B A B II

L A N D A S A N T E O R I T I K

A. HUBUNGAN KERJA

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan, dan sebaliknya.
(Halili Toha, SH., 1991 : 9)

Dengan demikian, hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke dua "buruh" mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain "majikan" yang mengikat diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi :

1. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
2. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
4. Berakhirnya hubungan kerja.
5. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

(Prof. Iman Soepomo, SH., 1990 : 8)

Dalam Hukum Islam, hubungan kerja termasuk dalam pembahasan fiqih mu'amalah bab Al Ijarah. Yang menurut pengertian Syara' Al Ijarah ialah "Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian".
(Sayyid Sabiq, XIII, 1988 : 15)

Berdasarkan pengerian tersebut, dapat diambil suatu maksud yang jelas, bahwa adanya suatu hubungan kerja yakni "suatu jenis akad" antara yang "mengambil manfaat" (majikan/pengusaha) dengan "penggantian" (membayar upah/hak buruh).

Adapun untuk sahnya ijarah diperlukan sayarat :

1. Kerelaan dua pihak yang melakukan akad.
2. Bentuk upah (ujrah), waktunya, jumlah upah dan sifat sifatnya harus jelas.
3. Memiliki manfaat dan tidak ada larangan agama terhadap pekerjaan tersebut.
4. Sebagian ulama memandang bahwa semua upah yang berkenaan dengan ibadat sama halnya dengan makan harta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia dengan cara yang tidak halal.
(Hussein Bahreisy, 1980 : 177)

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.
(Prof. Iman Soepomo, SH., 1992 : 52)

Pengertian tersebut jelas, bahwa perjanjian kerja pada hakekatnya harus memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Dimana "ketentuan" tersebut yang berarti pernyataan kesanggupan dari masing-masing pihak untuk melaksanakan hak dan kewajibannya secara baik.

Islam tidak melarang adanya pengorganisasian kerja (transaksi kerja) dengan berbagai aturan yang dibuat guna mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Transaksi kerja merupakan kesepakatan kerja antara dua pihak, yaitu antara pemilik pekerjaan dengan pekerja, pihak kedua bekerja sesuai dengan ketentuan yang dite -

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tapkan pihak pertama, dimana kekuasaan dan bimbingan - nya. Selanjutnya pihak pertama memberikan upah dalam jumlah tertentu kepada pihak kedua sesuai dengan persetujuan yang telah dibuat bersama yang dilakukan berdasarkan kerelaan dan keihlasan kedua belah pihak.

Hendaknya transaksi kerja tersebut dapat dicatat sebagai jaminan kebenaran yang telah ditegakkan kedua belah pihak. Hal ini berdasarkan firman Allah SWT. :

يا ايها الذين امنوا اذا تداينتم بدين الى اجل
مسمى فاكتبوه وليكتب بينكم كاتب بالعدل - البقرة : ٢٨٢

"Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu-'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaknya seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar". (Al Baqarah : 282)
(DEPAG : 1985)

Menurut Hukum Perburuhan, bab penyelenggaraan dari perjanjian kerja, bahwa dalam surat perjanjian kerja harus ditetapkan :

1. Macam pekerjaan yang dijanjikan.
2. Waktu berlakunya perjanjian kerja.
3. Upah buruh berupa uang tiap bulan.
4. Waktu istirahat (cuti) dan besarnya upah selama cuti tersebut.
5. Jika ada, besarnya bagian dari keuntungan (tantieme) dan caranya menghitung keuntungan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Jika ada, caranya pemberian pensiun atau bentuk pemberian untuk hari tua lainnya.
7. Bagian upah lainnya yang menjadi hak buruh.
8. Tempat kemana nanti buruh dan keluarganya itu harus dikembalikan atas biaya majikan, setelah perjanjian berakhir, kecuali berakhirnya itu karena permintaan buruh.

(Prof. Iman Soepomo, SH., 1990 : 66)

Dalam KUHPa pasal 1601 a, bahwa perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Ada orang dibawah pimpinan orang lain, yang berarti ada unsur wenang perintah. Dengan adanya unsur wenang perintah berarti pula antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama, yang diatur ada sub - ordinasi artinya ada pihak yang kedudukannya diatas, (yang memerintah) dan ada pihak yang kedudukannya di bawah (yang diperintah).
2. Penunaian kerja, dengan maksud melakukan pekerjaan sebagai obyek perjanjian kerja. Dalam penunaian kerja yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri, maka upah sebagai kontra prestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.
3. Dalam waktu tertentu, yaitu dalam melakukan kerja pribadi manusia sangat terkait langsung dengan kerja yang dijalankan. Keterkaitan pribadi manusia ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan berakhir dengan adanya waktu tertentu. Dengan berakhirnya masa kerja tersebut, misalnya karena pensiun, pribadi manusia tetap mandiri lagi atau dengan kata lain pribadi manusia tetap utuh.

4. Adanya upah, Dalam PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah pasal 1 huruf a, bahwa yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan, dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan, atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. (F.X. Djumialdji, SH., 1994 : 18 - 19)

Perjanjian kerja (aqdul 'amal) antara buruh dan majikan, antara yang memerintah dengan yang diperintah, antara pekerja dengan pimpinan perusahaan dalam Islam mutlak harus dibuat, agar dapat mencegah sedini mungkin terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh kedua pihak dikemudian hari, yang akhirnya akan merugikan kepada masing-masing pihak.

Islam mensyari'atkan adanya ikatan kerja yang menjunjung tinggi keadilan dengan dasar saling mengihlaskan, keridhaan, persetujuan dan kesepakatan bersama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karena semua itu menjadi dasar bagi dilaksanakannya ikatan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dalam Islam harus memuat berbagai ketentuan dan kesepakatan bersama, minimal mencantumkan 3 (tiga) unsur pokok, yakni :

1. Bentuk/Jenis Pekerjaan, merupakan unsur utama yang "tidak bisa tidak" harus dimuat dalam suatu perjanjian kerja. Hal ini karena mempekerjakan suatu pekerjaan yang masih belum diketahui, hukumnya tidak boleh dan batal menurut jenis pekerjaan yang akan dipekerjakan.
2. Kejelasan Gaji / Upah, Islam sangat memperhatikan masalah pemberian upah untuk para pekerja, hal ini karena merupakan kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh majikan/pengusaha. Oleh karena itu upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas dan bisa diketahui.

   Bersumber dari Ibnu Mas'ud ra. sesungguhnya Rasulullah SAW. bersabda :

   اذا استاجر احدكم اجيرا فليعلمه اجره

   رواه دارقطني

   "Apabila salah seorang kamu mempekerjakan seorang pekerja, maka hendaklah dia beritahukan upahnya." (HR. Daraquthni)

   Bersumber dari Abi Said ra. :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ان رسول الله صلى الله عليه وسلم نهى
عن استئجار الاجير حتى يبين له اجره -
رواه النسائي

"Sesungguhnya Rasulullah SAW. melarang mengupah seorang pekerja, kecuali sudah jelas upah baginya" (HR. Nasa'i)

3. Batas Waktu Pekerjaan; merupakan hal yang ada dalam perjanjian kerja, karena dapat menimbulkan hal - hal yang positif bagi kedua belah pihak seperti majikan akan tahu persis berapa upah yang harus dibayarkan kepada pekerjanya dan relatif mampu memperhitungkan dana yang akan dikeluarkannya untuk biaya pekerjaan tersebut.

(Izzuddin Khatib At Tamimi, 1992 :119 -120)

3. Hak dan Kewajiban antara Buruh dan Majikan

Hak dan kewajiban, bagi masing-masing pihak telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPa) dengan beserta pasal-pasalnya. Dapatlah penulis ringkas sebagai berikut :

a. Hak karyawan / buruh :

1). Menerima pembayaran upah kerja.

2). Berhak atas waktu istirahat, Minggu dan hari libur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3). Menerima pengaturan tempat kerja dan alat-alat kerja dan mendapat petunjuk cara penggunaannya, serta memperoleh tunjangan atas ganti rugi untuk pengobatan dan perawatan karena mendapat kecelakaan kerja.

4). Menerima surat keterangan sebagai bukti tentang masa kerja dan macam kerja, pada waktu pemutusan hubungan kerja yang diminta oleh buruh.

5). Berhak memperoleh kesempatan untuk memenuhi kewajiban agamanya (ibadah), sebagai manifestasi pelaksanaan HAM.

6). Mendapat perlakuan yang baik dari majikan / pengusaha.

b. Kewajiban karyawan / buruh diantaranya :

1). Melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan batas kemampuannya dengan sebaik-baiknya.

2). Mentaati tata tertib perusahaan yang ditetapkan majikan / pengusaha.

3). Berkewajiban membayar denda dan ganti rugi atas kerusakaan yang dilakukan karena kesalahan dan kelalaian, dengan berdasar pada perjanjian kerja bersama.

4). Berprilaku yang baik sebagai buruh.

c. Hak Majikan / Pengusaha, diantaranya :

1). Berhak atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

buruh / karyawan dengan sesuai batas kemampuan.

2). Menetapkan peraturan tata tertib perusahaan.

3). Mendapat ganti rugi dan denda atas kerusakan yang dilakukan buruh karena kelalaian dan kesengajaannya.

4). Berhak untuk mendapat penghormatan, berupa prilaku yang baik dan sopan dari karyawannya.

d. Kewajiban Majikan / Pengusaha :

1). Membayar upah kerja.

2). Memberikan waktu istirahat, Minggu dan hari libur.

3). Berkewajiban mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja, serta memberikan tunjangan dan ganti rugi untuk pengobatan dan kecelakaan akibat perusahaan.

4). Memberikan surat keterangan masa kerja dan macam pekerjaannya.

5). Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kewajiban agamanya.

6). Bertindak sebagai majikan yang baik.

Adapun dalam hukum Islam, telah memberikan petunjuk, pedoman dan aturan main khusus dalam bentuk hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan baik oleh pekerja maupun pengusaha, yang terlibat dalam hubungan kerja.

a. Hak karyawan / buruh, diantaranya :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1). Menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kesanggupannya. Berdasarkan firman Allah SWT

لا يكلف الله نفسا الا وسعها - البقره : ٢٨٦

"Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." (Al Baqarah :286)

2). Berhak atas pembayaran upah / gaji.

Berdasarkan firman Allah SWT. :

فان ارضعن لكم فآتوهن اجورهن - الطلاق : ٦

"Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu, untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya." (Ath Thalaaq : 6)

Hadits Rasulullah SAW. :

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه - رواه البخاري

"Berikanlah upah buruh tersebut sebelum kering keringatnya." (HR. Bukhari)

3). Menerima jaminan perlindungan dan keselamatan atas pekerjaan dari majikan.

4). Memperoleh waktu istirahat setelah bekerja keras dalam waktu-waktu tertentu.

Hadits Rasulullah SAW. bersabda :

ان لنفسك عليك حقا وان بجسدك عليك حقا وان لزوجك عليك حقا وان لعينيك عليك حقا - رواه البخاري

"Sesungguhnya bagi dirimu terhadap kamu itu ada hak. Dan sesungguhnya bagi jasadmu terhadap kamu itu ada hak. Sesungguhnya bagi pasanganmu terhadap kamu itu ada hak. Dan sesungguhnya bagi kedua matamu terhadap kamu juga ada hak." (HR. Bukhari)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kewajiban karyawan/buruh diantaranya :

1). Menunaikan kewajiban (pekerjaan). Berdasarkan firman Allah SWT. :

يا ايها الذين امنوا لا تخونوا الله والرسول
وتخونوا امانتكم وانتم تعلمون - الانفال : ٢٧

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menghianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan jiga janganlah kamu menghianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui." (Al Anfal : 27) (DEPAG : 1985)

2). Siap bekerja keras.

3). Menepati perjanjian (tidak menipu).

4). Patuh pada petunjuk pimpinan.

c. Hak Majikan/Pengusaha, diantaranya :

1). Berhak atas hasil pekerjaan karyawan dengan segala amanat dan rasa ihlas dan bertanggung jawab

2). Memperoleh keuntungan.

3). Mendapatkan penghormatan, ketaatan dan loyalitas dari karyawan.

d. Kewajiban Majikan/Pengusaha, diantaranya :

1). Membayar upah/gaji mereka.

2). Bertanggung jawab penuh atas keselamatan dan kesejahteraan karyawannya.

3). Tidak memaksakan kehendak dan tidak berlaku aniaya (sewenang-wenang).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. DASAR HUKUM PERUPAHAN DAN SISTEM PERUPAHAN

1. Penetapan Upah

Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 pasal 29, dinyatakan bahwa buruh atau kuasa yang ditunjuk berhak untuk meminta keterangan dan bukti-bukti yang diperlukan dari pengusaha. Tidak terkecuali yang berkaitan dengan penetapan upah karyawan.

Menurut KUHPa Buku III Bab 7A, memuat beberapa ketentuan dalam hal penetapan upah tergantung dari ketentuan yang harus ternyata dalam pembukuan majikan. Dalam beberapa hal ada kalanya perlu menghitung berapakah upah buruh seharinya itu. Penetapan upah sehari atau upah sejam diperlukan untuk menghitung upah seorang buruh yang hanya bekerja selama sebagian dari jangka waktu upah.

Pasal 1601o KUHPa, menetapkan bahwa untuk menghitung upah sehari yang ditetapkan dalam bentuk uang, satu hari ditetapakan atas sepuluh jam, satu minggu atas enam hari, satu bulan atas dua puluh lima hari dan setahun atas tiga ratus hari. Jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan secara lain daripada menurut jangka waktu, sehari upah sehari yang ditetapkan dalam jumlah uang, harus diambil upah rata-rata dari buruh, dihitung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

selama tiga puluh hari kerja yang telah lalu, jika tidak terdapat ukuran seperti itu, sebagai upah harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling menyerupai, mengingat sifat, tempat dan waktu.
(Halili Toha, SH., 1991 : 58)

Berdasarkan dasar hukum perupahan diatas, maka dapat diambil suatu kejelasan bahwasanya upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk sehari bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk bekerja sebulan diberi upah bulaman dan sebagainya.

Islam telah mensyari'atkan dengan menetapkan suatu kaidah, bahwa dalam penentuan dan atau ketetapan tentang upah / gaji, harus pula dinyatakan dengan jelas dan tegas mengenai waktu penyerahan, harian, mingguan, bulanan atau borongan. Dengan berdasarkan sabda Rasulullah SAW. :

من استأجر اجيرا فليعلمه اجره . وقد نهى النبي صلى الله عليه وسلم عن استئجار الاجير حتى يبين له اجره

- رواه البيهقي وابن حنبل وهو حسن -

"Barang siapa yang mempekerjakan seseorang, maka hendaklah dia memberitahukan gajinya, dan beliau melarang mempekerjakan seseorang sebelum menjelaskan gajinya." (HR. Baihaqi dan Ibnu Hambal, hadits hasan)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk penyerahan pembayaran upah, dalam Islam diatur sebagai berikut :

1. Selesai bekerja. Berdasarkan hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi SAW, bersabda :

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه - رواه ابن ماجه

"Berikanlah olehmu upah bagi pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah)

2. Mengalirnya manfaat, jika ijarah untuk barang. Apabila terdapat kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, maka ijarah menjadi batal.
3. Memungkinkan berlangsungnya manfaat jika masanya berlangsung, ia (ijarah) mungkin mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
4. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat pembayaran.

(Sayyid Sabiq, III, 1983 : 205)

Dengan demikian jelas pula bahwa dalam Hukum Islam telah ada suatu kaidah yang berkaitan dengan penetapan upah, yaitu dalam pembahasan ijarah walaupun pembahasan tersebut secara global.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap dengan ketentuan upah pokok serendah - rendahnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah minimum. (Redaksi Sinar Grafika, Amar III, 1993 : 134)

Dengan demikian perumusan upah minimum adalah Upah Pokok serendah rendahnya 75% dari upah minimum ditambah Tunjangan Tetap.

Macam-macam upah minimum adalah sebagai berikut :

1. Upah minimum sub sektoral regional : upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
2. Upah minimum sektoral regional : upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
3. Upah minimum regional : upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.
   (F.X. Djumialdji, SH., 1994 : 43)

Ketetapan upah minimum berlaku bagi karyawan (buruh) harian, bulanan dan borongan. Ketetapan upah minimum berlaku sejak masuk kerja termasuk di dalamnya karyawan dalam masa percobaan (calaon buruh atau magang). Karyawan (buruh) dalam training (masa latihan) apabila latihan berkaitan dengan hasil produksi, maka diberikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

upah di bawah ketetapan upah minimum tetapi tidak boleh kurang dari 80% ketetapan upah minimum. Sedangkan karyawan (buruh) dalam traning apabila latihan berkaitan dengan proses produksi dan hasil produksi, maka ketetapan upah minimum berlaku kepadanya secara penuh.

Di bawah sistem Islam, seseorang pemelilk usaha harus memberikan imbalan yang pantas kepada pekerja sesuai dengan haknya. Jika seorang pekerja yang sudah melsksanakan pekerjaan dengan sempurna dan dalam wujudnya telah disepakati bersama, maka pekerja berhak menerima uapah yang utuh, yang harus dipenuhi oleh pemilik usaha atau orang yang mempekerjakannya.

Imam Al Maraghi mengatakan dalam tafsirnya, termasuk perbuatan curang tindakan seseorang yang memperguna kan jasa tenaga orang lain yang sudah bekerja sebaik-baiknya, namun dia enggan membayar upahnya secara penuh. Orang semacam itu akan diancam dengan siksa yang amat pedih.

Imam Thabari memberikan komentarnya, termasuk perbuatan curang yaitu orang yang mengurangi hak milik seseorang dan enggan memenuhinya secara sempurna.

Para fuqoha menuturkan, jika seseorang berbuat aniaya terhadap orang lain yang dipekerjakannya dengan cara mengurangi upah atau menambah pekerjaan yang di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

luar kesepakatan, maka pihak yang berwenang harus mencegahnya dan sekaligus menanggung upah kerja tambahan tersebut.

(Izzuddin Khatib At Tamimi, 1993 : 96)

Haram hukumnya berbuat pungli terhadap upah para kaum pekerja, buruh atau karyawan. Sebab hal itu sama saja dengan merampas hak orang lain tanpa sepengetahuannya, dan merupakan perbuatan aniaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id