

## Sistem Pemberian Upah Buruh Harian Lepas Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam

### *(The System of Providing Wages for Freelance Day Workers Reviewed from Law No. 13 of 2003 And Islamic Law)*

Ali Sibra Malisi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>STAI Syekh Abdur Rauf Singkil, Indonesia

Email: [tpqummusalamah66@gmail.com](mailto:tpqummusalamah66@gmail.com)

Article Info	Abstract
<p><b>Article History</b>            Received: 12-12-2022            Revised: 31-12-2022            Accepted: 31-12-2022</p> <p><b>Keywords:</b>            Wage Freelance day laborers;            System;            Wages;</p>	<p><i>This research is motivated by the existence of wages for workers in working to get wages to meet their lives. The problem of wages is often an imbalance for the workers themselves. In fact, there are still some workers who earn very low wages. Similarly, some freelance day laborers who earn wages are realized in accordance with labor laws and Islamic law. This study aims to find out and examine the wages earned by freelance day laborers (palm oil trippers) The research methods used by researchers are qualitative methods and types of field research. The data collection techniques used are interviews, observations, and documentation. Meanwhile, technical data analysis uses data reduction, data presentation, and conclusions. The results of this study show that 1). The loose daily wage system used in Kuta Baharu District is daily and wholesale; 2). Based on Law No. 13 of 2003 regarding work in accordance with the law, the working time and wages applied by the employer/garden owner are in accordance with the law. The wages given to freelance day laborers are in accordance with the UMR of Aceh Province, while the wages given to wholesale laborers are in accordance with the agreement between workers and entrepreneurs/plantation owners; 3). Based on Islamic law, the contract used between the employer and the day laborer is still in accordance with Islamic law.</i></p>
Info Artikel	Abstrak
<p><b>Kata Kunci:</b>            Buruh harian lepas;            Sistem;            Upah.</p>	<p>Penelitian ini dilatarbelakangi adanya pengupahan bagi para buruh dalam bekerja guna mendapatkan upah untuk memenuhi kehidupannya. Permasalahan upah sering terjadi ketidakseimbangan bagi para buruh itu sendiri. Pada kenyatannya, masih terdapat beberapa buruh yang memperoleh upah sangat rendah. Begitu pula dengan sebagian buruh harian lepas babat yang mendapatkan upah di realisasikan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan hukum Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji upah yang didapat oleh buruh harian lepas (tukang babat sawit) Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif dan jenis penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknis analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Sistem pengupahan buuruh harian lepas yang digunakan di Kecamatan Kuta Baharu yaitu harian dan borongan; 2). Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai kerja sudah sesuai dengan undang-undang, waktu kerja dan upah yang</p>

---

diterapkan oleh pengusaha / pemilik kebun sudah sesuai dengan undang-undang. Upah yang diberikan kepada buruh harian lepas sudah sesuai dengan UMR Provinsi Aceh, sedangkan upah yang diberikan kepada buruh borongan sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan pengusaha/pemilik kebun; 3). Berdasarkan ukum Islam, akad yang digunakan antara majikan dan buruh harian tetap sudah sesuai dengan hukum Islam.

---



Copyright© 2022 by Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share Alike 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Bekerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat Kecamatan Kuta Baharu dalam hidupnya yang berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang (Soepomo, 1995: 78). Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan (upah) yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Bagi pekerja upah merupakan suatu motivasi bagi mereka untuk giat bekerja sehingga mereka selalu berharap upah bisa terus ditingkatkan (Wijayanti, 2009: 102).

Bekerja pada orang lain pada umumnya melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pihak lainnya, dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya, seseorang akan mendapatkan suatu upah dari hasil kerjanya (Arliman, 2017: 75). Upah ini merupakan imbalan dari pihak majikan karena buruh telah menerima pekerjaan darinya dan pada umumnya adalah tujuan dari buruh untuk melakukan suatu jenis pekerjaan. Upah merupakan peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja. Bila tidak ada upah, maka tidak akan ada hubungan kerja antara majikan dan buruh (Atmoko, 2022: 90).

Buruh/pekerja merupakan kontribusi terbesar terhadap jalannya sebuah perusahaan untuk keberlangsungan produksi ataupun distribusi perusahaan tersebut. Dalam pemberian upah buruh faktor yang perlu diperhatikan yaitu kesejahteraan dan keadilan buruh agar terciptanya kinerja yang baik (Amin, 2019: 19). Hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan terakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus (Oetomo, 2004: 87).

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan

perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Sutedi, 2009: 16).

Dalam hubungannya dengan orang lain, manusia memerlukan tatanan hidup yang mengatur dan mengayomi hubungan antara hak dan kewajiban sesama manusia. Islam menghendaki bahkan memberi dorongan agar manusia saling tolong menolong dalam hal kebaikan. Salah satunya adalah tolong menolong dalam sistem kerjasama hubungan antara karyawan dengan atasan yang di dalamnya juga termasuk sistem pengupahan.

Salah satu sistem yang ditawarkan Islam sebagai aturan agama adalah masalah ketenagakerjaan (*al-abwal al-'ummaliyyah*). Dalam hal ini Islam memiliki prinsip-prinsip fundamental, yaitu keadilan dan kesetaraan. Prinsip kesetaraan ini bertujuan untuk menempatkan posisi majikan dan pekerja dalam proporsi yang ideal, dengan kata lain mempunyai hak yang sama. Sementara prinsip keadilan menjadi penyeimbang hak dan kewajiban pekerja dan majikan. Prinsip ini secara langsung menuntut pihak yang bekerjasama untuk menepati perjanjian tersebut (Munib, 2018: 74).

Dua prinsip di atas menjadi kunci dari semua peraturan ketenagakerjaan Islam. Dalam hal ini, kedua belah pihak memiliki posisi yang sama guna terpenuhinya tujuan yang mereka inginkan. Di satu sisi buruh dengan upah dan kesejahteraan, di sisi lain berkembangnya usaha pihak yang mempekerjakan (majikan). Maka dari itu, *fiqh* Islam memberikan posisi yang sama dalam menerangkan hak-hak yang harus dipenuhi kedua belah pihak (Nakh'i & Wahid, 2012: 120).

Landasan utama konsep kemitraan buruh dan majikan dalam konsep *ijarah* merupakan keseimbangan kedua belah pihak yaitu sebagai *musta'jir* dan *mu'jir*. *Musta'jir* adalah pihak yang memberikan manfaat dan mendapatkan upah, sedangkan *mu'jir* adalah pihak yang mengupah dan mendapatkan manfaat. Ini semakin menegaskan bahwa konsep perburuhan dalam Islam berdasarkan pada nilai keadilan dan keseimbangan.

Dalam Islam salah satu bentuk muamalah yang terjadi adalah kerja sama antara manusia di satu pihak sebagai penyedia jasa manfaat/tenaga yang disebut dengan buruh/pekerja, dengan manusia dipihak lain yang menyediakan pekerjaan disebut majikan, untuk melaksanakan satu kegiatan produksi dengan ketentuan pihak buruh atau pekerja mendapatkan kompensasi berupa upah. Upah-mengupah adalah jual-beli jasa, biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahit pakaian, membangun rumah dan lain-lain.

Islam memberikan jalan, bahwa dalam pengupahan supaya ditentukan sesuai dengan upah yang pantas (*ajru mitsli*) dan baik. Upah kerjanya juga harus ditetapkan. Upah dapat

diartikan dengan memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati bersama.

Dalam arti yuridis, pengupahan merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran pihak pengusaha yang diberikan kepada buruh atas penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu. Peranan upah sangat penting karena upah merupakan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah adalah tujuan utama seseorang pekerja/buruh bekerja pada orang lain atau badan hukum.

Berdasarkan keterangan di atas, peneliti bermaksud mengkaji secara mendalam bagaimana pengupahan buruh babat di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil. Apakah sudah sesuai dengan aturan upah dalam Undang-Undang ketenaga kerjaan dan apakah sudah sesuai dengan akad dan pemberian upah menurut Hukum Islam.

## **METODE PENELITIAN**

Subjek penelitian ini adalah masyarakat di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil yang memiliki pekerjaan sebagai Buruh Harian Lepas. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat di amati. Melalui penelitian kualitatif, peneliti dapat mengenali subjek dan merasakan pengalaman mereka dalam kehidupan sehari-hari. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua sumber yaitu: 1). Data primer yakni, sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber informan; 2). Data sekunder yakni sumber yang data yang berkaitan dengan topik baik yang bersumber dari buku maupun jurnal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sistem Pengupahan Buruh Harian Lepas di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil**

Pengupahan buruh harian lepas babat di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil, dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari selain dari pada itu, tujuan masyarakat ikut serta bekerja sebagai buruh harian lepas untuk menanggulangi masalah pengangguran. Bagi orang yang bekerja sebagai buruh harian babat tersebut tidak harus berpendidikan tinggi, tetapi harus mempunyai kemampuan yang

kuat untuk bekerja. Karena pekerjaan yang di lakukan buruh tersebut berbeda-beda. Ada buruh yang melakukan pekerjaan ringan dan ada juga buruh yang melakukan pekerjaan berat terutama buruh babat yang harus memiliki keahlian supaya tidak membahayakan bagi diri sendiri (Bereng, wawancara, 25 Juli 2022).

Adapun sitem Pengupahan buruh harian lepas babat tersebut dengan dua sistim, pertama pengupahan sistim harian dan pengupahan sistim borongan, seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Hamdani dari Desa Danau Bungara bahwa:

*“jika kita bekerja sebagai buruh harian maka sistim pengupahannya dibayarkan sore / malam harinya setelah kita bekerja, tapi apabila sistim kerjanya adalah borongan maka system pengupahannya setelah kerja babatan atau yang lainnya itu kita selesai terlebih dahulu baru dibayarkan, soal upah itu kesepakatan kita dengan yang punya kebun berapa satu hektar atau lainnya, namun walaupun demikian kita bisa menerima pinjaman untuk belanja sebelum babatan atau pekerjaan selesai”* (Hamdani, wawancara, 23 Agustus 2022).

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Hamdani selaku buruh babat di desa Danau Bungara Kecamatan Kuta Baharu, penulis dapat menyimpulkan bahwa sisistim pengupahan kerja buruh harian dan borongan dengan sistem berbeda baik dalam bekerja atau pengupahannya.

Berbeda lagi pengupahan sebagai buruh harian lepas bentuk babat di Perusahaan / (PT) dengan kebun milik warga secara pribadi baik dari sistim kerja ataupun pengupahannya sebagaimana dikatakan Bapak Jarlis Desa Lentong,

*“ ada perbedaan kalau kita bekerja di Perusahaan (PT) dengan kebun milik warga pribadi baik dari waktu dan kerja kalau kita di PT waktu bekerja kita terus diawasi atau di pantau oleh mandor perusahaan dan tidak ada sistim borongan, waktu bekerja harus tepat waktu, kalau pembayaran upahnya itu dalam bentuk bulanan setiap awal bulan kita terima langsung dari kepala rombongan kerja* (Jarlis, wawancara, 24 Juli 2022).

Penulis menyimpulkan dari hasil wawancara yang di peroleh dari pak Jarlis Selaku buruh harian lepas di Desa Lentong Kecamatan Kuta Baharu bahwa ada perbedaan pengupahan dan sistim kerja di Perusahaan (PT) dengan kebun dengan milik warga secara peribadai.

Untuk keakuratan data selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Bapak Jarlis Desa Lentong mengenai bagaimana mengenai waktu masuk dan keluar kerja buruh harian lepas Bapak Jarlis mengatakan dalam wawancara yang dilakukan.

*“soal waktu kerja, pukul 08.00 kita sudah mulai bekerja dan di pukul 10.00 kita istirahat setelah itu kita kerja kembali sampai dengan pukul 12.00, setelah itu pada pukul 14.00 kita kerja kembali sampai pukul 17.00 kita selesai kerjanya, beda dengan borongan, kalau borongan mau dia masuk jam berapa mau dia pulang jam berapa terserah yang penting pekerjaan atau babatannya selesai dengan waktu yang disepakati dengan yang punya kebun”*.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Jarlis selaku buruh babat di Desa Lentong mengenai waktu masuk dan keluar kerja penulis menyimpulkan bahwa bekerja buruh harian menggunakan penentuan waktu yakni dari pukul 08.00 Wib sampai dengan Pukul 17.00 Wib, dan untuk sistem borongan tergantung pada buruhnya yang penting selesai sampai batas waktu yang di sepakati dengan pemilik kebun.

Untuk mendapat data yang valid yang berkenaan dengan pengupahan buruh harian lepas di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil, Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Bapak Marsidin di Desa Lapahan Buaya untuk mengetahui berapa upah kerja harian atau borongan yang didapatkan oleh buruh atau pekerja, Bapak Marsidin mengatakan :

*“biasanya kalau kami bekerja dalam bentuk harian itu di bayar Rp.150.000 per harinya, kalau borongan biasanya disini dibayar Rp.1.200.000 sampai dengan Rp.1.500.000 per hektarnya”*(Marsidin, wawancara, 27 Juli 2022).

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Marsidin di Desa Lapahan Buaya Kecamatan Kuta Baharu dapat di simpulkan bahwa upah diterima dalam bentuk kerja harian adalah Rp.150.000 per hari dan dalam bentuk borongan di bayar upah dengan Rp.1.200.000 sampai dengan Rp.1.500.000 Perhektarnya.

Dalam penetapan upah, peranan adat suatu daerah sangat dominan karena satu daerah secara sosial mempunyai karakteristik kehidupan sendiri yang berbeda. Menurut penjelasan dari Bapak Diman:

*“Harga upah di masing-masing daerah kecamatan Kuta Baharu berbeda-beda. Di kampung Mukti lincir harga upah buruh sekitar Rp.100.000 perharinya. Dimana buruh melaksanakan pekerjaan dalam hitungan waktu sehari-hari?”* (Diman, wawancara, 26 Juli 2022).

Di Desa Samardua Bapak Lukman sebagai buruh harian lepas menjelaskan:

*“sistem pengupahan di desa Samardua juga sama dengan desa lainnya namun upah yang di berikan kepada buruh berbeda yaitu berkisar Rp. 130.000 perhari mulai dari pukul 08.00 pagi hari sampai pukul 18.00 sore hari di selangi waktu istirahat di siang hari untuk sholat juhur dan makan”*(Lukman, wawancara, 26 Juli 2022).

Dari penelitian tersebut terdapat hal-hal yang menarik, untuk setiap desa dalam kecamatan, berbeda-beda upah yang di terima para buruh harian lepas. Namun, upah yang di terima oleh para buruh tersebut masih berada di bawah harga upah minimum provinsi (UMP). Dalam peraturan gubernur Nomor 67 tahun 2017 tentang upah minimum provinsi Aceh tahun 2018 di tetapkan bahwa UMP sebesar Rp. 2.700.000 dengan waktu kerja 7 jam per hari atau 40 jam perminggu.

## Pengupahan Buruh Harian Lepas di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri dari hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Berikut keterangan dari bapak sugiono dari Desa Butar sebagai buruh harian lepas:

*“Kami bekerja hanya kira kiraan saja bisa lebih lebih bisa kurang. Upah tergantung dari kehadiran kami setiap hari dalam bekerja. Tidak ada perjanjian tertulis dari semenjak awal mulai bekerja”* (Sugiono, wawancara, 22 Juli 2022).

Dilanjutkan oleh bapak Diman bahwa *“Selama bekerja menjadi buruh libur hanya di peroleh ketika pemilik pergi atau meliburkan serta hari raya saja, untuk upah terbitung perhari sama dengan buruh lainnya, tidak ada perjanjian tertulis di awal bekerja, hanya ucapan saja”* (Diman, wawancara, 23 Juli 2022).

Berdasarkan penjelasan nara sumber yang ada, prosedur penerimaan buruh hanya berdasarkan kemauan, tidak ada penjelasan di awal sistem pekerjaannya, tidak ada hari libur dan jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, dan para buruh tidak mempermasalahkan hal tersebut. Semua prosedur serba lisan tidak ada surat ataupun bentuk pernyataan tertulis.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian bersyarat, yaitu dipersyaratkan bahwa harus dibuat secara tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila dibuat tidak tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). PKWT tidak boleh disyaratkan adanya masa percobaan. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja (Aly, 2018: 2).

Dalam Hukum Ketenagakerjaan juga menetapkan mengenai waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Atmoko, 2022: 34). Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Mengenai waktu dalam pengupahan buruh harian lepas di Kecamatan Kuta Bahru menetapkan waktu kerja yaitu mulai Pukul.08.00 WIB sampai Pukul.17.00 WIB. Istirahat selama Dua jam, yaitu mulai Pukul.12.00 WIB sampai Pukul.14.00 WIB dan mulai bekerja kembali Pukul.14.00 WIB sampai Pukul.17.00 WIB. Ketentuan waktu kerja tersebut hanya berlaku untuk buruh harian lepas. Sedangkan untuk buruh borongan tidak ada ketentuan waktu kerja yang ditetapkan oleh majikan. Dalam kenyataannya di lapangan, buruh borongan bekerja setiap hari bahkan tidak ada hari libur karena mereka harus segera menyelesaikan pekerjaannya sesuai perjanjian majikan.

Jika di lihat, buruh harian lepas bekerja selama 9 (sembilan) jam 1 (hari) dan 54 (lima puluh empat) jam 1 (minggu) untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu. Hal ini sangat bertentangan dan tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 angka 2 bahwa waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Tetapi pada kenyataannya di lapangan, buruh harian lepas tidak mempermasalahkan mengenai waktu kerja yang telah di tentukan oleh majikan. Bahkan jika hari libur (minggu) tetap ada sebagian buruh harian tetap yang bekerja dan hal ini karena kemauannya sendiri, bukan perintah dari majikan. Sehingga dalam satu minggu mereka tidak meliburkan diri. Sedangkan waktu kerja untuk buruh borongan tidak ditentukan waktunya oleh majikan. Hal ini dilakukan karena mereka harus menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang disepakati bersama.

Berdasarkan jam kerja yang dilakukan buruh harian di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil yaitu mulai Pukul.08.00 WIB sampai Pukul.17.00 WIB istirahat

selama dua jam, yaitu mulai Pukul.12.00 WIB sampai Pukul.12.00 WIB dan mulai bekerja kembali Pukul.14.00 WIB sampai Pukul.17.00 WIB sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti dalam Pasal 79 angka 2 huruf a dan b seperti di atas, bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Seorang pekerja/buruh yang bekerja kepada pengusaha tentu akan mengharapkan sebuah upah (bayaran) dari hasil kerjanya. Dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya, seseorang akan mendapatkan suatu upah dari hasil kerjanya. Upah ini merupakan imbalan dari pihak majikan karena buruh telah menerima pekerjaan darinya dan pada umumnya adalah tujuan dari buruh untuk melakukan suatu jenis pekerjaan. Upah merupakan peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja. Bila tidak ada upah, maka tidak akan ada hubungan kerja antara majikan dan buruh (Soepomo, 1995: 5).

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Mengenai upah, pemerintah memberikan perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu 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.

Adapun bentuk pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 angka (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri atas:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur

- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Husni, 2008: 144).

Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 angka 3 huruf a terdiri atas:

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

Penetapan upah minimum di samping harus memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah) dapat memenuhi hidup yang layak. Sebab tingkat upah yang terlalu rendah dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan prestasi kerja yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha (perusahaan).

### **Pengupahan Buruh Harian Lepas di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil Ditinjau dari Hukum Islam**

Membayar upah kepada orang yang melakukan pekerjaan, mereka berhak mendapatkan upah sesuai dengan besarnya upah yang telah disepakati adalah suatu kewajiban. Apabila upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan pekerjaan dan perjanjian maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaklah tidak berbuat curang terhadap pemberian upah. Pemberian upah dapat berupa jumlahnya apabila telah di sepakati bersama antara kedua belah pihak, dan tidak ada yang dirugikan.

Konsep upah fiqih muamalah ada beberapa hal yang menjadi perhatian dalam mekanisme pengupahan, yaitu:

## 1. Akad atau Kontrak Kerja

Kejelasan dalam memperkerjakan seseorang dalam suatu usaha merupakan keharusan yang dilaksanakan, karena akad fiqih muamalah menentukan kearah mana bentuk mekanisme pengupahannya yang akan dijalankan oleh kedua belah pihak, antara pengusaha dan karyawan.

Allah berfirman surat al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنْ أَلَّفَ اللَّهُ يَحْكُمَ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾ (المائدة/5: 1)

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji!*(192) *Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (kebaramannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang beribram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki. (QS. Al-Ma'idah/ 5:1)*

Praktik pengupahan buruh harian lepas yang dijalankan di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil ini, pengupahan karyawan, yaitu: Hubungan ini terjadi akad *ju'alah*, yaitu sebagai sesuatu yang disiapkan untuk diberikan kepada seseorang yang berhasil melakukan perbuatan tertentu, atau juga diartikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu (Wahbah, 2009: 439). Dimana upah yang diperbolehkan tergantung dari apa yang dia kerjakan oleh karyawan tersebut.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat An-nahl ayat : 97)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ (النحل/16: 97)

Artinya: *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan (QS. An-Nabl/16:97).*

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Dalam ayat ini juga dikatakan bahwa tidak adanya diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama dan Allah akan memberikan imbalan (pahala) kepada mereka yang

melakukannya dan setimpal dengan amalan yang mereka lakukan dan akan lebih besar dengan apa yang mereka lakukan.

Akad *ju'alah* ini terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan oleh pelaksananya. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Fatwa Dewan Syaria'h Nasional No.62/DSN-MUI/XII/2007 tentang akad *ju'alah*:

1. *Ju'alah* adalah janji atau komitmen (iltizam) untuk memberikan imbalan (*reward/ 'iwadh/ ju' l*) tentu atas pencapaian hasil (*natijah*) yang ditentukan dari suatu pekerjaan.
2. *ja'il* adalah pihak yang berjanji akan memberikan imbalan tertentu atas pencapaian hasil kerja (*natijah*) yang ditentukan.
3. *Maj'ul* lah adalah pihak yang melaksanakan *Ju'alah*
4. Pihak *Ja'il* harus memiliki kecakapan hukum dan kewenangan (*muthaq al-tasharruf*) untuk melakukan akad
5. Objek *Ju'alah* (*mahal al-,,aqd/ maj'ul ,,alaih*) harus berupa pekerjaan yang tidak dilarang oleh syaria'h
6. Hasil pekerjaan (*natijah*) sebagaimana dimaksud harus jelas dan diketahui oleh pihak pada saat penawaran.
7. Imbalan *Ju'alah*(*reward/ iwadh/ ju' l*) harus ditentukan besarnya oleh *Ja'il* dan diketahui oleh pihak pada saat penawaran.
8. Tidak boleh ada syarat imbalan diberikan dimuka (sebelum melaksanakan objek *Ju'alah*).
9. Imbalan *Ju'alah* hanya berhak diterima oleh pihak *maj'ullabu* apabila hasil dari pekerjaan tersebut terpenuhi.
10. Pihak *Ja'il* harus memenuhi imbalan yang diperjanjikan jika pihak *maj'ul lab* menyelesaikan (memenuhi) prestasi (hasil pekerjaan/ *natijah*) yang ditawarkan (Dewan Syaria'h Nasional, 2010: 96).

Syeikh Yusuf Qardhawi menjelaskan seseorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya, maka sepatutnya hal itu

diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak dibarengi dengan kewajibannya pula (Qardhawi, 2001: 29).

Hal ini dari bentuk upah pada buruh harian lepas di Kecamatan Kuta baharu, ini bersifat *ajrun musammah*, yaitu upah yang telah disebutkan. Jumlah gaji yang akan diterima oleh karyawan di sebutkan pada awal mulai pekerjaan.

Seperti penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa selama buruh tersebut bekerja dengan baik bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan yang bekerja tersebut.

Sistem persentase yang di lakukan pengaplikasian pengupahan di Kecamatan Kuta Baharu sudah sesuai dengan system pengupahan yang mana Islam memperbolehkan upah yang sesuai dengan apa yang di kerjakan, system pengupahan buruh harian lepas di Kecamatan Kuta Baharu ini, menggunakan sistem pengupahan harian dan borongan. Dimana tiap buruh menerima upah berdasarkan kesepakatan bersama. Sebagaimana kita ketahui, upah itu sangat tergantung dari aturan-aturan yang ada dalam Al-Qur'an dan hadis tentang upah sangat tergantung dari pemahaman kita terhadap dalil-dalil tersebut.

Banyak dalil yang menerangkan tentang upah mengupah dengan menyatukan teori dan aplikasi. Adapun Allah berfirman dalam Surat Asy-Syu'ara: 183

*Artinya : dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan (Q.S. ASy-Syura: 183).*

Ayat ini menjelaskan bahwasannya perusahaan atau pihak yang memiliki usaha harus tetap membayar upah di karenakan telah memenuhi kewajibannya sebagai karyawan atau pekerja. Pada ayat ini, jika kita pahami secara tekstual, maka banyak pelanggaran yang dilakukan manusia pada pengupahan itu sendiri. Halini disebabkan karena pada aplikasi pemberian upah yang berdasarkan persentasi atau unit penghasilan.

Jika dilihat dari konteks ayat di atas, makna “*Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-hak nya*” adalah memberikaan hak kepada karyawan/karyawati yang telah memenuhi hak dan kewajibannya sebagai pekerja/buruh di suatu perusahaan.

Namun selain Qur'an Surah Asy-Syura diatas dalam Hadist Ibnu Majjah dan At-Thabrani dikatakan pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dalam syariat Islam. Seperti halnya hadis yang diriwayatkan oleh Imam Ibnu Majjah dan At-Thabarani:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ. (رواه ابن ماجة والطبراني)

*Artinya : Dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah saw bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (HR Ibnu Majah dan at-Thabrani).*

Dalam hadis di atas menjelaskan bahwa majikan hendaklah memberikan upah kepada pekerja/buruh sebelum keringatnya kering atau dengan kata lain, Pengusaha / Pemilik Kebun harus memberitahukan upah yang diterima buruh sebelum melakukan pekerjaan. Karena upah merupakan hak yang wajib diterima oleh pekerja.

Seperti yang dilakukan oleh pemilik kebun dalam memberikan upah kepada buruh harian lepas di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil. Pengusaha/pemilik kebun memberitahukan lebih dulu dengan buruh harian lepas berapa upah yang akan di terima. Para buruh akan mengetahui upah yang mereka peroleh setelah mereka selesai melaksanakan tugasnya. Begitu pula dengan buruh borongan, setelah pekerjaan atau babatan itu di selesai atau dibersihkan maka pihak pengusaha atau yang punya kebun langsung membayar upah yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelumnya.

## **KESIMPULAN**

Sistem pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha/Pemilik Kebun di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil kepada buruh harian lepas menggunakan sistem harian. Sedangkan untuk buruh borongan menggunakan sitem borongan. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai sistem pengupahan buruh di Kecamatan Baharu Kabupaten Aceh Singkil, bahwa kerja yang dilakukan oleh buruh harian tetap yang ditentukan oleh majikan sudah sesuai dengan Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Hukum Islam mengenai sistem pengupahan buruh di Kecamatan Kuta Baharu Kabupaten Aceh Singkil, bahwa pengusaha/pemilik kebun telah menerapkan prinsip keadilan dan pembayaran tunai setelah bekerja terhadap buruh harian lepas babat dan begitu pula dengan buruh borongan, setelah pekerjaan atau babatan itu di selesai atau dibersihkan maka pihak pengusaha atau yang punya kebun langsung membayar upah yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aly, B. (2018). *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*. Jakarta:Ilmu.
- Amin, R. (2019). *Pengantar Hukum Indonesia*. Deepublish.
- Arliman, L. (2017). *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*.

*Jurnal Selat*, 5(1), 74–87.

Atmoko, D. (2022). *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. CV Literasi Nusantara Abadi.

Husni, L. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Indonesia, D. S. N. M. U. (2010). *Himpunan Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Munib, A. (2018). Hukum Islam dan Muamalah(Asas-asas hukum Islam dalam bidang muamalah). *Al-Ulum Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ke Islaman*, 5(1), 72–80.  
<https://doi.org/10.31102/alulum>

Nakh'i, I., & Wahid, M. (2012). *Seri Fiqh Keseharian Buruh Migran*. Cirebon: ISIF.

Oetomo, R. G. (2004). *Pengantar hukum Perburuhan dan hukum perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Grhadika Binangkit Press.

Qardhawi, Y. (2001). *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Prees.

Soepomo, I. (1995). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wahbah, A.-Z. (2009). *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* (Jilid 10). Gema Insani.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Vol. 1). Sinar Grafika.