, bukan dalam bentuk uang (tentang pembayaran)*". Meski istilah "natura" tidak disebut eksplisit dalam UU Ketenagakerjaan, namun mengacu pada definisi natura pada KBBI diatas, Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ada menyebutkan mengenai upah dalam bentuk barang, yaitu: pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang, dan sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman

keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.

Bahwa kemudian dalam perkembangan untuk menuju kearah sistem pembayaran upah bersih, maka upah harus dibayar dalam bentuk uang. Prinsip tersebut diharapkan bahwa buruh/pekerja akan dapat menggunakan upahnya secara bebas sesuai dengan keinginannya dan kebutuhannya. Ini artinya, meski penyebutannya bukan “natura”, Pasal 12 PP 8/1981 mengundangi makna bahwa pada dasarnya upah itu harus diberikan dalam bentuk uang namun ada kemungkinan pula upah diberikan dalam bentuk lain, yaitu barang (natura) yang memiliki nilai ekonomi bagi pekerja. Dalam sejarahnya mengapa sebagian upah diberikan dalam bentuk barang adalah didasari pada situasi dan kondisi pekerja di dalam suatu lingkungan pekerjaan yang terpencil/ jauh dari pusat keramaian (pasar) misalnya dilokasi pekerjaan tambang, perkebunan yang berada dipedalaman sehingga sulit untuk mendapatkan kebutuhan pokok seperti beras, gula dan lainnya.

Dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada pasal 65 menyatakan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sudah tidak berlaku. Sehingga pada PP No.78 Tahun 2015 menjelaskan pembayaran upah hanya diberikan dalam bentuk uang dengan mata uang rupiah dan tidak mengenal pembayaran upah dalam bentuk barang.

Dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan PT. Sisirau Aceh Tamiang pada pertengahan tahun 2017, yaitu pemberian upah kepada para

karyawan sebesar Rp. 2.500.000,- termasuk tunjangan tetap natura beras sebanyak 15 Kg, selain itu perusahaan juga telah menyediakan tempat tinggal, atau perumahan bagi para karyawan dan/atau keluarganya dilengkapi dengan fasilitas air bersih dan penerang listrik, menyediakan pelayanan kesehatan, fasilitas antar jemput transportasi sekolah bagi anak-anak para karyawan yang telah berkeluarga, maka jika dihitung-hitung kembali bahwa perusahaan telah memberikan upah kepada karyawannya melebihi di atas ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh.

Dengan alasan hukum karena yang dimaksud dengan UMP pada pasal 1 Ayat (5) Pergub Aceh No.72 Tahun 2016, menyebutkan "*Upah Minimum adalah upah bulanan terendah dari upah pokok termasuk tunjangan tetap*". Perusahaan memberikan beras kepada pekerja lajang adalah sebagai tunjangan tetap, yang tidak lain merupakan bagian dari Komponen Hidup Layak (KHL), dimana KHL adalah indikator dalam menetapkan besaran UMP. Sehingga kebijakan tersebut telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No.13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dalam ketentuan pasal 2 menyebutkan : "*Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terdiri dari komponen dan jenis kebutuhan sebagaimana tercantum dalam lampiran I peraturan Menteri ini*", dan dalam lampiran I jelas tertera dalam *table* no.1 adalah beras. Lanjut pada pasal 6 Ayat (1) menyatakan : "*Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi*".

Namun diketahui bahwa perusahaan dari awal berdirinya telah melakukan pembayaran upah yang lebih baik dari ketentuan Pergub yaitu upah berupa uang sesuai nominal dalam Pergub itu sendiri ditambahkan dengan natura beras pekerja beserta tanggungan (*exclude*). Dasar pembayaran mengacu ke Pergub No. 72 Tahun 2016 Pasal 4 menyebutkan bahwa "*perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, dilarang mengurangi atau menurunkan upah dan seterusnya.....*", artinya apabila perusahaan pada Pergub No.72 Tahun 2016 melakukan pembayaran upah kepada karyawan yang didalamnya termasuk Natura pekerja beserta tanggungan (*secara include*) maka jelas niat pihak perusahaan bertentangan pada isi Pergub No.72 Tahun 2016 khususnya pasal 4 yang selama ini dipedomani oleh perusahaan sediri.

Dikarenakan perusahaan pada Pergub No.72 Tahun 2016 memberlakukan pembayaran upah yang tidak pernah perusahaan lakukan pada para karyawan yang sebelum-belumnya artinya perusahaan disini telah melakukan Wan Prestasi yaitu upah dimana Natura Pekerja dan tanggungan termasuk didalamnya (*secara include*), hal yang telah biasa perusahaan laksanakan dari Pergub-Pergub yang lalu tidak sewajarkan perusahaan pada Pergub No.72 tahun 2016 mempermasalahkan terhadap pembayaran upah kepada para karyawan. Disebabkan perusahaan harusnya telah meninggalkan acuan dari pasal 1 Ayat (5) dari Pergub No.72 Tahun 2016 yang berbunyi "*Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap*", anak kalimat upah bulanan terendah bila dikaitkan

ke butir pasal 4 dari Pergub No.72 Tahun 2016 yang berbunyi "*Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 2 dilarang mengurangi atau menurunkan upah dan seterusnya.....*" Artinya jelas merupakan upah terendah dan bila lebih tinggi dilarang melakukan penurunan kembali atau dengan memasukan Natura pekerja dan tanggungan kedalam komponen upah (*include*), artinya jelas hal itu merupakan suatu penurunan yang dimaksudkan dalam Pergub itu sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang berhasil dihimpun oleh peneliti dalam judul skripsi “Perlindungan Hukum Terhadap Tunjangan Beras Dari Upah Karyawan Menurut Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan(Pada PT. Sisirau Aceh Tamiang)”,maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Praktik pemberian tunjangan beras dari upah karyawan di PT. Sisirau Aceh Tamiang yang terjadi yaitu dalam pemberian tunjangan beras perusahaan melakukan pemotongan terhadap upah karyawan, sehingga besaran upah yang diterima oleh karyawan jika diperhitungkan jumlahnya tidak sesuai dengan jumlah UMP Aceh jika tunjangan beras diberikan diluar upah (*exclude*). Upah yang dipotong sebesar Rp. 135.000,- tersebut sebagai pengganti tunjangan beras hak pekerja yang diberikan perusahaan tiap bulannya sebesar 15 Kg, perusahaan menghargai 1 kg beras = Rp. 9.000.
2. Perlindungan hukum terhadap pemberian tunjangan beras dari upah karyawan di PT. Sisirau Aceh Tamiang menurut hukum Islam tunjangan beras merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan, ini sebagaimana para ulama 4 madzhab memberi pengertian terhadap upah atau dikenal dengan sebutan *ijarah/ujrah*. Dalam hukum Islam bahwa segala bentuk imbalan yang diterima pekerja terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya adalah upah. Sehingga bentuk perlindungan hukum yang diberikan yaitu

aturan-aturan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis mengenai pengupahan. Mengenai upah sangat jelas di atur dalam Islam, sehingga dalam pemberian upah haruslah sesuai dengan ketentuan hukum Islam yang berlaku yang menuntut agar tidak adanya penindasan, ketidakadilan, dan kesenjangan-kesenjangan yang terjadi. Dengan begitu perlindungan hukum mengenai tunjangan beras dari upah dalam hukum Islam merujuk terhadap pengupahan dalam Islam yang dikenal dengan istilah *ijarah/urjah*.

Dan Perlindungan hukum terhadap pemberian tunjangan beras dari upah karyawan menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ternyata harus diperkuat atau didampingi dengan peraturan hukum lain yang berkaitan, seperti Peraturan Pemerintah, Permenakertrans, dan Pergub yang mengatur perihal UMP. Dikarnakan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah tunjangan beras atau dapat disebut dengan natura tidak dikenal namun untuk upah ada didalamnya. Dengan keterkaitan antara peraturan perundang-undangan dengan Peraturan Pemerintah, Permenakertrans serta Pergub maka kuat dan jelaslah perlindungan hukum yang terbentuk terhadap permasalahan tersebut. Sehingga ini upaya hukum yang dapat digunakan untuk melindungi hak-hak para buruh.

B. Saran

Dalam hal ini peneliti menyarankan :

1. Jika perusahaan ingin melakukan kebijakan baru untuk para karyawannya, seharusnya pihak perusahaan melakukan negosiasi terhadap karyawan sebelum terjadinya akibat, dan melaksanakan sebagaimana yg telah

disepakati agar tercapainya keadilan bagi kedua belah pihak yang saling menyepakati perjanjian yang dibuat.

2. Antara karyawan dengan pengusaha haruslah saling terbuka dan sama-sama saling memahami dari ketentuan hukum tersebut, seperti aturan dalam hukum Islam, dalam Undang-Undang, serta seluruh isi Pergub yang memang menjadi patokan dalam pengupahan, dan haruslah dilaksanakan sebagaimana semestinya. Tidak hanya memahami dan menjalankan satu, dua dari isi pada hukum tersebut, namun haruslah seluruh dari peraturan hukum tersebut.
3. Mensejahterakan pekerja itu penting demi kelangsungan hidup para pekerja dan juga memajukan usaha milik pengusaha yang dijalankan.
4. Jauhkanlah kebijakan-kebijakan yang bersifat komunis terhadap para pekerja dalam melakukan pekerjaannya.
5. Dan kerjakanlah pekerjaan yang diberikan sesuai amanah yang diberikan, jangan sampai ada unsur pemerasan, korupsi, dan penipuan sekalipun. Kualitas kerja yang jujur sesungguhnya akan mendapatkan nilai maksimal dimata dunia dan Akhirat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asqalani, Ibnu Hajar, *Bulughul Maram : Ta'liq Dan Takhrij: Berdasarkan Kitab-Kitab Syaikh Muhammad Nashruddin Al-Albani Syaikh ahmad Syakir*, Jakarta: Pustaka As-Sunnah, 2011.
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar, *Fathul Baari Syarah: Penjelas Kitab Sahih Bukhari*, Buku 13, Jakarta: Pustaka Azzam, 2010.
- Al-Faifi, Sukaiman, *Ringkasan Fikih Sunnah: Sayyid Sabiq*, Ahili Bahasa: Abdul Majid, Solo: Aqwam, 2010.
- Ali, Abdullah Yusuf, *Teks Terjemah dan Tafsir Qur'an 30 Juz*, Terjemah Bahasa Indonesia Oleh Ali Audah, Cet.3, Bogor: Pustaka Litera AntarNusa, 2009.
- Al-Jazairy, Abu Bakar Jabir, *Minhajul Musim: Pedoman Hidup Harian Seorang Muslim*, Jakarta: Ummul Qura, 2014.
- Andriani, Noermalia, *Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pemotongan Upah Untuk Asuransi Syariah dan BPJS Kesehatan Karyawan Swasta Di PT Kent Trasindo Indonesia Surabaya*, Skripsi Jurusan Hukum Perdata Islam fak. Syariah dan hukum Universitas Islam negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- Anwar, Syamsul, *Hukum Perjanjian Syari'ah; Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Azwar, Saifidin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Islam Wa adillatuhu Jilid 5, Penejemah Abdul Hayyie Al-Katani, et.al* Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Bambang S, Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia, 2013.
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Dahlan, Abdul Aziz, ddk. (Ed), *Ensklopedia Islam*, Jilid 1, Cet.XI, Jakarta: Ichtiar Baru Vn Hoeva, 2003.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Metodologi penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

- Hasan, M. Ali, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Husni, L., *Perlindungan Buruh (Arbeidshesherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Idris, Abu Fatah, dan Ahmadi, Abu, *Fikih Islam Lengkap*, Jakarta:Asdi Mahasatya, 2004.
- Idris, *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, Jakarta: Fajar Intrepratama Mandiri, 2015.
- Kartodjo, H.S., *Kamus Baru Kontemporer*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Lubis, Suhrawardi K., *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Moelong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- Nasution, Bahder Johan, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Bandar Maju, 2008.
- Nola, Luthvi Febryka, *Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Negara Hukum: Vol. 7, No. 1, Juni 2016.
- Nurdin, Ridwan, *Fiqh Muamalah; Sejarah, Hukum, dan Perkembangannya* Banda Aceh: PeNA, 2010.
- Pasaribu, Chairuman, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- PT. Sisirau, *Ikatan Kerja Dan Ketentuan Syarat-Syarat Kerja Lokal Karyawan Harian Tetap*, (No.:B-746/1-2/1999).
- Raharjo, Sajtipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rusydi, Ibnu, *Bidayatul Mujtahid*, Cet. II, Jakarta: Pustaka Amani, 2002.
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marjuki Cet.2, Bandung: Al-Ma'arif, 1998.

- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, Jilid 4, terj. Nor Hasanuddin, Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006.
- Subagyo, Joko, *Metodologi Penelitian dalam Teori dan Prktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Susanto, Deni, *Tinjauan hukum Islam Tentang pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)*, Skripsi Jurusan Muamalah Fak. Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia* Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

HASIL WAWANCARA

- Agusnar, Ketua PUK.SPPP-SPSI dan Karyawan PMKS. PT. Sisirau PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 23 Maret 2020.
- Dedi Alisyahbana, Karyawan PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 25 Maret 2020.
- Faisal, Karyawan PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 23 Maret 2020.
- Hariwanto , Karyawan PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 23 Maret 2020.
- Miswar Efendi, Manager PT. Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 25 Maret 2020.
- Ricky Handoko, Karyawan PT.Sisirau, wawancara pribadi, Komplek Perumahan PMKS Sisirau, 26 Maret 2020.

FOTO DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bpk. Miswar Efendi, Manager PT. Sisirau Aceh Tamiang



Wawancara dengan saudara Agusnar, Ketua PUK.SPPP-SPSI dan juga merupakan karyawan PT. Sisirau Aceh Tamiang



Wawancara dengan saudara Mariadi, Karyawan PT. Sisirau Aceh Tamiang



Wawancara dengan Saudara Hariwanto, Karyawan PT. Sisirau Aceh Tamiang



Wawancara dengan saudara Faisal, Karyawan PT. Sisirau Aceh Tamiang



Wawancara dengan saudara Ricky Handoko, Karyawan PT. Sisirau Aceh Tamiang



Foto Seratusan Karyawan PT. Sisirau Saat Melakukan Mogok Kerja

Pekerja PT Sisirau Mogok Kerja

Selasa, 18 Juli 2017 09:51



Karyawan PKS PT Sisirau di Kecamatan Kejuruan Muda, Aceh Tamiang melakukan aksi mogok kerja menuntut perusahaan tidak melakukan pemotongan uang beras yang diberikan perusahaan

* **Protes Pemotongan Tunjangan Beras**

KUALASIMPANG - Seratusan orang karyawan pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) PT Sisirau di Kecamatan Kejuruan Muda, Aceh Tamiang melakukan mogok kerja dan berdemo di halaman kantor pabrik, memprotes pemotongan uang/tunjangan beras hak pekerja sebesar Rp 135 ribu atau setara 15 Kg beras/orang/bulan.

Akibat aksi ini, aktivitas produksi PKS terhenti total. Sejumlah truk pengangkut buah sawit, terpaksa parkir di halaman kantor dan tidak bisa melakukan bongkar muat.

Ketua unit kerja PKS PT Sisirau, Agus Nar didampingi Ketua PC FSPPP-SPSI Aceh Tamiang, Tedi Irawan, Senin (17/7) mengatakan, aksi mogok kerja ini sudah berlangsung dua hari, yakni sejak Sabtu (5/7) hingga Senin (17/7). “Pekerja akan terus melakukan mogok kerja hingga tuntutan diakomodir PT Sisirau. Yakni membayar uang/tunjangan beras untuk bulan Juni yang dipotong dan untuk bulan Juli yang belum dibayar,” kata Agus Nar.

Ia mengatakan, tuntutan pembayaran uang beras ini sudah dilakukan sejak Januari lalu sampai Mei 2017. Tuntutan itu dipenuhi pihak perusahaan untuk lima bulan (Januari-Mei). “Namun untuk bulan Juni, gaji pekerja yang seharusnya diterima Rp 2,5 juta, hanya dibayar Rp 2.356.000 oleh pihak perusahaan, dengan alasan pemotongan atas uang beras,” ujarnya.

Persoalan ini sebenarnya sudah dinegosiasi secara tripartit antara tenaga, pihak perusahaan dan serikat pekerja. Namun hingga kini belum melahirkan solisi yang disepakati parapihak.

“Perusahaan menganggap mogok kerja ini tidak resmi, alasannya karena dilakukan secara mendadak. Terkait hal ini, serikat pekerja telah membantahnya, dan aksi ini dilakukan secara resmi untuk menuntut hak pekerja,” kata Ketua unit kerja PKS PT Sisirau, Agus Nar.

Pekerja juga menuntut agar perusahaan membayar upah pekerja sesuai UMP yakni Rp 2,5 juta, ditambah tunjangan beras Rp 135 ribu.

Manager PKS PT Sisirau, Hafiz, mengatakan bahwa persoalan ini disebabkan miskomunikasi antara pihak perusahaan dengan karyawan. “Pembayaran upah selama ini sudah termasuk uang beras yang dihargai Rp 9.000/Kg. Selama ini kami memberikannya dalam bentuk beras, bukan uang,” ujarnya.

Terkait pemotongan uang beras yang diprotes pekerja, ia menjelaskan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja sebesar Rp 2,5 juta, sudah termasuk tunjangan/uang beras di dalamnya. “Karena sebelumnya ada kelebihan pembayaran upah Rp 2,5 juta ditambah beras, maka pada bulan Juni, uang beras yang telah diberikan dipotong karena mereka sudah mendapat tunjangan dalam bentuk beras.

Meski demikian, tuntutan karyawan ini sudah disampaikan kepada pimpinan perusahaan di Medan, dan saat ini ia menunggu putusan pimpinan perusahaan atas tuntutan pekerja tersebut.(md)

Artikel ini telah tayang di serambinews.com dengan judul Pekerja PT Sisirau Mogok Kerja, <https://aceh.tribunnews.com/2017/07/18/pekerja-pt-sisirau-mogok-kerja>. Editor: bakri

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Biodata Diri

Nama : **LUCKY NADIA**
Tempat/ Tanggal Lahir : Kuala Simpang, 01 Juni 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Mahasiswi IAIN Langsa
Alamat : Dusun Lawas, Desa Jawa Kecamatan Kejuruan
Muda Kabupaten Aceh Tamiang

Nama Orangtua

Ayah : Boiman
Ibu : Sudiarti

Riwayat Pendidikan

SD : SD Negeri Kampung Jawa Tahun Lulus 2008
SMP : SMP Swasta Al-Hidayah Tahun Lulus 2011
SMA : Madrasah Aliyah Syukroniah Tahun Lulus 2014
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa
Tahun 2020

Langsa, Juli 2020

Penulis,

LUCKY NADIA
NIM: 2012015078