



KAJIAN HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP PASAL 91 UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TENTANG PENGUPAHAN

Rinaldi Ilham

Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar
Email: rinaldiilham138@gmail.com

Rahma Dani

STAI Al Kifayah Riau
Email: rahmadanibb123@gmail.com

Abstract

This article, entitled Islamic Economic Law Study of Article 91 of the Job Creation Law regarding wages, is motivated by the abolition of regulations regarding the obligation to pay wages to workers in the Job Creation Law, whereas previously the Job Creation Law stated this. Likewise, in Islamic economic law it is regulated that employers or employers must pay wages to their workers. The aim of this research is to find out and analyze the study of Islamic economic law regarding Article 91 of the Job Creation Law concerning wages. Thus the results of this research are that in Islamic economic law it is mandatory to pay wages to workers. Based on the author's analysis, in terms of making laws, the government has considered many things. So that the regulations made continue to be implemented as intended by the law, namely for the welfare of society.

Keywords: *Islamic Economic Law, Article 9 of the Job Creation Law, Wages*

Abstrak

Tulisan yang berjudul Kajian Hukum Ekonomi Islam terhadap Undang-undang Cipta Kerja tentang pengupahan ini dilatar belakangi oleh dihapuskannya peraturan mengenai wajib membayar upah kepada pekerja dalam undang-undang cipta kerja, sementara sebelumnya dalam undang-undang cipta kerja tertera hal demikian. Begitu juga dalam hukum ekonomi islam hal demikian telah diatur, bahwa wajib bagi pengusaha atau pemberi pekerjaan membayar upah kepada pekerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengalisis tentang pengupahan dalam kajian hukum ekonomi Islam. Dengan demikian hasil penelitian ini adalah akan menggambarkan system pengupahan dalam Islam. Berdasarkan analisis penulis bahwa dalam hal pembuatan undang-undang, pemerintah telah mempertimbangkan banyak hal. Agar peraturan yang dibuat tetap terlaksanakan sebagaimana tujuan dari undang-undang tersebut, yaitu untuk kesejahteraan masyarakat.

Kata Kunci: Hukum Ekonomi Islam, Undang-undang Cipta Kerja, Pengupahan

A. Pendahuluan

Peraturan perundang-undangan adalah hukum tertulis yang disusun melalui prosedur tertentu oleh pejabat yang berwenang dan dituangkan dalam bentuk tulisan¹. Peraturan perundang-undangan memiliki dua ciri utama, yaitu berlaku secara umum dan bersifat mengikat bagi pihak luar. Ciri berlaku umum ini membedakan peraturan perundang-undangan dari penetapan, yang sifatnya lebih individual namun tetap harus dihormati oleh orang lain. Contoh penetapan adalah pemberian grasi oleh Presiden Republik Indonesia melalui keputusan presiden (Keppres) kepada seorang terpidana yang sudah memiliki putusan yang berkekuatan hukum tetap. Pembahasan mengenai peraturan perundang-undangan melibatkan adanya hirarki dan asas preferensi. Hirarki merujuk pada urutan peraturan perundang-undangan, dimana peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.

Undang-undang adalah hasil kerja parlemen dalam menjalankan fungsi legislatif. Anggota parlemen berperan sebagai wakil rakyat, dan dalam negara demokratis, parlemen dianggap sebagai lembaga yang mewujudkan keinginan rakyat. Melalui fungsi legislatifnya, parlemen berperan untuk menyuarakan suara rakyat. Karena dibuat oleh parlemen, undang-undang memiliki kekuatan yang mengikat. Untuk menjalankannya, undang-undang memerlukan aturan pelaksanaan yang disusun oleh kekuasaan eksekutif dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan².

Proses pembuatan undang-undang atau penyusunan undang-undang memerlukan waktu yang panjang dan melibatkan tahapan yang rumit. Sebagai contoh, penyusunan RUU Cipta Kerja dimulai dengan pembuatan draf di internal pemerintah pada tahun 2019, kemudian diserahkan oleh presiden kepada Ketua DPR RI melalui surat presiden (surpres), dilanjutkan dengan penyerahan RUU Cipta Kerja oleh pemerintah kepada DPR RI, dan pembahasan dimulai dalam rapat kerja Baleg DPR RI. Pada akhirnya, keputusan mengenai hasil pembahasan RUU

¹ Huda, N. (2014). *Hukum Tata Negara Indonesia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. hlm 23

² Marzuki, P. M. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2008. hlm 315.

Cipta Kerja pada pembicaraan tingkat I diputuskan dalam rapat kerja badan legislatif bersama pemerintah dan DPR RI, serta DPD RI, yang menerima laporan hasil pembahasan RUU tersebut dan menyetujui untuk membawanya ke tahap pembicaraan tingkat II dalam rapat paripurna DPR. Persetujuan untuk menjadikan RUU Cipta Kerja sebagai Undang-undang diputuskan pada pembicaraan tingkat II³.

Prosedur yang panjang ini menunjukkan bahwa pemerintah perlu membahas dengan cermat setiap pasal dalam undang-undang tersebut, bahkan mempertimbangkan apakah pasal-pasal tersebut memberikan manfaat bagi masyarakat. Pemerintah juga harus berhati-hati dalam mengubah atau menghapus pasal, karena perubahan tersebut dapat berdampak besar pada masyarakat. Contohnya, dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan pada 5 Oktober 2020, terdapat pasal yang dihapus. Pasal 91 yang sebelumnya terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, kini dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Pasal 91 ayat (1) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengupahan yang disepakati antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan pada Pasal 91 ayat (2), disebutkan bahwa apabila kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku, maka kesepakatan itu batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menjadi menarik untuk dibahas, khususnya mengenai sistem pengupahan yang diatur dalam Pasal 91 Undang-Undang Cipta Kerja dan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pasal tersebut.

Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK) yang disahkan pada tahun 2020 bertujuan untuk menciptakan iklim usaha yang lebih kondusif dengan meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan pekerjaan. Salah satu aspek yang diatur dalam UU CK adalah ketenagakerjaan, yang mencakup pengaturan terkait upah, kontrak kerja, perlindungan pekerja, serta penyelesaian perselisihan

³ Aziz Syamsuddin. *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-undang*. Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. 2021.

antara pekerja dan pemberi kerja. Tujuan dari UU CK adalah untuk memberikan fleksibilitas bagi pengusaha sekaligus melindungi hak-hak pekerja, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih baik, namun dalam praktiknya, keberadaan UU CK juga menimbulkan beberapa kontroversi, khususnya dalam hal kesesuaian kebijakan-kebijakan yang ada dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Islam sebagai agama yang mengajarkan keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, memiliki standar dan pedoman yang perlu dijadikan acuan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Prinsip-prinsip dasar dalam syariat Islam terkait dengan ketenagakerjaan, seperti memberikan upah yang adil⁴, memastikan hak-hak pekerja dilindungi, serta menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, seharusnya menjadi landasan dalam setiap kebijakan yang berkaitan dengan pekerja. Dalam hal ini, perlu dilihat apakah kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam UU CK, terutama yang berkaitan dengan upah, kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan penyelesaian perselisihan, sudah sesuai dengan ajaran Islam yang menekankan prinsip keadilan dan kesejahteraan sosial. Hal ini menjadi menarik untuk dibahas, khususnya mengenai system pengupahan yang di atur dalam Pasal 91 Undang-undang Cipta Kerja Kerja dan bagaimana pandangan Islam terhadapnya.

B. Pembahasan

1. Konsep Upah dalam Islam

Upah menurut pandangan Islam adalah kompensasi yang diterima seseorang atas pekerjaannya, yang mencakup imbalan materi yang adil dan layak, serta pahala di akhirat. Dalam konteks perjanjian kerja atau perburuhan, ini merupakan kesepakatan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberi pekerjaan. Umumnya, pekerja diwajibkan untuk mengikuti perintah yang diberikan oleh pihak pemberi pekerjaan. Sementara itu, dalam perjanjian dengan pemborong, cara pemborong menyelesaikan pekerjaan tidak begitu penting bagi pihak yang memberikan pekerjaan, yang utama adalah hasil pekerjaan yang diserahkan dalam

⁴ Armansyah Waliem. Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektik Islam. Jurnal Bisnis IAIN Kudus Volume 5 Nomor 2 2017. Hlm 2.

kondisi baik, biasanya pekerjaan pemborong juga terkait dengan tenggat waktu penyelesaiannya⁵.

Perjanjian kerja dalam syariat Islam termasuk dalam kategori perjanjian sewa-menyewa (al-ijarah), yaitu ijarah a'yan, yang berarti menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam hukum Islam, pihak yang melakukan pekerjaan disebut ajir, yang terdiri dari ajir khas (orang atau sekelompok orang yang bekerja untuk individu tertentu) dan ajir musytara (orang-orang yang bekerja untuk kepentingan umum). Sementara itu, pihak yang menerima manfaat dari pekerjaan ajir (pemberi kerja) disebut musta'jir⁶.

Hadis Riwayat Al-Bukhari menyatakan bahwa Nabi Muhammad SAW yang bersabda yang artinya "*Berikanlah olehmu upah orang yang sewaan (pekerja) sebelum kering keringatnya*"

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja ini adalah:

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syariat, berguna bagi perorangan atau pun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya.

Sedangkan syarat-syarat mengenai subjek yang melakukan perjanjian kerja sama dengan syarat subjek perjanjian pada umumnya.⁷

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah:

⁵ Moh. Agus Nugroho. *Upah dan Konsumsi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Nomor 01. Volume 01. 2022 hlm. 2

⁶ Ayu Rike Maharani. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pembayaran Ijarah Buruh Tani (Studi Di Desa Kampung Bogor Kecamatan Kepahiyang Kabupaten Kepahiyang)*. Skripsi. 2022. hlm 17.

⁷ Nariati. *Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Saro Tu Massangki To Massamba' Di Desa Kaluppang Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang*. Skripsi. 2020. hlm 31.

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan dikerjakannya sedangkan untuk pekerjaan berupa urusan tersebut sebagaimana mestinya.
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahnya, sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah:
 - a. Hak untuk memperoleh pekerjaan.
 - b. Hak atas upah sesuai dengan yang ada dalam perjanjian.
 - c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
 - d. Hak untuk jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan. ⁸

2. Konsep Upah dalam Hukum Positif

Upah adalah salah satu cara yang digunakan pekerja untuk meningkatkan taraf kehidupannya. Menurut Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, kesejahteraan pekerja/buruh merujuk pada pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan, yang dapat secara langsung atau tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dapat disimpulkan bahwa upah adalah sejumlah uang yang harus diberikan oleh pihak pemberi kerja kepada pihak penerima kerja, yang jumlahnya setara dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh penerima kerja. Nilai upah tersebut harus didasarkan pada kesepakatan yang telah dibuat antara pemberi kerja dan penerima kerja. Upah ini berfungsi sebagai jaminan dari pemberi kerja untuk mendukung kehidupan penerima kerja serta kelangsungan

⁸ Lubis, S. K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2012 hlm 166

usahanya. Meskipun demikian, dalam perjanjian mengenai upah, pihak pemberi kerja tidak lepas dari pengawasan hukum⁹.

3. Penafsiran Undang-undang

Undang-undang adalah peraturan negara yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan disusun serta dipelihara oleh pihak yang berwenang di negara tersebut. Undang-undang dapat dianggap sebagai hasil kerja dari pembentuk undang-undang yang terdiri dari presiden dan DPR. Sebagai hukum tertulis, penafsiran undang-undang berdasarkan makna kata-kata adalah penafsiran awal yang pada akhirnya akan mengarah pada penafsiran yang lebih lanjut. Hal ini karena bahasa adalah alat utama bagi pembuat undang-undang untuk menyampaikan kehendaknya. Namun, setiap kata pada dasarnya memiliki sejarahnya sendiri, dan kemungkinan kata-kata yang dipilih oleh pembuat undang-undang memiliki maksud tertentu yang sesuai dengan pandangan atau aliran yang berkembang di masyarakat pada saat itu¹⁰.

Setiap peraturan hukum bersifat abstrak dan pasif, yaitu abstrak karena sifatnya yang umum dan pasif karena tidak akan menimbulkan akibat hukum kecuali ada peristiwa konkret yang terjadi. Peraturan hukum yang abstrak memerlukan rangsangan agar dapat diterapkan pada peristiwa yang relevan. Dengan demikian, setiap ketentuan dalam undang-undang perlu dijelaskan dan ditafsirkan terlebih dahulu agar dapat diterapkan pada situasi yang sesuai. Menurut Manan, ada beberapa manfaat penafsiran hukum, yaitu: pertama, untuk memahami makna asas dan kaidah hukum; kedua, untuk menghubungkan fakta hukum dengan kaidah hukum; ketiga, untuk menjamin penerapan hukum yang tepat, benar, dan adil; dan keempat, untuk mengaktualisasikan hukum, yaitu menyelaraskan kaidah hukum dengan perubahan yang terjadi di masyarakat agar kaidah tersebut tetap memenuhi kebutuhan sesuai dengan perubahan tersebut¹¹.

⁹ Nur, Aksin. *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)* Jurnal Meta Yuridis Volume 1 Nomor 2. 2018. hlm 3.

¹⁰ Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2012. hlm 123.

¹¹ Bagir Manan dan Susi Dwi Harijanti, *Memahami Konstitusi: Makna Dan Aktualisasi* Raja Grafindo Persada. 2014.. hlm 174.

Penafsiran adalah proses di mana pengadilan berusaha untuk mendapatkan kepastian makna dari suatu pengaturan dalam undang-undang tertentu. Penafsiran atau konstruksi adalah upaya di mana pengadilan mencari kepastian tentang apa yang sebenarnya menjadi kehendak pembentuk undang-undang. Penafsiran hukum merupakan bagian dari penemuan hukum oleh hakim. Hakim melakukan penafsiran hukum ketika terdapat kekosongan atau ketidakjelasan dalam undang-undang yang harus diisi dan diperjelas oleh hakim. Berdasarkan literatur hukum, terdapat empat metode dominan yang digunakan oleh hakim dalam menafsirkan peraturan perundang-undangan, yaitu: pertama, penafsiran gramatikal (tata bahasa), yang memberikan makna suatu aturan hukum berdasarkan kata-katanya menurut penggunaan sehari-hari atau secara teknis yuridis; kedua, penafsiran historis (sejarah), yang dibagi menjadi penafsiran sejarah hukum (*rechtshistories interpretatie*) dan penafsiran sejarah undang-undang. Dalam penafsiran sejarah hukum, hakim memberi arti aturan hukum berdasarkan perkembangan lembaga hukum dan tokoh hukum (pranata hukum). Sebagai contoh, untuk memahami kompetensi relatif dan absolut, pengadilan di lingkungan peradilan tata usaha negara dapat ditelusuri melalui sejarah peradilan administrasi di Perancis, yang merupakan tempat lahirnya pengadilan administrasi¹².

Penafsiran hukum secara sistematis mengharuskan seseorang untuk memperhatikan hubungan antara kata-kata yang akan ditafsirkan dalam konteks yang lebih luas, yaitu dalam kalimat yang membentuk suatu pasal. Namun, pasal-pasal tersebut juga saling terkait dengan pasal lainnya yang membahas hal tertentu, yang berhubungan dengan aspek-aspek lain dalam konteks yang lebih luas. Dengan penafsiran ini, seseorang dapat memperoleh gambaran atau pemahaman yang lebih menyeluruh dan jelas mengenai makna suatu kata dalam seluruh perundang-undangan. Penafsiran sistematis menekankan pada kenyataan bahwa undang-undang saling terkait satu sama lain, sehingga seluruh perundang-undangan membentuk kesatuan yang koheren dan teratur.

¹² Eko Supriyanto. Kedudukan Naskah Akademik dalam Penafsiran Ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang. *Yuridika*:Volume 31 Nomor 3 September 2016. hlm 3.

Secara historis, penafsiran undang-undang dapat dibagi menjadi dua jenis. Pertama, penafsiran sejarah hukum, yang dilakukan dengan cara menyelidiki dan mempelajari sejarah perkembangan hukum secara keseluruhan. Penafsiran ini bersifat luas dan mencakup penafsiran berdasarkan sejarah pembentukan perundang-undangan. Kedua, penafsiran sejarah ketentuan perundang-undangan, yang merupakan penafsiran yang lebih sempit, dilakukan dengan menyelidiki perkembangan undang-undang sejak pertama kali disusun untuk memahami tujuan dan maksud pengesahan peraturan tersebut. Penafsiran historis ini sejalan dengan upaya untuk mencari maksud dan tujuan pembuatan undang-undang dalam konteks masyarakat¹³.

Pada dasarnya, penafsiran undang-undang yang dimulai dengan pendekatan gramatikal atau tata bahasa harus diakhiri dengan penafsiran secara sosiologis. Bahasa atau kata-kata yang terdapat dalam undang-undang sering kali tidak dapat secara jelas menggambarkan maksud dan tujuan yang ingin dicapai oleh pembuat undang-undang. Oleh karena itu, penafsiran dilakukan baik secara tata bahasa maupun sosiologis. Penafsiran secara sosiologis adalah upaya untuk memahami maksud atau tujuan pembuatan undang-undang dalam konteks masyarakat¹⁴.

4. Undang-undang Cipta Kerja dalam aturan Islam tentang Pengupahan

Undang-undang Cipta Kerja di Indonesia, yang disahkan pada tahun 2020, memiliki berbagai aturan yang berkaitan dengan upah, ketenagakerjaan, dan perlindungan pekerja. Beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait dengan kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip syariat Islam adalah sebagai berikut:

a. Upah yang Adil (Adil dan Seimbang)

Dalam pandangan Islam, upah adalah hak pekerja yang harus diberikan secara adil dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Islam mengajarkan prinsip keadilan, keseimbangan, dan kewajiban menghargai kerja keras dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja

¹³ Arrasjid, C. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.2020. hlm 90.

¹⁴ *Ibid.* hlm 92.

antara majikan dan pekerja. Beberapa prinsip yang dipegang dalam Islam terkait dengan upah yang adil adalah sebagai berikut¹⁵:

b. Upah Sesuai dengan Pekerjaan yang Dilakukan

Islam sangat menekankan agar majikan membayar upah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini diatur dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Imam Muslim, yang berbunyi: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah). Hadis ini menunjukkan pentingnya memberikan upah yang tepat dan sesuai waktu sesuai dengan kerja yang telah dilakukan oleh pekerja. Sehingga, seorang pekerja harus dibayar berdasarkan beban pekerjaannya dan waktu yang dihabiskan.

c. Upah yang Cukup untuk Kebutuhan Hidup Pekerja

Islam mengajarkan bahwa upah harus mencukupi kebutuhan dasar hidup pekerja dan keluarganya, yaitu makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan pokok lainnya. Hal ini sesuai dengan prinsip keadilan sosial dalam Islam yang mengharuskan majikan memberikan upah yang memadai. Sebagai contoh, dalam Fiqh al-Mu'amalat, para ulama sepakat bahwa majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup pekerja.

d. Tidak Memperbudak Pekerja

Islam mengharamkan eksploitasi tenaga kerja. Oleh karena itu, upah yang diberikan tidak boleh kurang dari apa yang seharusnya diterima pekerja berdasarkan kerja yang dilakukannya. Mengambil keuntungan secara berlebihan dari upah yang tidak adil adalah riba dan kezaliman, yang dilarang dalam Islam. Majikan tidak boleh memanfaatkan kelemahan pekerja untuk memberikan upah rendah.

¹⁵ T Rizkan Polem, Keterkaitan Kriteria Karyawan Berkualitas Dengan Pemberian Upah Yang Adil Dalam Perspektif Surah Al-Qashas Ayat 26. Masharif Al Syariah Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. Volume 9 Nomor 4 2024. Hlm 2.

e. Menghindari Ketimpangan

Upah yang adil menurut Islam juga berkaitan dengan menghindari ketimpangan ekonomi yang terlalu besar antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks ini, Islam mengajarkan untuk tidak menindas pekerja dengan memberikan upah yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan kontribusi yang diberikan oleh mereka.

f. Transparansi dalam Pembayaran Upah

Islam menganjurkan agar pembayaran upah dilakukan dengan transparansi dan kejelasan¹⁶. Majikan dan pekerja harus bersepakat terlebih dahulu tentang jumlah upah dan waktu pembayaran sebelum pekerjaan dimulai, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dalam Fiqh al-Mu'amalat, disebutkan bahwa kesepakatan yang jelas antara kedua belah pihak adalah prinsip utama dalam transaksi. Dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja, aturan mengenai upah minimum (UMR/UMK) berfungsi untuk menjamin agar pekerja tidak diberi upah yang tidak layak. Namun, ada perdebatan terkait apakah standar upah minimum yang ditetapkan sudah cukup mencerminkan keadilan dalam Islam, terutama terkait dengan kecukupan hidup pekerja dan keluarganya.

g. Keterlambatan Pembayaran Upah

Keterlambatan dalam pembayaran gaji kepada pekerja merupakan hal yang sangat dihindari dalam Islam, karena dapat dianggap sebagai bentuk kezaliman dan penindasan terhadap hak pekerja.¹⁷ Islam sangat menekankan keadilan dalam setiap transaksi, termasuk dalam hubungan kerja antara majikan dan pekerja. Dalam konteks keterlambatan pembayaran gaji, Islam memberikan panduan yang jelas dan tegas terkait kewajiban majikan untuk segera membayar upah kepada pekerja sesuai dengan waktu yang disepakati.

¹⁶ Siti Solekhah. Konsep Penggajian Menurut Perspektif Al Qur'an (Studi Tafsir Surah Al Qashash: 26-27). Jurnal: Ekonomi, Koperasi, dan Kewirausahaan. Volume 15 Nomor 7 2024. Hlm 6.

¹⁷ Lutfiyyah Pradita Rahmawati. Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Konveksi Jaya Gemilang Kaden RT 02 RW 05 Baran Cawas Klaten. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General. Volume 2 Nomor 2 2023. Hlm 4.

Dalam syariat Islam, menunda pembayaran upah pekerja tanpa alasan yang sah dianggap sebagai tindakan yang tidak adil dan dilarang. Islam mengajarkan untuk memenuhi hak pekerja dengan segera setelah pekerjaan selesai. Undang-Undang Cipta Kerja mengatur tentang kewajiban pembayaran upah tepat waktu, yang selaras dengan prinsip ini, namun terkadang masih ada kendala dalam implementasi yang bisa menyebabkan keterlambatan pembayaran upah.

h. Perlindungan Pekerja

Islam memberikan perhatian yang sangat besar terhadap perlindungan hak-hak pekerja, dan menekankan prinsip keadilan, kesetaraan, dan penghargaan terhadap kerja keras. Dalam Islam, hubungan antara majikan dan pekerja bukan hanya sekadar transaksi bisnis, tetapi juga sebuah hubungan sosial yang harus didasarkan pada nilai moral dan etika yang luhur. Berikut adalah beberapa prinsip utama dalam perlindungan pekerja menurut syariat Islam:

1. Keamanan Pekerjaan dan Perlindungan dari Eksploitasi

Islam sangat menentang praktik eksploitasi terhadap pekerja, seperti pemaksaan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja atau memberikan upah yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam Islam, pekerja harus diperlakukan dengan adil dan tidak boleh dipaksa untuk melakukan pekerjaan yang melebihi kemampuan fisik atau mental mereka. Perlindungan fisik juga menjadi hal penting dalam Islam, seperti diatur dalam beberapa hadis yang menyarankan untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas pekerja. Islam menganjurkan agar majikan menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja, serta memberikan lingkungan kerja yang layak dan aman.

2. Jaminan Kesejahteraan Pekerja dan Keluarganya

Islam mengajarkan bahwa pekerja berhak mendapatkan jaminan kesejahteraan, baik dari segi kesehatan maupun kehidupan sosial. Salah satu bentuk perlindungan yang diberikan adalah dengan

memastikan bahwa pekerja mendapatkan akses terhadap asuransi kesehatan dan jaminan sosial dalam hal terjadinya kecelakaan kerja atau kondisi yang tidak terduga.

3. Perlindungan terhadap Hak Pekerja yang Terhenti (PHK)

Islam juga mengatur perlindungan bagi pekerja yang terhenti atau diberhentikan dari pekerjaannya, atau yang mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Pekerja yang diberhentikan harus diberi hak-hak mereka, seperti pesangon atau hak-hak lainnya yang telah disepakati. Hal ini menunjukkan bahwa Islam sangat memperhatikan keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Islam menekankan perlindungan hak-hak pekerja, termasuk jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja. Undang-Undang Cipta Kerja mengatur perlindungan melalui sistem jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) dan pengaturan ketenagakerjaan lainnya. Namun, ada kekhawatiran dari beberapa pihak bahwa beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, seperti terkait kontrak kerja atau fleksibilitas dalam pemutusan hubungan kerja (PHK), dapat merugikan pekerja jika tidak diawasi dengan baik. Dalam Islam, PHK yang tidak adil atau tanpa alasan yang benar dianggap sebagai ketidakadilan.

C. Penutup

Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk pahala. Sedangkan dalam perjanjian kerja merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerja. Cipta kerja adalah upaya menciptakan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Tujuan pembentukan undang-undang cipta kerja ini adalah untuk kesejahteraan masyarakat dalam bidang perekonomian.

Dalam hal pembuatan karya ilmiah ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan tulisan ini. Untuk itu penulis menginginkan agar pembaca mencari dan menelaah tulisan atau sumber-sumber yang berhubungan dengan tulisan ini.

Saran dari penulis agar pembaca terlebih dahulu membandingkan dengan tulisan lain, serta adanya kekurangan dari karya tulisan ini disebabkan karena tulisan ini tidak studi lapangan tetapi hanya menganalisis secara teori saja.

D. Daftar Pustaka

Buku:

- Arrasjid. C. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2020.
- Huda, N. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. 2014.
- Lubis, S.K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2012.
- Marzuki, M.P. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Edisi Revisi. 2017.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika Edisi Revisi. 2011.
- Bagir Manan dan Susi Dwi Harijanti, *Memahami Konstitusi: Makna Dan Aktualisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014.

Jurnal:

- Aksin, Nur. *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)* Jurnal Meta Yuridis Volume 1 Nomor 2. 2018.
- Agus Nugroho, Moh. *Upah dan Konsumsi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Nomor 01. Volume 01. 2022.
- Faizul Hanan, Faiz. *Sistem Pengupahan Buruh Tani Dalam Perspektif Hukum Islam Studi Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember*. Jurnal: Ekonomi Syariah Volume 4 Nomor 2 2023.
- Kholid, Achmad. *Sistem Penetapan Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Syirkatuna: Volume 4 Nomor 2 2016.
- Janna, Nur. dkk. *Perbandingan Sistem Hukum Civil Law*. Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum dan Politik Volume 2 Nomor 1 Januari 2024.
- Pradita Rahmawati, Lutfiyyah. *Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Konveksi Jaya Gemilang Kaden RT 02 RW 05 Baran Cawas Klaten*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General. Volume 2 Nomor 2 2023.

Rizkan, Polem P. *Keterkaitan Kriteria Karyawan Berkualitas Dengan Pemberian Upah Yang Adil Dalam Perspektif Surah Al-Qashas Ayat 26*. Masharif Al Syariah Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. Volume 9 Nomor 4 2024.

Supriyanto, Eko. *Kedudukan Naskah Akademik dalam Penafsiran Ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang*. Yuridika: Volume 31 Nomor 3 September 2016.

Solekhah, Siti. *Konsep Penggajian Menurut Perspektif Al Qur'an (Studi Tafsir Surah Al Qashash: 26-27)*. Jurnal: Ekonomi, Koperasi, dan Kewirausahaan. Volume 15 Nomor 7 2024.

Waliam, Armansyah. *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektik Islam*. Jurnal Bisnis IAIN Kudus Volume 5 Nomor 2 2017. Hlm 2.

Penelitian Skripsi/Tesis:

Rike Maharani, Ayu. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pembayaran Ijarah Buruh Tani (Studi Di Desa Kampung Bogor Kecamatan Kepahiyang Kabupaten Kepahiyang)*. Skripsi. 2022

Nariati. *Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Saro Tu Massangki To Massamba' Di Desa Kaluppang Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang*. Skripsi. 2020.

Undang-undang:

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.