BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP UPAH SISTEM TANDON DI TOKO RANDU SURABAYA

A. Analisis Hukum Islam Terhadap Upah Sistem Tandon Di Toko RANDU Surabaya

Upah merupakan suatu bentuk imbalan atas jasa atau suatu perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Untuk mendapatkan upah, seseorang harus bekerja terlebih dahulu, atau juga bisa melalui barang yang ia miliki yang kemudian barang tersebut disewakan untuk diambil manfaatnya. Dengan kata lain, imbalan (upah) tersebut baru bisa didapat setelah ditukar dengan suatu unsur kemanfaatan yang dimiliki.

Upah dapat didefinisikan sebagai harga yang dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan. Tenaga kerja seperti halnya faktor produksi lainnya, dibayar dengan suatu imbalan atas jasa-jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga tenaga kerja yang dibayarkan atas jasa dalam produksi.[1] Seperti dalam hadis yang berbunyi "Rasulullah Saw berbekam dengan Abu Ṭhayyibah, Kemudian beliau menyuruh memberinya satu *ṣha'* gandum dan menyuruh keluarganya untuk meringankannya dari beban *kharaj*". (HR. Al-Bukhari, Muslim, dan Ahmad).

[1] Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam Pola Pembinaan Hidup dalam Berekonomi* (Bandung : CV. Diponegoro, Cet II 1992), 56.

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

Pelaksanaan pemberian upah di Toko RANDU Surabaya adalah salah satu bentuk pemberian upah yang terbilang berbeda dengan toko-toko yang lainnya. Karena di Toko RANDU tersebut menerapkan cara pemberian upah sistem tandon. Upah sistem tandon adalah suatu bentuk sistem pengupahan terhadap karyawan di Toko RANDU dengan mekanisme upah setiap bulannya tidak diberikan secara utuh atau penuh melainkan upah dari setiap karyawan tersebut ditahan sebagian oleh pemilik toko sampai akhir tahun dan setelah akhir tahun sisa upah yang ditahan tersebut diberikan dalam bentuk beras yang nilainya sama dengan sisa upah yang ditahan selama akhir tahun.[2]

Pada awalnya setiap karyawan Toko RANDU Surabaya mendapatkan gaji sebesar Rp. 2.000.000 untuk setiap bulannya. Akan tetapi dengan adanya upah sistem tandon ini setiap karyawan hanya mendapatkan gaji sebesar Rp.1.800.000 per bulan, Dan untuk sisa upah yang belum terbayarkan sebesar Rp.200.000 per bulan. dari sisa upah yang belum terbayarkan tersebut akan di tahan sampai akhir tahun. Setelah akhir tahun upah yang tandon tersebut diberikan dengan bentuk berupa beras dari Toko RANDU yang nominalnya sama dengan sisa gaji yang belum terbayarkan tersebut.

Dalam perjanjian kerja di awal, pemilik Toko RANDU memberikan sebuah peraturan tentang pemberian upah kepada semua pegawai yang akan bekerja di Toko RANDU. karena di Toko RANDU tersebut menerapkan

[2] Siyatik (Pemilik Toko Randu Surabaya), *Wawancara* Surabaya, 30 November 2016.

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

pengupahan sistem tandon. Dan dalam hal pengupahan yang seperti ini tidak di jumpai di toko-toko yang lain. Akan tetapi semua pegawai di Toko RANDU tersebut telah sepakat dengan peraturan dari pemilik toko mengenai pengupahan sistem tandon. Akan tetapi menurut pandangan Islam mengenai praktek pengupahan di Toko RANDU surabaya tersebut di rasa janggal karena tidak sesuai dengan hadis Rasulullah SAW bersabda:

أُعطُوا الأَجِيرَ أَجرَهُ قَبلَ أَن يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Dari Abdullah bin 'Umar, ia berkata: Telah bersabda Rasulullah: "Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya."[3]

Dari penjelasan hadis ini dengan jelas Rasulullah telah melarang bahwasannya para majikan dilarang untuk menunda-nunda pemberian upah kepada para pekerja dan mensegerakan pemberian upah dari hasil kerja mereka.

Akan tetapi pemilik toko randu sudah memberi tau di perjanjian awal kepada para calon karyawan baru yang hendak bekerja di Toko RANDU Surabaya tentang pengupahan sistem tandon yang ada di Toko RANDU tersebut dan seluruh karyawan telah sepakat di awal perjanjian kerja. dan para karyawan pun tidak merasa keberatan dengan adanya peraturan yang sedemikian rupa dari pemilik Toko RANDU Surabaya.

Dari penjelasan yang ada di bab 3 bahwasannya pemilik toko memang sudah memberitahukan di awal perjanjian kerja bahwa di toko

[3] Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qozwiny Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah Juz 2* (Beirut Lebanon: Darul Fikr, 1990), 817.

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

randu Surabaya nantinya di terapkan upah sistem tandon. Jadi menurut pandangan Islam praktek pengupahan sistem tandon yang ada di randu Surabaya ini diperbolehkan karena bahwasannya pemilik toko sudah memberitahukan di awal perjanjian kontrak kerja dan juga para karyawan sudah sepakat dengan peraturan tersebut. Hal ini juga di perkuat dengan adanya ayat Al-Quran yang berbunyi:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا ٢٩

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (QS. An-Nisa: 29)[4]

Dengan penjelasan ayat diatas sudah jelas bahwasannya di dalam semua transaksi muamalah termasuk dalam hal upah-mengupah haruslah disertakan unsur kerelaan diantara kedua belah pihak biar diantara kedua belah pihak tidak ada yang merasa dirugikan satu sama lain.

Setelah akhir tahun upah yang tandon tersebut diberikan dengan bentuk berupa beras dari Toko RANDU yang nominalnya sama dengan sisa gaji yang belum terbayarkan tersebut. Mengenai hasil akhir dari pengupahan sistem tandon tersebut sisa gaji yang diberikan dalam bentuk beras di rasa mengandung unsur pemaksaan dari pemilik toko terhadap para karyawannya karena seharusnya sisa gaji tersebut adalah murni hak dari karyawan jadi

[4] Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya (Surabaya: Mekar Surabaya, 2004), 83.

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

sudah sewajarnya gaji tersebut digunakan untuk keperluan karyawan bukan dipaksa untuk harus membelikan beras.

Akan tetapi setelah berjalanya waktu di tetapkannya upah sistem tandon di Toko RANDU Surabaya ada salah satu karyawan Toko RANDU Surabaya yang bernama Fanny Eka Nawangwulan yang hendak ingin mengundurkan diri dari Toko RANDU dengan alasan Fanny sedang mengandung dan usia kandungannya sudah hampir memasuki usia 9 bulan.

Fanny mengundurkan diri dari Toko RANDU pada awal bulan Juli 2016. Dan Fanny telah bekerja selama 6 bulan terhitung dari bulan Januari 2016, maka Fanny seharusnya mendapatkan sisa gaji yang belum terbayarkan tersebut sebesar Rp.1.200.000 terhitung sampai bulan Juni 2016. Akan tetapi pada kenyataannya Fanny tidak mendapatkan haknya yakni sisa gaji yang ditandon selama 6 bulan yang totalnya sebesar Rp.1.200.000. karena menurut pemilik Toko RANDU Surabaya beralasan bahwa Fanny sendiri lah yang meminta untuk berhenti bekerja bukan kemauan dari pemilik Toko RANDU. Dengan alasan seperti itu pemilik Toko RANDU Surabaya tidak memberikan haknya Fanny dalam hal ini sisa gaji yang di tandon selama 6 bulan tersebut.

Melihat apa yang dilakukan oleh pemilik Toko RANDU Surabaya dengan karyawannya sendiri yaitu Fanny, pemilik Toko RANDU dinilai telah melakukan perbuatan dzolim terhadap karyawannya sendiri dengan tidak memberikan haknya sebagai karyawan di Toko RANDU yaitu gaji yang belum terbayarkan. Dan dengan alasan apapun hal tersebut tidak

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

dibenarkan sama sekali apa yang dilakukan oleh pemilik Toko RANDU terhadap karyawannya sendiri. Karena hak yang tidak diberikan ialah gaji, Karena gaji adalah hasil kerja keras Fanny yang telah dilakukan selama 6 bulan. Maka dari itu tidak ada alasan bagi pemilik toko untuk tidak memberikan gaji kepada karyawannya.

Dalam syariat Islam hal yang dilakukan oleh pemilik Toko RANDU adalah perbuatan dzolim terhadap sesama manusia dan Allah sangat membenci manusia yang melakukan hal sepeti itu, dan juga dijelaskan di dalam Al-Quran yang berbunyi:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنتُم مِّن وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَآرُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُواْ عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِن كُنَّ أُوْلَٰتِ حَمْلٍ فَأَنفِقُواْ عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَأْتَمِرُواْ بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُۥٓ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya : Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) 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 di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (Qs. Ath-Tholaq: 6)[5]

Dan juga dikutip di dalam dasar hukum ujrah yaitu Al-Quran dan hadis surat An-Nisa' ayat 29 dan hadis dari Ibnu Majah. Dari ayat diatas sudah begitu jelas bahwasannya kita tidak boleh melakukan perbuatan

[5] Ibid.,559.

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

dzolim terhadap sesama manusia begitu juga dengan tidak memberikan haknya kepada orang lain.

Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerja sama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzolimi dan merasa di dzolimi oleh pihak lainnya.

Sebagaimana dalam firman Allah dalam surah al-Anfal ayat 58:

وَإِمَّا تَخَافَنَّ مِن قَوْمٍ خِيَانَةً فَٱنۢبِذْ إِلَيْهِمْ عَلَىٰ سَوَآءٍ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلْخَآئِنِينَ ﴿٥٨﴾

Artinya: "Dan jika kamu khawatir akan (terjadinya) pengkhianatan dari suatu golongan, Maka kembalikanlah Perjanjian itu kepada mereka dengan cara yang jujur. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berkhianat".(Qs. Al-Anfal: 58)[6]

Islam sebagai agama yang rahmatan lil al-'alamin selalu membela dan melindungi kaum yang lemah, hal ini tercermin pada pembelaan terhadap kaum pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan majikannya, hak-hak pekerja harus dilindungi terutama dalam masalah upah, dalam Islam penentuan upah berdasarkan atas jasa pekerja atau kegunaan

[6] Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya (Surabaya: Mekar Surabaya, 2004), 184.

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

tenaga seseorang, pekerja harus mendapatkan imbalan yang layak dari apa yang telah disumbangkan dalam kerja sama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang dan juga tidak melebihi dari apa yang telah di tentukan.

B. Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terhadap Upah Sistem Tandon Di Toko randu Surabaya

Dalam pengupahan karyawan di toko randu Surabaya, pemilik Toko RANDU mempunyai sistem pengupahan sendiri yang berbeda dengan toko-toko yang lain. Di Toko RANDU Surabaya menerapkan upah sistem tandon untuk karyawannya.

Upah sistem tandon adalah sistem pengupahan karyawan yang ada di Toko RANDU Surabaya yang mekanismenya, setiap karyawan Toko RANDU mendapatkan gaji sebesar Rp. 2.000.000 untuk setiap bulannya. Akan tetapi setiap karyawan hanya mendapatkan gaji mereka sebesar Rp 1.800.000 untuk setiap bulannya dan sisa gaji karyawan yang belum terbayarkan sebesar Rp 200.000 per bulan. Dan sisa gaji yang belum terbayarkan tersebut berjumlah Rp 200.000 untuk di tandon atau ditahan sampai akhir tahun.[7]

Jadi sisa gaji untuk setiap karayawan yang belum terbayarkan sampai akhir tahun sebesar Rp. 2.400.000. dan sisa gaji sebesar Rp 2.400.000 tersebut tidak diberikan berupa uang tunai melainkan di tukar dengan beras

[7] Siyatik (Pemilik Toko Randu Surabaya), *Wawancara* Surabaya, 30 November 2016.

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

dengan harga yang sama yaitu sejumlah Rp.2.400.000 yang berasnya diambil dari toko tersebut dan akan diberikan di akhir tahunnya. Dan di awal perjanjian kerja pemilik toko sudah memberi tau kepada setiap karyawannya tentang pengupahan sistem tandon yang ada di Toko RANDU Surabaya dan semua karyawan telah sepakat dengan peraturan tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 95 ayat (2) mengatur bahwa pengusaha yang terlambat membayar upah pekerja yang diakibatkan oleh kesengajaan atau kelalaian pengusaha, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja.[8] Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 20 yang berbunyi upah pekerja harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.[9]

Dalam hal ini praktek pengupahan sistem tandon yang ada di Toko RANDU Surabaya telah melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 95 ayat (2) dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 20. Karena dalam prakteknya di Toko RANDU, upah karyawannya tidak diberikan secara seluruhnya atau diberikan secara penuh. Sebab di Toko RANDU ada peraturan dari pemilik Toko RANDU tentang penerapan upah sistem tandon.

Dengan ini sistem pengupahan yang ada di Toko RANDU Surabaya tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Akan tetapi dalam

[8] Lihat pasal 95 ayat (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[9] Lihat pasal 20 Peraturan pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 52 ayat 1 (a) menjelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.[10]

Jadi praktek pengupahan sistem tandon yang ada di Toko RANDU Surabaya yang awalnya tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 95 ayat (2) dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 20. Akan tetapi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 52 ayat 1 (a) yang menjelaskan bahwasannya perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Dengan ini praktek pengupahan sistem tandon yang ada di Toko RANDU Surabaya tidak menyalahi Undang-Undang yang berlaku karena antara pekerja dan majikan sudah sepakat mengenai kontrak kerja, maka dianggap kedua belah pihak sama-sama sepakat dan tidak ada yang merasa dirugikan dari kontrak kerja tersebut.

Akan tetapi mengenai hasil akhir pengaplikasian upah sistem tandon yakni sisa upah yang ditahan sampai akhir tahun yang nominalnya Rp 200.000 tersebut akan mendapatkan beras yang jumlahnya sesuai dengan sisa upah yang belum terbayarkan. Mengenai praktek ini di rasa tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku yakni dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan pasal 21 ayat (1) yang berbunyi

[10] Lihat pasal 52 ayat 1 (a) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

"pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah negara republik Indonesia".

Dari penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 21 ayat (1) sudah jelas bahwasannya hasil akhir dari praktek pengupahan yang ada di Toko RANDU Surabaya tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Karena hasil akhir dari praktek upah sistem tandon ini, setiap karyawan mendapatkan upah yang ditandon tersebut berupa beras yang jumlahnya sama dengan upah yang ditahan untuk setiap karyawannya. Dan yang seharusnya upah tersebut harus dibayarkan dengan uang rupiah negara republik Indonesia.

Mengenai masalah yang di alami oleh Fanny eka nawangwulang yang disini Fanny sebagai karyawan di Toko RANDU Surabaya tidak mendapatkan haknya sebagai karyawan yakni sisa upah yang belum dibayarkan oleh pemilik Toko RANDU. Dan Fanny sendiri telah bekerja selama 6 bulan terhitung mulai bulan Januari sampai bulan Juni 2016. Akan tetapi pada awal bulan Juli 2016 Fanny mengundurkan diri dari Toko RANDU Surabaya. Jadi sisa upah Fanny yang ditandon oleh pemilik toko sebesar Rp. 1.200.000.

Menyikapi hal ini pemerintah sudah memberikan jaminan kepada pekerja atau buruh yang tidak mendapatkan haknya dalam hal ini gaji karyawan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pasal 2 yang berbunyi hak pekerja/buruh atas upah timbul pada

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

saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Dari penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, sudah jelas bahwasannya majikan harus membayarkan upah atau gaji kepada karyawannya karena gaji tersebut adalah hak dari karyawan. Maka dari itu memberikan upah kepada para karyawan merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh para pengusaha karena itu merupakan hak dari para karyawan setelah melaksanakan pekerjaannya.

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