

**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN YURIDIS TERHADAP PENGUPAHAN  
BERDASARKAN *MEMORANDUM OF UNDERSTANDING* PEKERJA  
TEMPAT PENGELOLAAN SAMPAH TERPADU DI DESA  
SEGOROTAMBAK KECAMATAN SEDATI KABUPATEN SIDOARJO**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Via Putri Utomo**

**NIM. C92219151**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Fakultas Syariah dan Hukum  
Jurusan Hukum Perdata Islam  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah  
Surabaya  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Via Putri Utomo  
NIM : C92219151  
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Analisis Hukum Islam dan Yuridis Terhadap Pengupahan Berdasarkan *Memorandum of Understanding* Pekerja Tempat Pengelolaan Sampah Terpadu di Desa Segorotambak

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 03 Januari 2023

Saya yang menyatakan,



Via Putri Utomo  
NIM. C92219151

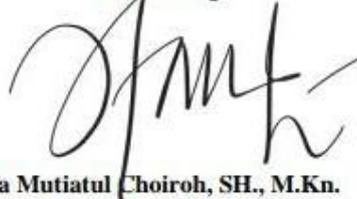
## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Via Putri Utomo  
NIM. : C92219151  
Judul : Analisis Hukum Islam dan Yuridis Terhadap  
Pengupahan Berdasarkan *Memorandum of  
Understanding* Pekerja Tempat Pengelolaan Sampah  
Terpadu di Desa Segorotambak

Telah diberikan bimbingan, arahan, dan koreksi sehingga dinyatakan layak, serta disetujui untuk diajukan kepada Fakultas guna diujikan pada sidang munaqasah.

Surabaya, 03 Januari 2023  
Pembimbing,



**Ifa Mutiatul Choiroh, SH., M.Kn.**  
NIP. 197903312007102002

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Via Putri Utomo

NIM. : C92219151

Telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel pada hari Jum'at, tanggal 13 Januari 2023, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah.

### Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I

Hj. Ifa Mutiatul Choiroh, SH., M.Kn.  
NIP. 197903312007102002

Penguji II

Dr. Hj. Suqiyah Musafahah, M.Ag.  
NIP. 197196303271999032001

Penguji III

Miftakhur Rokhman Habibi, S.H.I., M.H.  
NIP. 198812162019031014

Penguji IV

Zainatul Ilmiyah, M.H.  
NIP. 199302152020122020

Surabaya, 13 Januari 2023

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Negeri Sunan Ampel

Surabaya,



Dr. Hj. Suqiyah Musafahah, M.Ag.

NIP. 196303271999032001

## ABSTRAK

Pengupahan Pekerja Tempat Pembuangan Sampah Terpadu Desa Segorotambak dilaksanakan berdasarkan Keputusan Kepala Desa Segorotambak melalui *Memorandum of Understanding* yang telah disepakati oleh pihak pemerintah Desa Segorotambak dengan para pekerja TPST Dadapan Asri. Skripsi ini menjawab pertanyaan yang dituangkan dalam dua rumusan masalah: bagaimana praktek pengupahan pekerja berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak; dan bagaimana pengupahan tersebut berdasarkan hukum Islam dan yuridis.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan di Desa Segorotambak. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pola pikir induktif. Metode ini bertujuan menyusun secara sistematis sehingga diperoleh hasil penelitian terkait pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo, kemudian dianalisa melalui analisis hukum Islam dan yuridis peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan: *Pertama*, praktek pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak terhadap masing-masing pekerja adalah sebesar Rp. 2.600.000,-/bulan ditambah dengan bonus dan tunjangan hari raya. *Kedua*, pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak berdasarkan hukum Islam adalah sah sedangkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dalam beberapa hal sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meskipun demikian masih terdapat ketidaksesuaian di antaranya pengupahan yang tidak sesuai dengan Pasal 88 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan Keputusan Gubernur Jawa Timur Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Timur serta perjanjian kerja yang tidak memenuhi Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, para pekerja juga tidak mendapatkan asuransi kesehatan.

Sejalan dengan kesimpulan di atas, penulis menyarankan: Pihak pemberi kerja diharuskan untuk melaksanakan perjanjian kerja sebagaimana peraturan perundang-undangan dengan memenuhi hak-hak pekerja.

**Kata kunci: Pengupahan, Hukum Islam, Yuridis**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL DALAM</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TRANSLITERASI</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Kajian Pustaka.....	13
G. Manfaat Penelitian.....	17
H. Definisi Operasional.....	18
I. Metode Penelitian.....	19
J. Sistematika Pembahasan.....	25
<b>BAB II TEORI PENGUPAHAN BERDASARKAN <i>MEMORANDUM OF UNDERSTANDING</i> MENURUT HUKUM ISLAM DAN YURIDIS</b> .....	27
A. Pengupahan Dalam Hukum Islam.....	27
1. Pengertian Pengupahan.....	27
2. Dasar Hukum Pengupahan.....	29
3. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i> .....	31
4. Macam-macam <i>Ijarah</i> .....	34
5. Penetapan Upah dalam Islam.....	35

B. Pengupahan Dalam Peraturan Perundang-Undangan.....	40
1. Pengupahan.....	40
2. Pemberi Kerja dan Pekerja.....	44
3. Perjanjian Kerja.....	49
C. <i>Memorandum of Understanding</i> .....	51
1. Pengertian MoU.....	51
2. Dasar Hukum MoU.....	53
3. Kedudukan MoU dalam Suatu Perjanjian.....	54
<b>BAB III PRAKTEK PENGUPAHAN PEKERJA TEMPAT PENGELOLAAN SAMPAH TERPADU (TPST) DADAPAN ASRI DESA SEGOROTAMBAK BERDASARKAN MEMORANDUM OF UNDERSTANDING (MoU) .....</b>	<b>56</b>
A. Profil Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) Dadapan Asri Desa Segorotambak .....	56
1. Lokasi TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	56
2. Sejarah TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	58
3. Struktur Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	60
4. Kegiatan TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	61
5. Pelaksanaan Jam Kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	63
B. Praktek Pengupahan Pekerja Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	66
1. Kesepakatan Kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	66
2. Pengupahan Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	69
<b>BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM DAN YURIDIS TERHADAP PENGUPAHAN BERDASARKAN PERJANJIAN PEKERJA TEMPAT PENGELOLAAN SAMPAH TERPADU DADAPAN ASRI DESA SEGOROTAMBAK.....</b>	<b>79</b>
A. Praktek Pengupahan Pekerja Berdasarkan <i>Memorandum of Understanding</i> Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	79
B. Analisis Hukum Islam dan Yuridis Terhadap Pengupahan Berdasarkan <i>Memorandum of Understanding</i> Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	82
1. Analisis Hukum Islam Terhadap Pengupahan Berdasarkan <i>Memorandum</i> <i>of Understanding</i> Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	82
2. Analisis Peraturan Perundang-Undangan Peraturan Perundang-Undangan Terhadap Pengupahan Berdasarkan <i>Memorandum of Understanding</i> Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	92

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran.....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	102
<b>LAMPIRAN</b> .....	106



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Profil Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	61
Tabel 2: Jadwal Kerja Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	64
Tabel 3: Jadwal Kerja Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	65
Tabel 4: Rincian Upah Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Peta Lokasi Desa Segorotambak.....	57
Gambar 2: Lokasi TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	58
Gambar 3: Struktur Organisasi TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	60
Gambar 4: Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	63
Gambar 5: Laporan Keuangan TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.....	73

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk diciptakan oleh Allah SWT dengan berbagai kelebihan dikaruniai akal sebagai bekal untuk melaksanakan tugas utama di muka bumi sebagai *khalifatullah* (*khafilah* Allah) maupun sebagai hamba Allah. Di dalam kehidupannya sehari-hari, manusia tidak bisa melepaskan diri dari aktivitas bernuansa hukum. Pada dasarnya setiap muslim diharuskan untuk memahami permasalahan hukum, khususnya hukum Islam. Definisi umum hukum Islam adalah keseluruhan aturan hukum yang bersumber pada Alquran, Hadis dan ijtihad para ulama. Perkembangan hukum Islam sangat ditentukan oleh keberadaan umat Islam. Perkembangan hukum Islam menjadi salah satu bidang kajian ilmiah di antara bidang-bidang kajian Islam. Bagi umat Islam, mempelajari hukum Islam merupakan suatu keharusan untuk meningkatkan kualitas pemahaman terhadap hukum Islam.<sup>1</sup>

Salah satu bagian dari hukum Islam adalah Muamalah. Di dalam muamalah mengatur hubungan antara dua pihak atau lebih, baik antara seorang pribadi dengan pribadi lain, maupun antara badan hukum, seperti perseroan, firma, yayasan, negara, dan sebagainya. Definisi muamalah sebagai hukum atau peraturan-peraturan berkaitan dengan tindakan manusia

---

<sup>1</sup> Marzuki, *Pengantar Studi Hukum Islam: Prinsip Dasar Memahami Berbagai Konsep dan Permasalahan Hukum Islam di Indonesia* (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2017), 1.

dalam persoalan-persoalan keduniaan seperti hukum mengatur masalah ekonomi, politik, sosial, budaya dan lain-lain. Tujuan akhir dari ekonomi Islam merupakan keridhaan Allah SWT. Oleh karena itu, aktivitas ekonomi bagi seorang muslim merupakan bagian dari keseluruhan kehidupan yang tidak boleh terlepas dari kepatuhan kepada ketentuan-ketentuan Allah SWT.<sup>2</sup>

Aktivitas ekonomi tidak akan berjalan tanpa adanya interaksi sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia saling membutuhkan satu sama lain, kegiatan berekonomi merupakan salah satu bentuk manusia untuk saling berinteraksi. Suatu interaksi yang sangat umum ada di masyarakat adalah melalui hubungan kerja. Manusia bekerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Hubungan antara manusia satu dengan manusia lainnya dalam hubungan kerja memiliki tujuan saling membutuhkan.<sup>3</sup>

Suatu hal yang harus dipenuhi untuk menjalankan hubungan kerja adalah kesepakatan para pihak. Kepentingan pemberi kerja dengan pekerjanya akan diperhitungkan secara adil melalui kesepakatan kerja, begitu juga keputusan terkait pengupahan. Kesepakatan kerja harus dilaksanakan sesuai dengan yang telah disepakati bersama. Di dalam agama Islam kesepakatan kerja harus dilaksanakan agar tercapai kesejahteraan baik secara materi dan spiritual.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah Bank Indonesia, *Pengantar Ekonomi Islam* (Jakarta: Penerbit Bank Indonesia, 2021), 43.

<sup>3</sup> Novi Yanti Sandra Dewi, "Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam," *Jurnal Econetica* 1, No. 2 (November, 2019): 11.

<sup>4</sup> *Ibid*, 18.

Hubungan kerja tersebut mengikat para pihak menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan, misalnya pemberian upah harus dibayarkan pemberi kerja kepada tenaga kerjanya. Oleh karena itu upah sangat diperhatikan, terbukti dengan adanya penentuan tingkat upah minimum untuk pekerja memperhatikan nilai penetapan upah secara layak dan adil.<sup>5</sup>

Upah dalam ekonomi Islam disebut juga *ujrah*. Pembahasan terkait *ujrah* memiliki keterkaitan erat dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Pengupahan sangat penting dan memberikan dampak cukup luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, tidak hanya akan memberikan pengaruh terhadap daya beli yang akhirnya turut mempengaruhi standar kehidupan para pekerja beserta keluarganya, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh anggota asyarakat karena mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara.<sup>6</sup> Allah SWT mengatur tentang upah dalam firmanNya QS. Al-Qashash (28):26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, 'Hai ayahku! Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya’.”<sup>7</sup>

Perjanjian sewa-menyewa jasa atau tenaga di dalam Islam menjadi bagian dari akad *ijarah*. Pengertian *ijarah* merupakan suatu akad yang berisi

<sup>5</sup> *Ibid*, 11.

<sup>6</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Penerbit Arjasa Pratama, 2020), 3.

<sup>7</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Surabaya: Penerbit Al-Hidayah Surabaya, 2002), 547.

penukaran manfaat sesuatu dengan memberikan imbalan yang sesuai jumlah tertentu dalam waktu tertentu. Dengan kata lain, menjual manfaat sesuatu benda, bukan menjual benda itu sendiri. Di dalam syariat Islam menggolongkan perjanjian kerja sebagai perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Adapun dasar hukum upah dengan kontrak perjanjian kerja di antaranya adalah hadis diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda:<sup>2</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah seseorang sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah)<sup>8</sup>

Pengupahan itu sendiri sebagai bentuk atas jaminan serta penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan pekerja terhadap pemberi upah. Maka upah di dalam agama Islam menjadi sesuatu yang harus dibayarkan atau diberikan kepada pihak yang berhak menerimanya. Upah tersebut harus sesuai berdasarkan kesepakatan para pihak. Nilai yang terdapat pada upah haruslah senilai dengan apa yang telah menjadi kesepakatan dan pekerjaan yang disepakati antara pihak pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja tersebut.<sup>9</sup>

Dalam perspektif yuridis peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, upah menjadi bagian dari hukum perburuhan atau saat

<sup>8</sup> Suhrawardi K. Lubis, and Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2012), 164.

<sup>9</sup> Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)," *Jurnal Meta Yuridis* 1, No. 2 (Oktober, 2018): 73.

ini lebih dikenal dengan hukum ketenagakerjaan. Pengertian pengupahan diuraikan pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk seterusnya akan disebut UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa “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”.

Pada umumnya, perjanjian kerja merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua orang pihak atau lebih. Satu pihak berjanji akan memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah.<sup>10</sup>

Sehubungan dengan upah sebagai hak pekerja, pengupahan baik secara Islam dengan konvensional memiliki persamaan. Pertama yaitu prinsip keadilan. Islam memaknai adil baik dengan kejelasan serta proporsional, artinya upah yang diberikan harus sesuai kontribusi buruh

---

<sup>10</sup> Suhrawardi K. Lubis, and Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2012), 163.

sedangkan kejelasan yang dimaksud yaitu ada lebih dulu tentang kisaran upah yang akan diterima dan waktu pemberiannya sebelum bekerja. Kedua ialah prinsip kelayakan. Konsep layak ini berhubungan dengan besaran upah yang diterima pekerja. Besaran upah harus sesuai sehingga dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan.<sup>11</sup> Sejalan dengan prinsip tersebut, Pasal 1 angka 31 menguraikan kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Pembahasan upah lebih lanjut pada Pasal 88A ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (untuk seterusnya akan disebut Perppu Cipta Kerja) tentang upah menyatakan pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai kesepakatan, namun pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Definisi kesepakatan dijelaskan pada Pasal 1320 KUHPerdara sebagai salah satu syarat sah perjanjian. Suatu kesepakatan lahir dari adanya kepercayaan dari masing-masing pihak. Secara umum, kesepakatan dituangkan ke dalam nota kesepahaman atau *Memorandum of*

---

<sup>11</sup> *Ibid*, 13.

*Understanding* (untuk seterusnya akan disebut MoU). Dasar hukum MoU adalah Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu, suatu kontrak perjanjian dikatakan sah apabila rukun dan syarat-syaratnya terpenuhi.<sup>12</sup>

MoU memiliki karakteristik yang berbeda dengan kontrak perjanjian pada umumnya. Perbedaan tersebut menjadikan MoU sebagai alternatif masing-masing pihak untuk membina suatu kerja sama selain ditempuh melalui perjanjian itu sendiri. Salah satu karakteristik yang melekat pada MoU yaitu tidak menekankan berlakunya sanksi hukum kepada masing-masing pihak. Hakikat MoU merupakan suatu nota kesepahaman yang berfungsi sebagai kesepakatan pendahuluan untuk ditindaklanjuti dalam bentuk perjanjian lain. Ruang lingkup MoU mencakup hal yang luas. Dari segi subjeknya, siapapun boleh mengadakan kerja sama atau perjanjian menurut hukum boleh pula menjadi pihak pelaku dalam MoU. Secara umum, pihak pelaku dalam MoU ada yang bersifat perseorangan dan/atau ada pula yang bersifat kelembagaan atau institusi. Dari segi objeknya, apapun yang dapat dijadikan sebagai objek kerja sama berarti dapat pula dijadikan sebagai objek MoU, misalnya bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, dan lain-lain.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Salim H. Sidik, Abdullah, and Wiwiek Wahyuningsih, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2007), 42.

<sup>13</sup> Burhanuddin Susanto, *Pedoman Penyusunan Memorandum of Understanding (MOU)* (Yogyakarta: Penerbit Medpress Digital, 2013), 16.

Selaras dengan berbagai ketentuan-ketentuan tersebut, seseorang harus bekerja agar mendapatkan upah. Pekerjaan terbagi menjadi dua macam yaitu yang mengadakan barang serta yang mengadakan jasa. Salah satu pekerjaan mengadakan jasa yaitu pekerja tempat pembuangan sampah (untuk seterusnya akan disebut TPST). Di Kabupaten Sidoarjo, tepatnya Desa Segorotambak memperkerjakan pekerja TPST dengan diadakan kesepakatan kerja melalui *Memorandum of Understanding* (untuk seterusnya akan disebut MoU) Petugas Pengambilan Sampah dan Pengurus TPST berdasarkan Keputusan Kepala Desa Segorotambak Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Perubahan Susunan Pengurus dan Petugas Pengambil Sampah Tempat Pembuangan Sampah Terpadu Dadapan Asri Desa Segorotambak Tahun 2021.

Adanya kesepakatan antara pemberi kerja dengan penerima kerja tersebut menciptakan suatu hubungan antara para pihak. Pemerintah desa melalui pengurus yang bertugas memperkerjakan pekerja tersebut dan pekerja TPST saling terikat hubungan kerja sehingga menimbulkan hak dan kewajiban sesuai dengan MoU yang telah disepakati. Pada kesepakatan kerja terkait terdapat aturan pekerja yang diatur dalam MoU tersebut adalah kewajiban pekerja tercantum pada kesepakatan kerja adalah mengambil sampah di rumah warga yang terdaftar pada pengurus. Kewajiban lainnya dari pekerja TPST selain mengambil yaitu memilah dan membakar sampah serta menjaga, memelihara, merawat TPST.

Selanjutnya terhadap upah sebagai hak pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak akan diterima setiap satu bulan. Para pekerja berhak atas upah dari anggaran pendapatan dan belanja desa atau APBD, iuran warga desa yang membayar uang iuran kebersihan setiap bulannya ditambah hasil pilahan sampah. Pengurus TPST Dadapan Asri memaparkan apabila terdapat warga desa yang tidak membayar, maka pihaknya akan melaporkan kepada pemerintah desa.<sup>14</sup> Keterangan lain dari pekerja TPST Dadapan Asri bahwa dalam melakukan penarikan ke rumah warga menjelaskan bahwa terkadang masih ada warga yang terlambat atau menunda membayar iuran kebersihan tersebut.<sup>15</sup>

Upah bersih pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak adalah sebesar Rp. 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah) tanpa adanya jaminan perlindungan kesehatan akan dibayarkan saat pertengahan bulan. Upah tersebut didapatkan atas pekerjaannya yang dilakukan selama 6 (enam) hari kerja dalam seminggu. Selain itu, para pekerja masih mendapatkan upah tambahan dari hasil pilahan sampah. Namun, penerapan pemberian upah kepada pekerja tersebut yang telah disepakati masih berada di bawah ketentuan berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Timur Tahun 2023 merupakan penetapan untuk menjalankan perintah peraturan perundang-undangan atau menyelenggarakan wewenang daerah.

---

<sup>14</sup> Suriyanto (Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, Juli 28, 2022.

<sup>15</sup> Mistamaji (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, November 8, 2022.

Atas persoalan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti penerapan pengupahan pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak apakah telah sesuai dengan hukum Islam. Selain itu, diterapkannya pemberian upah yang berada di bawah nilai UMK berpotensi menjadikan kesepakatan yang telah terjalin akan batal demi hukum. Hal tersebut tercantum pada Pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang turut dicantumkan pada Pasal 88A ayat (4) menguraikan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di samping itu, Pasal 88A ayat (5) Perppu Cipta Kerja melanjutkan apabila berdasarkan kesepakatan upah yang diberikan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun mengenai MoU yang telah disepakati oleh pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak berisi 4 pasal yang terdiri atas jenis pekerjaan, aturan pekerjaan pekerja, hak dan kewajiban serta sanksi. Namun di MoU tersebut tidak menguraikan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban pihak pemberi kerja. Selanjutnya terkait unsur-unsur yang diuraikan, terdapat ketidakselarasan apabila mengingat karakteristik dari MoU. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk meneliti lebih lanjut

mengenai kesepakatan para pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak Sidoarjo.

Atas latar belakang tersebut peneliti ingin meneliti mengenai praktek pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo apakah pengupahan para pekerja telah sesuai dengan hukum Islam dan yuridis ketentuan hukum ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan. Peneliti tertarik untuk melakukan analisa pengupahan berdasarkan kesepakatan kerja dengan judul: “Analisis hukum Islam dan yuridis terhadap pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja tempat pembuangan sampah terpadu Desa Segorotambak”

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah menjelaskan kemungkinan-kemungkinan cakupan yang dapat muncul dalam penelitian dengan melakukan identifikasi dan inventarisasi sebanyak-banyaknya kemungkinan suatu hal dapat diduga sebagai masalah. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa identifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Praktek pengupahan pekerja berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak di bawah nilai upah minimum.
2. Pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja berdasarkan MoU TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak kurang sesuai.
3. MoU tidak mencantumkan hak dan kewajiban pihak kedua sebagai pihak pemberi kerja.

4. Ketidakselarasan dalam substansi MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak berdasarkan karakteristik MoU menurut hukum.
5. Keterlambatan pembayaran iuran kebersihan warga desa yang menjadi bagian dari upah pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.
6. Analisis hukum Islam dan yuridis terhadap pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.

**C. Batasan Masalah**

Setelah dipaparkan identifikasi masalah yang ada melalui latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka agar arah penelitian ini dapat dilakukan dengan jelas, peneliti akan membatasi permasalahan pada:

1. Praktek pengupahan pekerja berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.
2. Analisis hukum Islam dan yuridis terhadap pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.

**D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka peneliti menyimpulkan untuk mengambil dua rumusan masalah yang selanjutnya akan menjadi fokus penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana praktek pengupahan pekerja berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak?

2. Bagaimana analisis hukum Islam dan yuridis terhadap pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Atas rumusan masalah yang telah dipaparkan oleh peneliti dalam rumusan masalah tersebut, maka memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan praktek pengupahan pekerja berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kesesuaian pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak berdasarkan hukum Islam dan yuridis.

#### **F. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka adalah deskripsi ringkas tentang kajian/penelitian terdahulu pernah dilakukan penelitian di seputar masalah yang akan diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan diteliti ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian/penelitian yang telah ada. Oleh karena itu peneliti menemukan beberapa skripsi penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan, antara lain:

1. Penelitian yang ditulis oleh Zumrotul Asiah, Hukum Ekonomi Syariah 2020, dengan judul “Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Pada Industri Tahu di Desa Jatisari Kecamatan Pakisaji Kabupaten

Malang”. Skripsi tersebut membahas tentang pengupahan karyawan pada industri tahu di Desa Jatisari. Permasalahan yang dibahas bahwa sistem pengupahan yang diterapkan yaitu sistem upah borongan dimana upah diberikan dihitung berdasarkan apa tugasnya dan hasil produksi perhari, karena tiap bagian berbeda upahnya sehingga belum sesuai ketentuan hukum Islam terkait kriteria penetapan upah dalam Islam dan juga belum sesuai UU Ketenagakerjaan karena menyalahi pasal-pasal di dalamnya.<sup>16</sup>

Persamaan penelitian di atas membahas mengenai sistem pengupahan terhadap pekerja kemudian dianalisis menggunakan hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan. Perbedaannya terletak pada analisis penelitian bahwa peneliti tidak hanya menganalisis menggunakan UU Ketenagakerjaan, melainkan juga menggunakan Perppu Cipta Kerja.

2. Penelitian yang ditulis oleh Hermawan, Hukum Ekonomi Syariah 2020, dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Pengangkut Sampah”. Skripsi tersebut membahas tentang upah petugas pengangkut sampah di Kelurahan Sukarame Kota Bandar Lampung mendapatkan gaji setiap bulannya dari pemerintah daerah kota Bandar Lampung namun petugas pengangkut sampah masih meminta upah dari masyarakat secara sepihak tanpa ada perjanjian ataupun persetujuan pemerintah setempat dengan nominal berbeda-beda apabila masyarakat

---

<sup>16</sup> Zumrotul Asiah, “Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan pada Industri Tahu di Desa Jatisari Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang” (Skripsi., UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2019), 73.

tidak mau membayar sesuai yang diminta maka sampah tidak akan diambil oleh petugas pengangkut sampah.<sup>17</sup>

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yakni membahas mengenai upah petugas pengangkut sampah. Sedangkan perbedaannya terletak pada sistematika pengupahan. Selain itu, teori di atas menggunakan tinjauan hukum Islam sedangkan peneliti akan menganalisis berdasarkan hukum Islam dan yuridis.

3. Penelitian yang ditulis oleh Russadi Afifudin, *Hukum Ekonomi Syariah 2020*, dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kebersihan Sampah di Kota Ambon”. Skripsi tersebut membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi pemberian upah, waktu kerja, cuti dan istirahat, kebebasan beribadah, pemberian jaminan sosial dan lain-lain. Menurut Dinas Lingkungan Hidup dan Persampahan para pekerja telah mendapatkan upah, THR, BPJS Ketenagakerjaan juga fasilitas alat dalam melakukan pekerjaan namun berdasarkan keterangan para pekerja sendiri yang didapatkan adalah upah harian serta fasilitas atau alat kerja. Hak yang tidak didapatkan adalah hak cuti, hak istirahat, hak untuk mendapatkan BPJS baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, hak beribadah,

---

<sup>17</sup> Hermawan, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Pengangkut Sampah (Studi Kasus di RT/RW 004/003 Kelurahan Sukarame Kota Bandar Lampung)” (Skripsi., UIN Raden Intan, Lampung, 2020), ii.

dan upah tidak sesuai dengan UMP Maluku serta tidak diperhatikannya faktor keamanan dan keselamatan para pekerja.<sup>18</sup>

Persamaan penelitian tersebut adalah membahas mengenai hak pekerja kebersihan sampah. Terdapat perbedaan dengan penelitian di atas yang membahas mengenai perlindungan hukum pekerja, sedangkan peneliti lebih menitikkan pada pengupahan pekerja kemudian dianalisis melalui perspektif hukum Islam dan yuridis.

4. Penelitian yang ditulis oleh Novi Yanti Sandra Dewi, *Jurnal Econetica*, Vol. 1 No. 1, 2019, dengan judul “Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam”. Jurnal tersebut membahas mengenai persoalan penetapan upah pekerja dalam perspektif Islam berprinsip pada keadilan dan kelayakan sehingga pelaksanaan pengupahan kepada pekerja bisa mencapai kesejahteraan yang bersifat materi dan spiritual.<sup>19</sup>

Pada penelitian di atas menguraikan lebih mendalam mengenai pengupahan dan kesejahteraan dalam perspektif Islam. Sedangkan penelitian ini akan spesifik menganalisis pengupahan berdasarkan MoU pekerja tempat pengolahan sampah terpadu. Selain dengan hukum Islam, peneliti juga akan menganalisis menggunakan teori yuridis.

5. Penelitian yang ditulis oleh Putu Wahyu Ning Egarini dan I Made Sarjana, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 4, 2020, dengan judul

<sup>18</sup> Russadi Afifudin, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kebersihan Sampah di Kota Ambon” (Skripsi., IAIN Ambon, Ambon, 2020), viii.

<sup>19</sup> Novi Yanti Sandra Dewi, “Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Econetica* 1, No. 2 (November, 2019): 11.

“Problematika Memorandum of Understanding (MoU) dalam Hukum Perjanjian Indonesia”. Jurnal tersebut membahas identifikasi peraturan MoU dalam hukum perjanjian yang berlaku di Indonesia serta kekuatan hukum MoU dalam skala nasional dari segi hukum perjanjian yang berlaku di Indonesia.<sup>20</sup>

Persamaan penelitian di atas membahas mengenai MoU dalam ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Sedangkan penelitian ini akan spesifik meneliti MoU sebagai kesepakatan kerja kemudian dianalisis dalam perspektif hukum Islam dan yuridis.

#### **G. Manfaat Penelitian**

1. Dari segi teoritis
  - a. Penulis berharap penelitian ini dapat berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan sebagai penyempurnaan untuk ilmu pemahaman yang telah ada, khususnya pada ilmu muamalah dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
  - b. Penulis berharap penelitian ini dapat memperluas wawasan tentang pengupahan berdasarkan MoU dalam perspektif hukum Islam dan yuridis.
2. Dari segi praktis
  - a. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan hukum tentang pengupahan berdasarkan MoU.

---

<sup>20</sup> Putu Wahyu Ning Egarini, and I Made Sarjana, “Problematika Memorandum of Understanding (MoU) dalam Hukum Perjanjian Indonesia,” *Jurnal Kertha Semaya* 8, No. 4 (2022): 452.

- b. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi UIN Sunan Ampel Surabaya, bagi pengembangan keilmuan hukum ketenagakerjaan, khususnya mahasiswa program studi Hukum Ekonomi Syariah dan memaksimalkan penerapan pengupahan pekerja.
- c. Penulis berharap penelitian ini bermanfaat sebagai ilmu pengetahuan hukum ketenagakerjaan baik bagi pribadi penulis maupun untuk berbagai kalangan masyarakat, khususnya para pekerja.

#### **H. Definisi Operasional**

Definisi Operasional memuat penjelasan tentang pengertian yang bersifat operasional dari konsep/variabel penelitian sehingga bisa dijadikan acuan dalam menelusuri, menguji atau mengukur variabel tersebut melalui penelitian. Pemberian definisi operasional hanya terhadap sesuatu konsep/variabel yang dipandang masih belum operasional dan bukan kata perkata. Sehingga peneliti merumuskan definisi operasional sebagai berikut:

1. Hukum Islam: sistem kaidah yang mengatur tentang muamalah berdasarkan Alquran, Hadis dan ijtihad ulama. Dalam penelitian ini peneliti akan menguraikan ketentuan-ketentuan tentang upah atau *ujrah*.
2. Analisis yuridis: serangkaian pengamatan menggunakan landasan hukum berupa peraturan perundang-undangan dalam mengatasi

persoalan hukum melalui pertimbangan aturan yang telah ada guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan oleh masyarakat. Peneliti akan menganalisis praktek pengupahan pekerja berdasarkan MoU TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di antaranya UU Ketenagakerjaan dan Perppu Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

3. Pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding*: imbalan yang dibayarkan sebagai hak pekerja selama melakukan pekerjaan. Praktek pengupahan berdasarkan MoU TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak didasarkan pada kesepakatan kerja. Para pekerja berhak mendapatkan upah sebesar Rp. 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah) dan 1 (satu) hari libur setelah menyelesaikan kewajibannya selama 6 (enam) hari kerja dengan jam kerja 6 dan 8 jam dalam seminggu.

## **I. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Data penelitian didapatkan dari lokasi penelitian di Desa Segorotambak. Di dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode kualitatif yang menitikberatkan pada analisis data berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh.

### **2. Data Yang Dikumpulkan**

- a. Data tentang profil TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.
- b. Data terkait praktek pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

### 3. Sumber Data

#### a. Sumber primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dan didapatkan secara langsung oleh peneliti dari sumbernya.<sup>21</sup>

##### 1) Observasi

Pada penelitian ini, dilakukan observasi dengan mengamati secara langsung kegiatan para pekerja di TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo.

##### 2) Wawancara

Di dalam penelitian ini wawancara narasumber di lapangan merupakan keterangan pihak yang bersangkutan, berikut ini:

#### a) Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak

- Bapak Mistamaji
- Bapak Mat Asri Syaf
- Bapak Sunu Purwodarmawan

---

<sup>21</sup> Victorianus Aries Siswanto, *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 56.

b) Bapak Suriyanto (Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak).

### 3) Dokumentasi

Pada penelitian ini dokumentasi dilakukan dengan menggunakan dokumen atau bahan-bahan tertulis/cetak/rekaman peristiwa berupa perjanjian kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak, laporan keuangan TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak serta foto atau gambar pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.

#### b. Sumber sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain yang umumnya berupa sebuah publikasi, penelitian terdahulu, media massa atau sebuah laporan.<sup>22</sup>

1) Bahan hukum primer pada penelitian ini terdiri dari Alquran, peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi negara. Di dalam penelitian ini bahan hukum primer yaitu:

- a) Alquran
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>22</sup> Restu Kartiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 250.

- d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
  - e) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.
  - f) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
  - g) Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022.
  - h) Keputusan Kepala Desa Segorotambak Nomor 19 Tahun 2021.
  - i) MoU Petugas Pengambilan Sampah dan Pengurus TPST Tahun Anggaran 2022 Nomor 01.
  - j) Laporan keuangan TPST Dadapan Asri.
- 2) Bahan hukum sekunder terdiri dari buku, jurnal yang berisi prinsip-prinsip dasar, pandangan para ahli, hasil penelitian, kamus dan ensiklopedia. Di dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yaitu:
- a) Buku-buku *fikih sunnah*.
  - b) Buku-buku hukum ekonomi syariah.
  - c) Buku-buku hukum.
  - d) Skripsi.
  - e) Jurnal.
  - f) Artikel ilmiah.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan seperti melihat kegiatan orang saat di rumah, saat bekerja, atau saat melakukan kegiatan masyarakatan lainnya yang dilakukan informan setiap saat dan setiap harinya.<sup>23</sup> Peneliti akan melakukan observasi dengan mengamati secara langsung kegiatan pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak saat sedang melaksanakan pekerjaannya sehingga data penelitian yang didapatkan tentang pengupahan pekerja berdasarkan MoU menjadi lebih konkrit.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara peneliti untuk memperoleh informasi secara lisan dari informan, melalui interaksi verbal secara langsung dengan tatap muka atau menggunakan media (seperti telepon), dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjawab permasalahan penelitian. Dengan wawancara diperoleh data lebih mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail.<sup>24</sup> Dilakukannya wawancara, peneliti akan menggali informasi tentang segala hal berkaitan dengan pengupahan berdasarkan MoU serta hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja.

c. Dokumentasi

---

<sup>23</sup> Bambang Rustanto, *Penelitian Kualitatif Pekerjaan Sosial* (Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 56.

<sup>24</sup> *Ibid*, 51.

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen atau bahan-bahan tertulis/cetak/rekaman peristiwa yang berhubungan dengan hal yang ingin diteliti. Proses pengumpulan informasi atau bukti dari keterangan seperti teks tertulis, gambar, karya tulis, serta sejarah kehidupan dan bahan referensi lain.<sup>25</sup> Di dalam penelitian ini dokumen yang diperoleh berupa perjanjian kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak yaitu Keputusan Kepala Desa Segorotambak Nomor 19 Tahun 2021, MoU Petugas Pengambilan Sampah dan Pengurus TPST Tahun Anggaran 2022 Nomor 01, laporan keuangan TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak serta foto atau gambar pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.

##### 5. Teknis Analisis Data

Teknik Analisis Data merupakan proses atau cara yang digunakan untuk mengolah kumpulan data menjadi satu informasi penting. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pola pikir induktif dimana dikemukakan fakta-fakta (data) dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang ditemukan untuk selanjutnya dianalisis. Metode ini bertujuan menyusun secara sistematis sehingga diperoleh hasil penelitian terkait pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak Kecamatan Sedati

---

<sup>25</sup> *Ibid*, 56.

Kabupaten Sidoarjo, kemudian dianalisa melalui analisis hukum Islam dan yuridis peraturan perundang-undangan.

#### **J. Sistematika Pembahasan**

Bab Kesatu adalah pendahuluan memuat uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua berisi landasan teori berkaitan dengan hukum Islam serta landasan yuridis ketentuan hukum peraturan perundang-undangan yang sah dan berlaku di Indonesia mengenai pengupahan pekerja berdasarkan *memorandum of understanding*.

Bab Ketiga berisikan uraian data-data penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti mengenai profil TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak dan praktek pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

Bab Keempat merupakan pembahasan tentang berbagai data yang telah diperoleh oleh peneliti kemudian dilakukan analisis dalam hukum Islam yaitu teori *ujrah* dan yuridis terhadap pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.

Bab Kelima merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dengan meringkas secara jelas hasil penelitian dan saran berisi implikasi,

tindak lanjut penelitian dan saran atau rekomendasi sehubungan dengan penelitian yang telah dilaksanakan.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### TEORI PENGUPAHAN BERDASARKAN *MEMORANDUM OF UNDERSTANDING* MENURUT HUKUM ISLAM DAN YURIDIS

#### A. Pengupahan Dalam Hukum Islam

##### 1. Pengertian Pengupahan

Di dalam *fiqh muamalah* diatur tentang upah pada akad *ijarah*. Akad *al-ijarah* dapat didefinisikan sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa. *Ijarah* dimaksudkan untuk mengambil manfaat atas suatu barang atau jasa (mempekerjakan seseorang) dengan jalan penggantian (membayar sewa atau upah sejumlah tertentu). Objek *ijarah* adalah manfaat dari suatu jasa yang berasal dari hasil karya atau dari pekerjaan seseorang.<sup>1</sup>

Upah merupakan pembayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya atas usaha yang telah dikerjakannya. Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* berarti *iwad* (ganti). Oleh sebab itu, *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan atas imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.<sup>2</sup>

Jumhur *fuqaha* berpendapat bahwa *ijarah* adalah menjual manfaat bukan bendanya, sehingga yang diambil hanya manfaatnya saja, sementara barangnya tidak berpindah kepemilikan karena akad *ijarah*.

---

<sup>1</sup> Alexander Thian, *Ekonomi Syariah* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), 131.

<sup>2</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Penerbit Arjasa Pratama, 2020), 7.

Oleh karena itu, mereka melarang menyewakan pohon untuk diambil buahnya, dan lain sebagainya sebab yang diambil atau dimanfaatkan bukan manfaatnya, tetapi bendanya.<sup>3</sup>

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga manusia maka *fiqh* mengatur dengan upah (*ujrah*) bahwa upah tersebut berupa harta yang diketahui. Upah harus dinyatakan secara jelas, jika tidak akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan). Upah juga harus berbeda dengan jenis objeknya. Apabila mengupah suatu pekerjaan yang serupa dapat mengantarkan pada praktek riba.<sup>4</sup>

Pelaksanaan kerja dan besar upahnya seseorang ditentukan melalui standar kompetensi yang dimilikinya, yaitu:

- a. Kompetensi teknis: pekerjaan yang bersifat keterampilan teknis seperti pekerjaan yang berkaitan dengan mekanik perbengkelan, pekerjaan di proyek-proyek yang bersifat fisik, dan pekerjaan di bidang industri mekanik lainnya.
- b. Kompetensi sosial: pekerjaan yang bersifat hubungan kemanusiaan seperti pemasaran, hubungan masyarakat, dan sebagainya.
- c. Kompetensi manajerial: pekerjaan yang bersifat penataan dan pengaturan usaha, seperti manajer sumber daya manusia, manajer produksi, manajer keuangan dan sejenisnya.

---

<sup>3</sup> Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syariah* (Tasikmalaya: Penerbit Latifah, 2015), 77.

<sup>4</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Penerbit Arjasa Pratama, 2020), 10.

- d. Kompetensi intelektual: tenaga kerja di bidang perencanaan, konsultan, dosen, guru, dan lain-lain.

Praktek pemberian upah mengikuti sistem pengupahan pasar, sistem upah progresif, sistem pengupahan melalui skala serta struktur upah dan sebagainya. Hal tersebut tergantung kepada jenis pekerjaan, beban kerja, dan waktu kerjanya.<sup>5</sup>

## 2. Dasar Hukum Pengupahan

*Al-ijarah* dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah-mengupah merupakan *muamalah* yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama' adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' berdasarkan Alquran, Hadis dan Ijma ulama'. Berikut di antaranya landasan diperbolehkannya *ujrah*, di antaranya:

### a. Alquran

QS. At-Talaq:6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ  
 “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu, maka berikanlah imbalan kepada mereka”.<sup>6</sup>

QS. Qashash:26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ  
 “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, 'Hai ayahku! Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang paling baik yang kamu ambil untuk

<sup>5</sup> Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syariah* (Tasikmalaya: Penerbit Latifah, 2015), 203.

<sup>6</sup> Nurul Hayat, *Al-Quran dan Terjemah* (Bandung: Penerbit Yayasan Nurul Hayat, 2010), 559.

bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.<sup>7</sup>

b. Hadis

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah seseorang sebelum kering keringatnya”.  
(HR. Ibnu Majah)<sup>8</sup>

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ

“Barang siapa yang memperkerjakan seorang pekerja, maka hendaklah ia memberitahukan kepadanya upahnya”.  
(HR. Abu Hurairah r.a)<sup>9</sup>

c. Ijma ulama’

- 1) Para ulama berijma bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.<sup>10</sup>
- 2) Umat Islam pada masa sahabat telah sepakat membolehkan akad *ijarah* sebelum keberadaan Asham, Ibnu Ulayyah, dan lainnya. Hal itu didasarkan pada kebutuhan masyarakat terhadap manfaat *ijarah* sebagaimana kebutuhan mereka terhadap barang yang riil dan selama akad jual beli barang diperbolehkan maka akad *ijarah* manfaat harus diperbolehkan juga.<sup>11</sup>

Berdasarkan nash-nash di atas dan ijma’ ulama tentang kebolehan *ijarah* karena manusia senantiasa membutuhkan manfaat dari suatu barang atau tenaga orang lain. Transaksi *ijarah* sebagai bentuk

<sup>7</sup> *Ibid*, 338.

<sup>8</sup> Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram* (Surabaya: Penerbit Nurul Huda, tt.), 195.

<sup>9</sup> Saiful Jazil, *Fiqh Mu’amalah* (Surabaya: Penerbit UIN Sunan Ampel Press, 2014), 129.

<sup>10</sup> Jamaludin, *Hukum Ekonomi Syariah* (Tasikmalaya: Penerbit Latifah, 2015), 80.

<sup>11</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 5*, trans. Abdul Hayyie Al-Kattani et al., (Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011), 386.

muamalah yang sangat dibutuhkan manusia. Konsep *ijarah* merupakan manifestasi keluwesan hukum Islam untuk menghilangkan kesulitan dalam kehidupan manusia. Manfaat sesuatu dalam konsep *ijarah* mempunyai pengertian yang sangat luas meliputi imbalan atas kegunaan suatu benda atau upah terhadap suatu pekerjaan tertentu.<sup>12</sup>

### 3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Adapun menurut mayoritas ulama berpendapat bahwa terdapat empat rukun dalam akad *ijarah*, yaitu:

#### a. Dua pelaku akad

Dua orang yang berakad dalam *ijarah* adalah orang yang menyewakan (*mu'jir*) dan orang yang menyewakan (*musta'jir*).<sup>13</sup>

Syarat yang berkaitan dengan pelaku akad yaitu mempunyai kemampuan melakukan akad. Disyaratkan orang yang berakad. Akad *ijarah* yang dilakukan oleh orang gila, atau anak kecil belum *mumayyiz* adalah tidak sah.<sup>14</sup>

Menurut ulama Hanafiyah jika ada anak kecil *mumayyiz* yang menyewakan harta atau dirinya, apabila diizinkan oleh walinya maka dianggap sah. Selaras dengan hal tersebut ulama Malikiyah berpendapat bahwa jika ada anak kecil *mumayyiz* menyewakan diri atau hartanya, hukumnya sah dan akad digantungkan kepada

<sup>12</sup> *Ibid*, 386.

<sup>13</sup> Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2012), 157.

<sup>14</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 5*, trans. Abdul Hayyie Al-Kattani et al., (Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011), 389.

kerelaan walinya. Sedangkan ulama Syafi'iyah dan Hanabilah menganggap bahwa syaratnya yaitu *baligh* dan berakal.<sup>15</sup>

b. *Sighah*

Suatu pernyataan atau *lafadz* yang disampaikan pada waktu *aqad* (*contract*).<sup>16</sup>

Disyaratkan adanya kesesuaian antara qabul dengan ijab agar tercapainya *ijarah*.<sup>17</sup>

Di samping itu, kedua orang yang berakad harus saling ridha. Apabila salah satu dari keduanya dipaksa untuk melakukan akad, maka akad tidak sah. Allah SWT. berfirman:

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

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.”<sup>18</sup>

c. *Ujrah*

<sup>15</sup> *Ibid*, 389.

<sup>16</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah* (Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama, 2010), 782.

<sup>17</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu 5*, trans. Abdul Hayyie Al-Kattani et al., (Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011), 408.

<sup>18</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 5*, trans. Muhammad Nasiruddin Al-Albani et al., (Pekalongan: Penerbit Pustaka Sumayyah, 2006), 261.

Hendaknya upah tersebut harta yang bernilai dan diketahui oleh dua pelaku akad. Akad *ijarah* dengan upah yang tidak jelas maka tidak sah. Upah juga harus merupakan sesuatu yang bermanfaat.<sup>19</sup>

Imbalan yang diberikan adalah harta yang memiliki nilai dan diketahui dengan penglihatan atau deskripsi karena hal tersebut termasuk harga dari manfaat yang diambil. Syarat harga adalah harus diketahui. Upah boleh ditentukan nilainya berdasarkan tradisi yang berlaku. Rasulullah Saw. bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Siapa yang memberi upah kepada seorang pekerja, hendaknya dia memberitahukan kepadanya mengenai upahnya”<sup>20</sup>

#### d. Manfaat

Hendaknya objek akad diketahui merupakan sesuatu yang bernilai, baik secara *syara* maupun kebiasaan umum. Jika manfaat tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah.

Kejelasan objek terwujud dengan penjelasan tempat manfaat, masa waktu dan objek kerja dalam penyewaan para pekerja.<sup>21</sup>

- 1) Penjelasan tempat manfaat adalah dengan mengetahui barang yang disewakan. Tidak sah akadnya jika ada orang yang berkata  
 “saya sewakan salah satu dari rumah ini atau salah satu

<sup>19</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 5*, trans. Abdul Hayyie Al-Kattani et al., (Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011), 401.

<sup>20</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 5*, trans. Muhammad Nasiruddin Al-Albani et al., (Pekalongan: Penerbit Pustaka Sumayyah, 2006), 263.

<sup>21</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 5*, trans. Abdul Hayyie Al-Kattani et al., (Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011), 391.

kendaraan ini atau salah satu pekerja ini” karena adanya ketidakjelasan dalam barang yang disewakan.

- 2) Penjelasan masa waktu adalah penentuan waktu. Tidak disebutkan masa waktu akan menyebabkan pertikaian. Hukumnya sah penentuan waktu baik dalam jangka panjang atau pendek.
- 3) Penjelasan objek kerja dalam tenaga kerja untuk menghindari ketidakjelasan adalah dengan menunjukkan atau menentukan mulai dari jenis, tipe, kadar dan sifatnya. Jika ada orang menyewa seorang pekerja tanpa menyebutkan objek kerjanya seperti menjahit, menggembala, mencangkul atau sejenisnya maka akad tersebut tidak sah.<sup>22</sup>

Hukumnya manfaat yang sedang diakadkan adalah mubah, tidak haram, tidak pula wajib. Dengan demikian tidak boleh melakukan penyewaan untuk suatu kemaksiatan karena perbuatan maksiat harus ditinggalkan. Bagi orang yang mengupah seseorang untuk membunuh orang lain secara zalim atau membawakan khamr, tempat permainan judi, atau gereja, maka akad penyewaan batal.<sup>23</sup>

#### 4. Macam-macam *Ijarah*

- a. *Ijarah* bersifat manfaat. Pada *ijarah* ini benda atau barang yang disewakan harus memiliki manfaat. Apabila manfaat dalam

<sup>22</sup> *Ibid*, 393.

<sup>23</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 5*, trans. Muhammad Nasiruddin Al-Albani et al., (Pekalongan: Penerbit Pustaka Sumayyah, 2006), 261.

penyewaan suatu barang merupakan manfaat yang dibolehkan *syara* untuk dipergunakan, maka ulama *fiqh* sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa. Misalnya sewa-menyewa rumah, tanah pertanian, kendaraan, pakaian, perhiasan, lahan kosong yang dibangun pertokoan dan sebagainya.

b. *Ijarah* bersifat pekerjaan. Pada *ijarah* ini seseorang memperkerjakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut para ulama *fiqh*, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur tipuan. *Ijarah* jenis ini terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) *Ijarah* bersifat pribadi. Contohnya seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga.
- 2) *Ijarah* bersifat serikat. Contohnya sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak seperti buruh pabrik.<sup>24</sup>

## 5. Penetapan Upah dalam Islam

Pengupahan haruslah dapat memenuhi: kebutuhan pangan pekerja, kebutuhan sandang serta kebutuhan tempat tinggalnya. Apabila pekerja adalah kepala keluarga, hendaknya termasuk kebutuhan anggota keluarganya. Maka upah pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja

<sup>24</sup> Muhammad Yazid, *Hukum Ekonomi Islam (Fiqh Muamalah)* (Surabaya: UINSA Press, 2014), 202.

minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya, sesuai kondisi setempat.<sup>25</sup>

Penentuan keputusan besaran upah harus mempertimbangkan kepentingan pekerja dengan pemberi kerja secara adil. Untuk menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup dalam arti tidak terlalu rendah agar dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja, juga tidak terlalu tinggi agar pengusaha pemberi kerja tidak kehilangan bagiannya yang sesungguhnya, maka negara wajib menetapkan tingkat upah minimum terlebih dahulu dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dengan tingkat upah minimum ini dalam keadaan apapun pekerja tidak akan jatuh atau teraniaya, dan harus sewaktu-waktu dapat ditinjau kembali untuk dilakukan penyesuaian terhadap tingkat harga dan biaya hidup nyata sehari-hari. Tingkat upah di suatu negara harus memenuhi minimum kebutuhan hidup layak.<sup>26</sup>

Penentuan upah bagi para pekerja dalam konsep ekonomi Islam ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum pekerja mulai menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, upah yang dibayarkan akan berdasarkan tanggung jawab yang dipikulnya. Selaras dengan firman Allah QS. AlAhqaf (46):19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمُ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

<sup>25</sup> Suhrawardi K. Lubis and Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2012), 168.

<sup>26</sup> Dewan Pengurus Nasional Fordebi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Depok: Penerbit Rajawali Pers, 2017), 241.

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”<sup>27</sup>

Pemberi kerja dalam menetapkan upah pekerja bukan merupakan persoalan yang mudah. Problematikanya terletak pada apa ukuran yang akan digunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Beberapa ulama memberikan pendapat mengenai faktor penetapan upah bagi pekerja, sebagai berikut:

- a. Mawardi dalam *al-ahkam al-sultaniah* berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup. Artinya dapat menutupi kebutuhan minimum.
- b. Al-Nabhani mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja. Penentuan upah tidak boleh berdasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu.
- c. Menurut Yusuf Qardhawi dalam penentuan upah rujukannya kepada kesepakatan antara belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikannya upah yang sangat minim di bawah standar. Demikian pula tidak boleh bagi pekerja menuntut upah di atas haknya atau di atas kemampuan pengguna jasanya.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Nurul Hayat, *Al-Quran dan Terjemah* (Bandung: Penerbit Yayasan Nurul Hayat, 2010), 504.

<sup>28</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Penerbit Arjasa Pratama, 2020), 24.

Prinsip pengupahan dalam ekonomi Islam adalah adil (jelas, transparan dan proporsional) serta layak (mencukupi pangan, sandang, papan). Makna adil dalam pengupahan dilakukan dengan adanya kejelasan akad tentang kisaran upah yang akan diterima dan proporsional yang berarti bahwa upah yang diberikan harus sesuai dengan kontribusi buruh sedangkan layak berhubungan dengan besaran upah yang diterima buruh harus sesuai yang artinya dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan.<sup>29</sup>

Di dalam ekonomi Islam, penetapan upah terdiri atas tiga tingkat, di antaranya:

a. Penetapan upah minimum

Tingkat upah minimum merupakan ketentuan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakuan bagi para pekerja dan majikan. Ini diperlukan karena pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan.<sup>30</sup>

b. Upah tertinggi

---

<sup>29</sup> Novi Yanti Sandra Dewi, "Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam," *Jurnal Econetica* 1, No. 2 (November, 2019): 13.

<sup>30</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Penerbit Arjasa Pratama, 2020), 21.

Islam tidak membiarkan upah berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsinya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, di samping itu untuk menunjang efisiensi kerja juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran.<sup>31</sup>

c. Tingkat upah sesungguhnya

Dalam penetapan upah ekonomi Islam menyediakan ruang untuk memberi perlindungan bagi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikkan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya merupakan kesepakatan yang terjadi antara majikan dan pekerja yang naik dan turunnya akan tetap berada di antara kedua batas-batas tersebut berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid*, 21.

<sup>32</sup> *Ibid*, 22.

## **B. Pengupahan Dalam Peraturan Perundang-Undangan**

### 1. Pengupahan

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk seterusnya akan disebut UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa “upah adalah 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”.

Pasal 88 dan 88A Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (untuk seterusnya akan disebut Perppu Cipta Kerja) mengatur pengupahan, sebagai berikut:

#### Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a) upah minimum;
  - b) struktur dan skala upah;
  - c) upah kerja lembur;
  - d) upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - e) bentuk dan cara pembayaran upah;
  - f) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
  - g) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

## Pasal 88A

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Sesuai dengan deskripsi upah di atas, bentuk dan tata cara pembayaran upah dibayarkan dalam bentuk uang yaitu alat pembayaran yang sah dengan mata uang rupiah. Hal tersebut dimaksudkan agar pekerja atau buruh dapat menggunakan upahnya secara bebas sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Upah juga harus dibayarkan langsung kepada pekerja atau buruh sesuai waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian. Pembayaran upah dilaksanakan di tempat pekerja atau buruh bekerja, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian. Apabila pengupahan melalui pihak ketiga, maka hanya dapat dilakukan bila ada

surat kuasa dari pekerja atau buruh terkait yang menyatakan sesuatu hal sehingga tidak dapat menerima upah secara langsung.<sup>33</sup>

Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh menjadi utang yang harus didahulukan pembayarannya, artinya harus dibayar terlebih dahulu daripada utang lainnya atau dengan kata lain. Pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa. UU Ketenagakerjaan menganut asas “tidak bekerja tidak dibayar”, yaitu bila pekerja atau buruh tidak bekerja, maka upah tidak dibayar, kecuali pekerja tidak bekerja bukan karena kesalahannya.<sup>34</sup>

Selaras dengan peraturan tersebut, Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (untuk seterusnya akan disebut PP 36/2021) sebagai peraturan pelaksana dari Kerja menguraikan perlindungan upah terhadap pekerja yang tidak bekerja bukan karena kesalahannya, dimana pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh: (a) berhalangan; (b) melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; (c) menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau (d) bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Di luar upah, terdapat penghasilan yang berhak diterima pekerja atau buruh namun bukanlah upah berdasarkan Pasal 8 PP 36/2021 adalah:

#### Pasal 8

(1) Pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya keagamaan.

---

<sup>33</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka, 2019), 85.

<sup>34</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), 90.

- (2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dapat memberikan pendapatan non-upah berupa:
- a) Intensif;
  - b) Bonus;
  - c) Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
  - d) Uang servis pada usaha tertentu.

Berdasarkan penjelasan tersebut terdapat kesimpulan sehubungan dengan pengupahan bahwa:

- a. Upah adalah hak pekerja atau buruh, imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja atau buruh harus dinyatakan dengan uang.
- c. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.<sup>35</sup>

Salah satu kebijakan pengupahan yaitu upah minimum merupakan upah bulanan terendah merujuk pada Pasal 23 PP 36/2021 terbagi menjadi dua jenis yaitu upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari

---

<sup>35</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka, 2019), 80.

upah minimum. Lebih lanjut, Pasal 25 menguraikan terkait upah minimum sebagai berikut:

#### Pasal 25

- (1) Upah minimum terdiri atas:
  - (a) Upah minimum provinsi;
  - (b) Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu;
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (4) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel:
  - (a) paritas daya beli;
  - (b) tingkat penyerapan tenaga kerja; dan (c) median upah.
- (5) Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Selain PP 36/2021 tersebut, Perppu Cipta Kerja juga mengatur terkait upah minimum pada Pasal 88F yang menyatakan “Dalam keadaan tertentu pemerintah dapat menetapkan formula perhitungan upah minimum yang berbeda dengan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D”. Dimana Pasal 88D ayat (2) menyebutkan bahwa formula perhitungan upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

## 2. Pemberi Kerja dan Pekerja

### a. Pemberi kerja

Pengertian pemberi kerja menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau

badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja akan terikat hubungan kerja dengan pekerjanya berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati. Pasal 1 angka 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan memberikan deskripsi yang berbeda antara pengusaha dengan perusahaan, yaitu:

- 1) Pengusaha adalah (a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; (b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; (c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan baik milik sendiri atau bukan miliknya yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- 2) Perusahaan adalah (a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; (b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

#### b. Pekerja

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada penyebutan seperti buruh, karyawan atau pegawai. Terhadap peristilahan yang demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat imbalan upah.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Mawardi Khairi et al., *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2021), 13.

UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 menyebutkan “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Lebih lanjut pada angka 3 menjelaskan “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pada dasarnya tenaga kerja lebih luas dari pekerja atau buruh. Pengertian tenaga kerja itu sendiri telah mencakup pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang berada dalam ikatan hubungan kerja.<sup>37</sup>

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis adalah sama, tidak ada perbedaan di antara keduanya. Pekerja atau buruh sebagai bagian dari para pihak hukum ketenagakerjaan. Pada konteks ini, pekerja atau buruh menjadi bagian dari tenaga kerja di dalam hubungan kerja. Di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan jasa kerjanya akan diberikan upah atau imbalan.<sup>38</sup>

Macam-macam pekerja dilihat dari segi statusnya, terbagi menjadi empat, yaitu:

---

<sup>37</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), 4.

<sup>38</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka, 2019), 22.

### 1) Pekerja tetap

Pekerja yang dalam hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWTT berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana tercantum pada perjanjian kerja sedangkan hak PKWTT menurut peraturan perundang-undangan yaitu perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja. Pada waktu tidak tertentu tersebut mempunyai arti tidak adanya batasan waktu pada perjanjian kerja bagi pekerja untuk bekerja. Namun demikian, Pasal 61 ayat (1) Perppu Cipta Kerja menyatakan perjanjian kerja berakhir apabila:

- 1) Pekerja/buruh meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- 4) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 5) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

### 2) Pekerja kontrak

Pekerja tidak tetap atau dikenal juga pekerja kontrak dalam hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian waktu kerja tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu perjanjian kerja dibuat secara tertulis. Perppu Cipta Kerja) mengatur mengenai PKWT, sebagai berikut:

- a) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; (c) pekerjaan yang bersifat musiman (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau (e) pekerjaan yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- b) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- c) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan, demi hukum menjadi PKWTT.
- d) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan

perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam peraturan pemerintah.

### 3) Pekerja Asing

Pekerja dengan status warga negara asing yang bekerja di wilayah Indonesia disebut juga Tenaga Kerja Asing (TKA). Penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendudukan Indonesia harus memenuhi ketentuan-ketentuan pemerintah.

### 4) Pekerja *Outsourcing*

Pengertian *outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pengarah tenaga kerja. *Outsourcing* secara yuridis formal dari segi hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur: penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan, kepada perusahaan lainnya, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja.<sup>39</sup>

## 3. Perjanjian Kerja

Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan

<sup>39</sup> Muhamad Sadi Is, and Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2020), 45-58.

untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Adapun berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Subekti menjelaskan perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan dimana ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang dijanjikan dan dihubungkan diperatas yaitu suatu hubungan persekutuan dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.<sup>40</sup>

Adapun Ridwan Halim menjelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dengan karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.<sup>41</sup>

Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja menjadi dua bagian yaitu dibuat secara tertulis atau lisan. Terhadap perjanjian kerja secara tertulis dilaksanakan sesuai

---

<sup>40</sup> *Ibid*, 45-58.

<sup>41</sup> *Ibid*, 45-58.

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana Pasal 54 mengatur sebagaimana berikut:

#### Pasal 54

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- (a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- (c) jabatan atau jenis pekerjaan;
- (d) tempat pekerjaan;
- (e) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- (f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- (g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- (h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Lebih lanjut merujuk pada Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengklasifikasikan perjanjian kerja menjadi dua, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

### C. *Memorandum of Understanding*

#### 1. Pengertian MoU

Istilah *memorandum of understanding* berasal dari dua kata yaitu *memorandum* dan *understanding*. *Blacks Law Dictionary* mendefinisikan *memorandum* sebagai *a brief written statement outlining the terms of agreement or transaction* (ringkasan pernyataan tertulis yang menguraikan persyaratan sebuah kesepakatan atau transaksi). Sedangkan definisi *understanding* yang berkaitan dengan *memorandum of understanding* adalah *an implied agreement resulting from the express terms of another agreement whether written or oral*

(hasil kesepakatan berasal dari ungkapan persyaratan-persyaratan dari suatu perjanjian lainnya baik apakah secara tertulis maupun lisan).<sup>42</sup>

Adapun perjanjian dalam berbagai sumber juga dapat diistilahkan dalam bentuk yang berbeda-beda seperti kontrak, perikatan, pertalian atau persetujuan. Pasal 1313 KUHPdata menerangkan secara sederhana pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Terdapat lima asas penting sebagai esensi hukum perjanjian yaitu asas kebebasan mengadakan perjanjian (kontrak), asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, asas beritikad baik dan asas kepribadian.<sup>43</sup>

Sebagai pra-perjanjian, *memorandum of understanding* diartikan sebagai nota kesepahaman. *Memorandum of understanding* adalah dasar penyusunan kontrak pada masa datang yang didasarkan pada hasil permufakatan para pihak, baik secara tertulis maupun secara lisan. Arti dari *memorandum of understanding* (MoU) merupakan nota kesepahaman yang dibuat antara subjek hukum satu dengan subjek hukum lainnya untuk melakukan kerja sama dalam berbagai aspek kehidupan dan jangka waktunya tertentu.<sup>44</sup>

Pada hakikatnya, substansi dari MoU misalnya berisi suatu kerja sama dalam berbagai bidang kehidupan baik ekonomi, pendidikan,

---

<sup>42</sup> Burhanuddin Susanto, *Pedoman Penyusunan Memorandum of Understanding (MOU)* (Yogyakarta: Penerbit Medpress Digital, 2013), 7.

<sup>43</sup> B.N. Marbun, *Membuat Perjanjian yang Aman dan Sesuai Hukum* (Jakarta: Penerbit Puspa Swara, 2009), 1.

<sup>44</sup> Salim H. Sidik, Abdullah, and Wiwiek Wahyuningsih, *Perancangan Kontrak Dan Memorandum of Understanding* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2007), 46.

kesehatan, pertahanan keamanan, keuangan, keahlian dan lain sebagainya. Kerja sama tersebutlah yang menjadi objek dalam MoU. Setiap MoU juga dicantumkan tentang jangka waktu berlakunya, misalnya jangka waktu tiga bulan, enam bulan, setahun dan seterusnya.<sup>45</sup>

## 2. Dasar Hukum MoU

Pada hakikatnya, tidak ada regulasi khusus yang secara detail mengatur tentang MoU. Akan tetapi, hukum perjanjian melalui asas kebebasan berkontrak (*hurriyyah at-ta'auud*) atau *freedom of making contract* memberikan kesempatan kepada para pihak untuk membuat kesepakatan yang dapat diwujudkan dalam bentuk MoU sebagai bentuk kerja sama.<sup>46</sup>

Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. mengadakan perjanjian dengan siapapun.
- c. menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya.
- d. menentukan bentuknya perjanjian.<sup>47</sup>

Apabila memperhatikan substansi MoU, maka jelas bahwa di dalamnya berisi kesepakatan para pihak tentang hal-hal yang bersifat

---

<sup>45</sup> *Ibid*, 48.

<sup>46</sup> Burhanuddin Susanto, *Pedoman Penyusunan Memorandum of Understanding (MOU)* (Yogyakarta: Penerbit Medpress Digital, 2013), 8.

<sup>47</sup> Salim H. Sidik, Abdullah, and Wiwiek Wahyuningsih, *Perancangan Kontrak Dan Memorandum of Understanding* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2007), 48.

umum. Ketentuan yang mengatur tentang kesepakatan tercantum pada Pasal 1320 KUHPerdara menyebutkan syarat-syarat sahnya perjanjian adalah sepakat mengikatkan dirinya, kecakapan membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Di samping itu yang dapat dijadikan dasar hukum dibuatnya MoU adalah Pasal 1338 KUHPerdara berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.<sup>48</sup>

### 3. Kedudukan MoU dalam Suatu Perjanjian

MoU memiliki fungsi tersendiri dalam suatu perjanjian. Pada umumnya para pihak membuat MoU sebelum melakukan perjanjian. Hal ini didasarkan bahwa para pihak perlu saling mengenal dan memahami, hingga tercipta kerja sama antara satu dengan yang lainnya.<sup>49</sup> Dalam hal ini, MoU adalah sebagai tahap pra-perjanjian sebelum benar-benar terjadinya perjanjian dan pelaksanaan perjanjian.

Dari aspek yuridis formal MoU tidak memiliki kedudukan khusus dalam suatu perjanjian. Artinya, MoU bukan merupakan syarat formal yang menentukan keabsahan berlakunya perjanjian. Bahkan MoU dianggap sebagai alternatif untuk melakukan kerja sama yang kedudukannya terpisah dengan perjanjian itu sendiri. Dikatakan alternatif karena pada MoU terdapat karakteristik tertentu yang

---

<sup>48</sup> *Ibid*, 48.

<sup>49</sup> Burhanuddin Susanto, *Pedoman Penyusunan Memorandum of Understanding (MOU)*, (Yogyakarta: Penerbit Medpress Digital, 2013), 15.

dianggap berbeda dengan perjanjian sehingga mampu memberikan terobosan untuk membina kerja sama tanpa harus beresiko.<sup>50</sup>

Terdapat beberapa pendapat yang menerangkan bahwa untuk mengetahui kedudukan MoU diperlukan suatu pengamatan terhadap substansi yang terdapat di dalam MoU tersebut apakah materinya mengandung unsur kerugian finansial jika tidak dilakukannya pemenuhan prestasi sehingga dapat dikenakan sanksi atau tidak. Apabila menimbulkan suatu kerugian finansial yang dapat dikenakan sanksi bagi para pihak yang mengingkarinya, maka MoU tersebut sudah berkedudukan sebagai kontrak perjanjian. Meskipun MoU tidak disebutkan secara tegas sebagai kontrak, akan tetapi berdasarkan teori *de facto (implied in-fact)*, adanya kesepakatan tersebut menyebabkan MoU dapat dikategorikan kontrak. Namun apabila MoU hanya memuat mengenai suatu hal yang bersifat belum final sehingga masih membutuhkan perjanjian lain sebagai pendukungnya, maka dalam hal ini kedudukan MoU tidak mempunyai efek apapun terhadap kekuatan hukum suatu perjanjian.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> *Ibid.*,

<sup>51</sup> *Ibid*, 16.

**BAB III**

**PRAKTEK PENGUPAHAN PEKERJA TEMPAT PENGELOLAAN  
SAMPAH TERPADU (TPST) DADAPAN ASRI DESA SEGOROTAMBAK  
BERDASARKAN *MEMORANDUM OF UNDERSTANDING* (MoU)**

**A. Profil Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) Dadapan Asri**

**Desa Segorotambak**

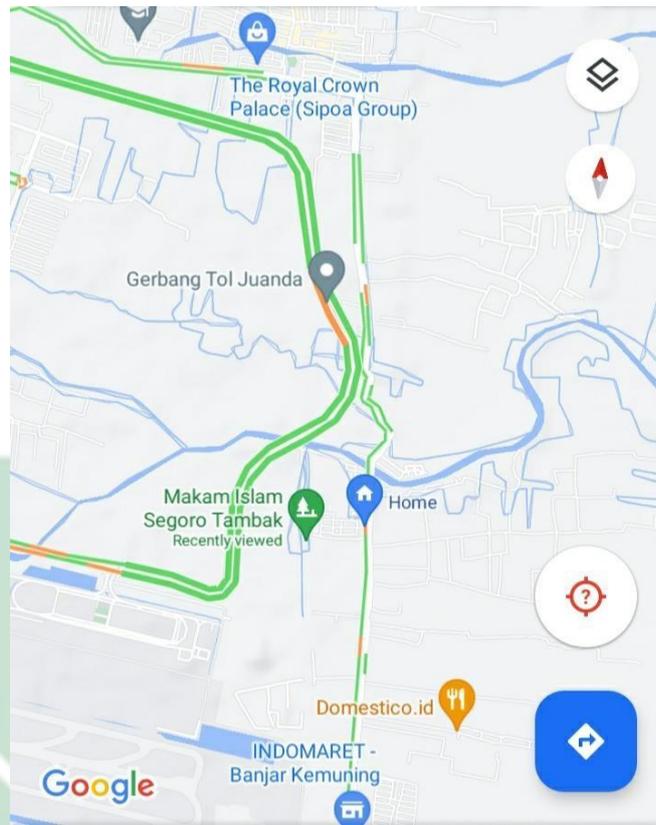
1. Lokasi TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak

Desa Segorotambak berada di Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Tercatat sebanyak 558 Kepala Keluarga yang tinggal di desa ini. Luas Desa Segorotambak sendiri sebesar 997,09 Ha<sup>2</sup>. Penggunaan lahan sebagian besar dipergunakan untuk tempat tinggal dan tempat fasilitas umum seperti kantor desa, masjid, mushola, makam serta tempat usaha.<sup>1</sup> Adapun batas-batas Desa Segorotambak terdiri atas:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Desa Tambakoso.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Banjarkemuning.
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Selat Madura.
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Desa Pranti.

---

<sup>1</sup> Data Desa Segorotambak, Sidoarjo, 2022.



Gambar 1. Peta Lokasi Desa Segorotambak (Google Map, 2022).

Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) Dadapan Asri Desa Segorotambak terletak di Desa Segorotambak, tepatnya di belakang Perumahan Dadapan Permai di samping Makam Desa Segorotambak dengan lebar 8 m<sup>2</sup> dan panjang 22 m<sup>2</sup>.<sup>2</sup> Lokasi tersebut terletak jauh dari lokasi pemukiman warga. Penempatan TPST Dadapan Asri tersebut diharapkan dapat menghindari adanya dampak negatif dari sampah-sampah tersebut bagi warga desa.

<sup>2</sup> Suriyanto (Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, November 29, 2022.



Gambar 2. Lokasi TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.  
(Observasi, 11/08/2022)

## 2. Sejarah TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 03/PRT/M/2013 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Prasarana dan Sarana Persampahan dalam Penanganan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga, Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) adalah tempat dilaksanakannya kegiatan pengumpulan, pemilahan, penggunaan ulang, pendauran ulang, pengolahan, dan pemrosesan akhir. TPST atau *Material Recovery Facilities* (MRF) dapat juga didefinisikan sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pemisahan dan pengelolaan sampah secara terpusat. Kegiatan pokok di TPST adalah: pengolahan lebih lanjut sampah yang telah dipilah sumbernya, pemisahan dan pengolahan langsung komponen sampah kota, serta peningkatan mutu produk *recovery* atau *recycling*.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Marlana, Tri Joko Wahyu Edi, and Warmadewanthi, "Evaluasi Kinerja Aset Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) di Kabupaten Sidoarjo," *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur dan Fasilitas* 4, No. 3 (Juli, 2020): 213.

Pada awal diresmikannya TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak tahun 2018 dimulai dengan mempekerjakan sebanyak dua orang pekerja, satu orang ketua pengurus dan satu orang bendahara. Pada awal dipekerjakan, para pekerja memperoleh upah hanya sebesar Rp. 1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah)/perbulan. Selain itu, fasilitas kendaraan untuk melakukan pengangkutan sampah dari rumah-rumah warga menggunakan gerobak dan proses membakar sampah dilakukan dengan satu alat pembakaran. Luas awal area tempat didirikannya TPST juga belum cukup luas.<sup>4</sup>

Apabila dibandingkan dengan upah sekian tahun silam, upah yang diterima pekerja saat ini dapat dikatakan sangat mengalami peningkatan. Tidak hanya upah, fasilitas para pekerja juga meningkat seiring berkembangnya TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak. Kendaraan yang dipergunakan para pekerja untuk mengangkut sampah bukan lagi gerobak, melainkan motor Tossa. Alat pembakaran sampah juga ditambahkan sehingga terdapat dua buah alat pembakaran. Area TPST saat ini juga dalam proses perluasan karena dibutuhkannya tempat pembuangan hasil pembakaran sampah. Terlepas dari sejarah awal peresmiannya, TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak dapat dikatakan mengalami kemajuan dari proses tersebut.<sup>5</sup>

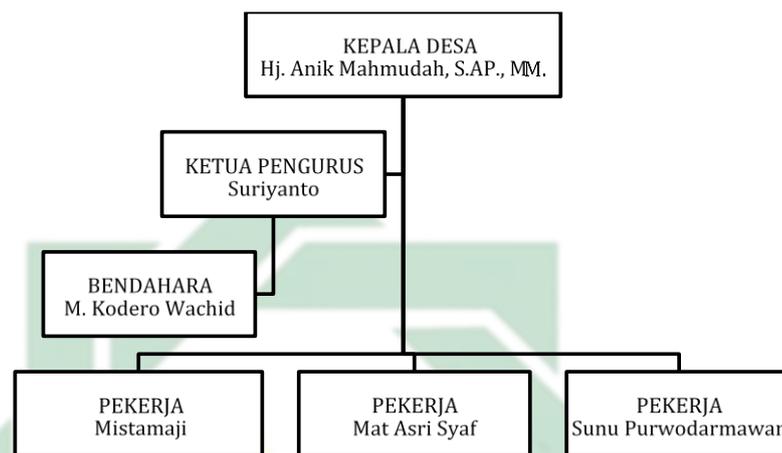
---

<sup>4</sup> Suriyanto (Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, Juli 28, 2022.

<sup>5</sup> Suriyanto (Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, Juli 28, 2022.

### 3. Struktur Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak

Berikut adalah struktur organisasi TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak:



Gambar 3. Struktur Organisasi TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.<sup>6</sup>

Para pengurus dan pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak berada dalam pembinaan Kepala Desa Segorotambak yang turut serta melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap kinerja para pekerja. Ketua pengurus sebagai pihak yang mengatur dan mengurus operasional pelaksanaan TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak. Di dalam menjalankan operasional TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak, ketua pengurus dibantu oleh bendahara yang bertugas mengelola keuangan. Di dalam operasional TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak tersebut, terdapat tiga pekerja yang memiliki peran utama melaksanakan secara langsung operasional TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.

<sup>6</sup> Perjanjian Kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.

<b>Nama</b>	Mistamaji	Mat Asri S.	Sunu P.
<b>Lulusan</b>	SD	SMA	SMA
<b>Lama Bekerja</b>	4 Tahun	3 Tahun	1 Tahun
<b>Tugas</b>	Pekerja TPST	Pekerja TPST	Pekerja TPST

Tabel 1. Profil Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.<sup>7</sup>

#### 4. Kegiatan TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak

Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 71 Tahun 2019 Tentang Pengurangan Sampah Rumah Tangga Dan Sampah Sejenis Rumah Tangga Pasal 1 angka 16 memberikan definisi Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) sebagai tempat dilaksanakannya kegiatan pengumpulan, pemilahan, penggunaan ulang, pendauran ulang, dan pemrosesan akhir. Pengurangan sampah melalui TPST bertujuan untuk mengurangi volume sampah yang diangkut ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Dalam hal tersebut pemerintah daerah mempunyai tugas melaksanakan pengurangan sampah yang dikoordinasikan oleh dinas tersebut dengan memfasilitasi prosesnya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengelolaan Sampah dan Retribusi Pelayanan Persampahan/Kebersihan Pasal 7 menyatakan bahwa “pemerintah daerah dalam menangani sampah rumah tangga dan sampah sejenis sampah rumah tangga dilakukan dengan cara: pemilahan, pengumpulan,

<sup>7</sup> Mistamaji (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, November 8, 2022.

pengangkutan, pengolahan dan pemrosesan akhir sampah”. Adapun cara-cara tersebut dilakukan dengan cara, sebagai berikut:

1. Pasal 9: pengumpulan dilakukan sejak pemindahan sampah dari tempat sampah rumah tangga ke TPST sampai ke TPA dengan menjamin terpisahnya sampah sesuai dengan jenis sampah.
2. Pasal 10 ayat 1: pengangkutan sampah rumah tangga ke TPST menjadi tanggung jawab lembaga pengelola sampah yang dibentuk oleh kelurahan atau RT/RW sedangkan sampah dari TPST ke TPA menjadi tanggung jawab pemerintah daerah.
3. Pasal 11 ayat 1: Pengolahan dilakukan dengan mengubah karakteristik, komposisi, dan jumlah sampah yang dilaksanakan di TPST.

Adapun pasal 13 ayat 1 dan 2 mengatur bahwa “pemerintah daerah menyediakan TPST sesuai dengan kebutuhan. Penyediaan TPST harus memenuhi persyaratan teknis sistem pengolahan sampah yang aman dan ramah lingkungan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Di samping itu, berdasarkan pada penelitian bahwa pekerja pada bidang ini mempunyai risiko gangguan kesehatan seperti kesehatan kulit, peningkatan kasus diare dan gastrointestinal, gangguan otot rangka, gangguan saluran pernapasan, hepatitis A, dan infeksi parasit. Dibutuhkan upaya untuk menghindari risiko-risiko tersebut di antaranya dengan meningkatkan pemahaman pekerja pentingnya kedisiplinan

menjaga diri dan menyediakan alat pelindung diri yang sesuai ketentuan.<sup>8</sup>

Sehubungan dengan peraturan-peraturan terkait tersebut, TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak dalam hal ini telah melaksanakan kegiatan pengumpulan dan pengangkutan sampah, kemudian pemilahan. Sampah yang tidak dapat dikelola akan diproses dengan cara pembakaran di TPST. Hasil pembakaran dikumpulkan dan dibuang pada tempat yang tersedia di belakang TPST sedangkan sampah yang berhasil dipilah akan dijual kepada pengepul. Terhadap risiko pekerjaan, TPST Dadapan Asri sejauh ini telah memenuhinya dan masih dalam proses untuk menghindari risiko tersebut dengan cara selalu memberikan sosialisasi kepada pekerja, menyediakan alat kebersihan dan alat keamanan untuk para pekerja.

#### 5. Pelaksanaan Jam Kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak



Gambar 4. Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.  
(Observasi, 11/09/2022)

<sup>8</sup> Anjas Umaryadi dan Robiana Modjo, "Literature Review Kajian Risiko Kesehatan Kerja pada Pekerja Pengumpulan dan Pengangkutan Sampah," *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 8, No. 2 (November, 2022): 210.

Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak memiliki jam kerja selama 6 (enam) hari kerja dalam seminggu. Setelah melaksanakan kewajibannya tersebut para pekerja akan mendapatkan 1 (satu) hari libur. Hari libur akan diberikan antara hari Sabtu atau hari Minggu, mengikuti pada awal hari kerja yang dilakukan oleh pekerja. Awal hari kerja para pekerja sendiri dapat ditentukan antara hari Minggu atau hari Senin. Berikut adalah opsi pelaksanaan hari kerja pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak:

- a. Apabila para pekerja libur pada hari Sabtu, maka pekerja akan mulai bekerja pada hari Minggu.

Jadwal	Keterangan	Jam Kerja	Durasi
Minggu	Pengambilan	06.00 – 15.00	8 jam
Senin	Pembakaran	07.30 – 15.00	6 jam 30 menit
Selasa	Pengambilan	06.00 – 15.00	8 jam
Rabu	Pembakaran	07.30 – 15.00	6 jam 30 menit
Kamis	Pengambilan	06.00 – 15.00	8 jam
Jumat	Pembakaran	07.30 – 15.00	6 jam 30 menit
Sabtu	Libur	-	-

Tabel 2. Jadwal Kerja Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.<sup>9</sup>

- b. Apabila para pekerja libur pada hari Sabtu, maka pekerja akan mulai bekerja pada hari Minggu.

<sup>9</sup> Mat Asri Syaf (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, September 11, 2022.

Jadwal	Keterangan	Jam Kerja	Durasi
Minggu	Libur	-	-
Senin	Pengambilan	06.00 – 15.00	8 jam
Selasa	Pembakaran	07.30 – 30.00	6 jam 30 menit
Rabu	Pengambilan	06.00 – 15.00	8 jam
Kamis	Pembakaran	07.30 – 15.00	6 jam 30 menit
Jumat	Pengambilan	06.00 – 15.00	8 jam
Sabtu	Pembakaran	07.30 – 15.00	6 jam 30 menit

Tabel 3. Jadwal Kerja Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.<sup>10</sup>

Adapun durasi atau waktu kerja tergantung pada jadwal yang telah ditetapkan dan disepakati. Para pekerja mempunyai dua jadwal yaitu: pengambilan dan pembakaran berdasarkan kesepakatan kerja yang dilakukan secara lisan. Di samping itu, terdapat jadwal istirahat yang diberikan selama 1 (satu) jam pada pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 WIB. Saat jadwal pengambilan, pekerja akan bekerja lebih awal dimulai sejak pukul 06.00 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB atau terhitung delapan jam. Lain halnya saat jadwal pembakaran, pekerja akan bekerja dengan kurun waktu enam jam lebih tiga puluh menit dimulai sejak pukul 07.30 WIB sampai dengan 15.00 WIB.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Sunu Purwodarmawan (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, September 11, 2022.

<sup>11</sup> Mistamaji (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, September 11, 2022.

## B. Praktek Pengupahan Pekerja Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) Dadapan Asri Desa Segorotambak

### 1. Kesepakatan Kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak

#### a. Para pihak yang bersepakat

Kesepakatan kerja berupa *Memorandum of Understanding* Petugas Pengambilan Sampah dan Pengurus TPST Tahun Anggaran 2022 No. 01 (untuk seterusnya akan disebut MoU TPST Tahun 2022) disepakati dan ditandatangani dengan diketahui oleh Kepala Desa Segorotambak oleh pihak-pihak sebagai berikut:

1. Nama : Sunu Purwodarmawan  
Alamat : Segorotambak RT. 03 RW. 01
2. Nama : Mistamaji  
Alamat : Segorotambak RT. 03 RW. 01
3. Nama : Mat Asri Syaf  
Alamat : Segorotambak RT. 04 RW. 02  
Selanjutnya disebut sebagai pihak pertama (petugas pengambil sampah)
1. Nama : Suriyanto  
Alamat : Segorotambak RT. 03 RW. 01  
Selanjutnya disebut sebagai pihak kedua (pengurus TPST Dadapan Asri)

#### b. Perjanjian kerja

Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak dipekerjakan berdasarkan Keputusan Kepala Desa Segorotambak Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Perubahan Susunan Pengurus dan Petugas Pengambil Sampah Tempat Pembuangan Sampah Terpadu Dadapan Asri Desa Segorotambak Tahun 2021 (untuk seterusnya akan disebut Keputusan Kepala Desa Segorotambak 19/2021) melalui MoU TPST Tahun 2022. Kesepakatan kerja tersebut ditandatangani

oleh para pihak pada hari Senin tanggal 23 Maret 2022 dengan diketahui oleh Kepala Desa Segorotambak dan dilaksanakan di Kantor Balai Desa Segorotambak.<sup>12</sup>

Pada dasarnya kesepakatan terhadap perjanjian kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak tersebut merupakan perjanjian sebagai bentuk keberlanjutan setelah awal mula dipekerjakannya para pekerja. Sebagai hasil dari musyawarah warga Desa Segorotambak memutuskan untuk mempekerjakan pekerja TPST Dadapan Asri yang mempunyai tugas utama sebagai pengendali kebersihan lingkungan untuk menciptakan lingkungan yang bersih dan sehat di wilayah Desa Segorotambak. Demikian halnya bahwa setiap warga desa juga memiliki kewajiban untuk membayar uang penarikan sebagai biaya kebersihan. Maka pengurus dan pekerja TPST Dadapan Asri turut mempunyai hubungan kerja dalam memberikan pelayanan kepada seluruh warga desa Segorotambak.

Di dalam perjanjian kerja yang telah disepakati, para pihak akan terikat hubungan kerja. Pekerja dan pemberi kerja mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan apa yang tercantum dalam kesepakatan tersebut. Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas terlebih dahulu bagaimana upah

---

<sup>12</sup> Perjanjian Kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.

yang akan diterima oleh para pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.<sup>13</sup>

Pada awal berdirinya TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak, perjanjian kerja dilaksanakan secara lisan pada tahun 2018 dengan hanya memperkerjakan dua orang pekerja. Perekrutan dilakukan dengan cara mengumpulkan kandidat yaitu para calon pekerja di kantor Balai Desa Segorotambak dan melalui undian sebagai cara untuk menyeleksi pekerja TPST terpilih. Setelah dua orang pekerja yang namanya berhasil keluar dalam undian terpilih kemudian dilakukan perjanjian kerja secara lisan di tempat dengan kesepakatan upah dan jam kerja.<sup>14</sup>

Seiring dengan berjalannya waktu, dilakukan pembaharuan terhadap perjanjian pekerja agar terjamin kepastian hukum para pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak. Perjanjian dilakukan kembali secara tertulis pasca perubahan pekerja. Perjanjian tertulis pertama kali diadakan pada tahun 2019 dan diperbarui kembali pada melalui MoU TPST Tahun 2022. Adanya kerjasama baik dari pihak pengurus dan para pekerja serta pemerintah desa melalui perjanjian tertulis membuat peraturan terkait pekerjaan pada TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak lebih baik dan teratur.

---

<sup>13</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Penerbit Arjasa Pratama, 2020), 4.

<sup>14</sup> Mistamaji (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, September 11, 2022.

## 2. Pengupahan Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak

### a. Hak dan kewajiban pekerja

Keputusan Kepala Desa Segorotambak 19/2021 untuk menciptakan lingkungan yang bersih dan sehat di Desa Segorotambak ditetapkan pengurus dan petugas pengambil sampah yang melaksanakan tugas sebagai pengendali kebersihan lingkungan, memutuskan:

- (1) Mengesahkan dan mengangkat nama-nama tersebut sebagai pengurus dan pengambil sampah baru TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak dengan masa bhakti 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal dikeluarkan surat keputusan ini.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagai pengurus dan pengambil sampah TPST Dadapan Asri diberikan honorarium sebesar Rp. 500.000 perbulan sesuai Peraturan Kepala Desa Segorotambak Nomor 1 Tahun 2021.
- (3) Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Tahun 2021.
- (4) Keputusan ini berlaku sejak tanggal penetapan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diadakan perubahan dan dibetulkan sebagaimana mestinya.
- (5) Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pada MoU TPST Tahun 2022 sebagai kesepakatan dan persetujuan untuk mengadakan perjanjian kerja yang dilaksanakan pada Senin, 23 Maret 2022 di Balai Desa Segorotambak, mengatur ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1  
Jenis Pekerjaan  
Pengambilan sampah, pemilahan dan pembakaran sampah  
rumah tangga  
Pasal 2  
Aturan Pekerjaan

- (1) Petugas pengambil sampah harus mengambil sampah di rumah warga yang terdaftar di pengurus TPST (512 rumah).
- (2) Pengambilan sampah rumah tangga dilakukan 2 hari sekali.
- (3) Dalam satu minggu ada hari libur.

#### Pasal 3

##### Hak dan Kewajiban

- (1) Petugas pengambil sampah berhak menerima honor dari pengurus TPST sebesar Rp. 2.000.000 perbulan (belum termasuk honor dari pemerintah desa).
- (2) Hasil pilahan sampah menjadi hak pihak pertama.
- (3) Petugas pengambil sampah berkewajiban mengambil, memilah, dan membakar sampah sisa dari pilahan.
- (4) Petugas pengambil sampah berkewajiban lapor ke pengurus TPST apabila tidak masuk kerja.
- (5) Petugas pengambil sampah berkewajiban menjaga kebersihan TPST.
- (6) Petugas pengambil sampah berkewajiban memelihara dan merawat fasilitas yang ada di TPST.

#### Pasal 4

##### Sanksi

Apabila salah satu dari petugas pengambil sampah tidak masuk kerja akan dilakukan pemotongan honor sesuai kesepakatan bersama.

##### Ketentuan Penutup

Perjanjian ini dibuat rangkap 2 masing-masing bermaterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama untuk dipertanggungjawabkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sewaktu-waktu bisa dilakukan perubahan perjanjian kerjasama apabila dipandang perlu

Adapun pekerja izin tidak masuk kerja diharuskan untuk menyampaikan izinnnya kepada pengurus dan diperbolehkan untuk tidak bekerja dengan ketentuan yang telah disepakati. Namun pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, akan diberi sanksi berupa pemotongan upah sebesar Rp. 50.000,- sampai dengan Rp. 100.000,- selama sehari tidak bekerja tersebut. Upah yang telah dikurangi sebesar tersebut akan diberikan kepada para pekerja yang telah menggantikan pekerja yang tidak bekerja tersebut. Sebab

pekerja yang tidak masuk bekerja akan membuat pekerja lainnya mengerjakan pekerjaan lebih banyak dengan mengambil beban pekerja yang tidak masuk.

b. Pelaksanaan pengupahan pekerja

Adapun Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Timur Tahun 2023 menetapkan UMK Kabupaten Sidoarjo sebesar 4,518,581.85 rupiah.

Sehubungan dengan berbagai peraturan daerah terkait pengupahan tersebut, pemberian upah bersih seluruh pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak masing-masing adalah Rp. 2.600.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah). Upah sebesar Rp. 500.000,- dari total keseluruhan tersebut berdasarkan Keputusan Kepala Desa Segorotambak 19/2021 merupakan *honorarium* yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBD) akan dibayarkan saata akhir bulan sedangkan sejumlah Rp. 2.000.000,- berdasarkan MoU TPST Tahun 2022 sebagai *honor* yang menjadi hak pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak. Selanjutnya apabila merujuk pada laporan keuangan TPST Dadapan Asri, maka para pekerja juga mendapatkan Rp. 100.000,- yang menjadi upah tambahan para pekerja atas pekerjaan tambahan yaitu penarikan biaya kebersihan. Pembayaran upah para pekerja tersebut dibayarkan tidak secara langsung sejumlah total keseluruhan,

melainkan dibayarkan dengan cara yang berbeda dan juga pada waktu yang berbeda.<sup>15</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak, Bapak Suriyanto menerangkan bahwa upah para pekerja diberikan dari hasil penarikan biaya kebersihan yang dikenakan kepada tiap-tiap rumah warga yang ada di Desa Segorotambak. Penarikan tersebut dilakukan sendiri oleh para pekerja dibantu oleh pengurus. Setiap rumah diharuskan untuk membayar sebesar Rp. 15.000,- (lima belas ribu rupiah) perbulannya. Hasil penarikan oleh pekerja akan disetorkan kepada pengurus untuk kemudian dicatat dan dihitung. Setelahnya hasil penarikan akan dibagi rata dan diberikan kepada pekerja TPST Dadapan Asri masing-masing sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) sebagai upahnya selama bekerja selama sebulan.<sup>16</sup>

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>15</sup> Perjanjian Kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.

<sup>16</sup> Suriyanto (Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, November 29, 2022.

**LAPORAN KEUANGAN**  
**TPST DADAPAN ASRI**  
Sekretariat : SEGORO TAMBAK RT06/RW02 SEDATI SIDOARJO

DESEMBER 2021

URAIAN	PENDAPATAN	PENGELUARAN	SISA
<b>A. Pendapatan</b>			
Saldo Bulan November	4.839.000		
RT 01	965.000		
RT 02	615.000		
RT 03	1.675.000		
RT 04	845.000		
RT 05	1.275.000		
RT 06	1.500.000		
<b>B. Pengeluaran</b>			
- Insentif Penarik		400.000	
- Honor pekerja 3 orang		6.000.000	
- Cleo galon 4 x 18.000		72.000	
<b>JUMLAH</b>	<b>11.714.000</b>	<b>6.472.000</b>	<b>5.242.000</b>

Sidoarjo      2021  
BENDAHARA TPST

KETUA TPST      **SURIYANTO**

MENGETAHUI  
KEPALA DESA SEGORO TAMBAK

M KODERO WACHID

**HJ. ANIK MAHMUDAH, S.A.P.MM**

Gambar 5. Laporan Keuangan TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.<sup>17</sup>

Bapak Suriyanto juga menjelaskan tidak jarang terdapat warga yang tidak membayar atau terlambat membayar. Pemerintah Desa Segorotambak dan pihak TPST Dadapan Asri akan saling berkoordinasi apabila terjadi permasalahan tersebut. Terhadap warga yang terlambat melakukan pembayaran namun masih memiliki itikad baik untuk membayar akan diberikan toleransi

<sup>17</sup> Laporan Keuangan TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak, Desember, 2021.

sedangkan warga yang tidak membayar sampai dengan batas yang telah ditentukan yaitu selama tiga bulan akan dilaporkan kepada pihak pemerintah desa untuk dipanggil untuk dimintai keterangan. Meskipun tidak dikenai sanksi, apabila terdapat warga yang tidak membayar maka pihak desa akan memproses kebutuhan kepentingan administrasi warga tersebut setelah dilakukan pembayaran. Hal tersebut diberlakukan atas dasar bahwa kebersihan lingkungan bukan hanya menjadi tanggung jawab TPST Dadapan Asri sepenuhnya, melainkan juga tanggung jawab bersama warga Desa Segorotambak.<sup>18</sup>

Berkaitan penarikan biaya kebersihan dilakukan rutin setiap bulannya pada tanggal 10 sampai dengan tanggal 20 terhadap sebanyak 512 rumah di Desa Segorotambak. Total keseluruhan yang didapatkan adalah sebesar Rp. 6.750.000,- (enam juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Seluruhnya akan dimasukkan ke dalam kas TPST Dadapan Asri terlebih dahulu. Selanjutnya sebanyak enam juta rupiah akan dibagikan kepada 3 (tiga) orang pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Para pekerja akan menerima upah tersebut pada setiap bulan pada tanggal 20 setelah dilaksanakan penarikan biaya kebersihan. Para pekerja juga akan mendapatkan sebesar seratus ribu rupiah sebagai upah tambahan

---

<sup>18</sup> Suriyanto (Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, November 29, 2022.

atas pekerjaan tambahan yang dilakukan pekerja yaitu penarikan biaya kebersihan pada saat yang sama.<sup>19</sup>

Selaras dengan wawancara tersebut, Bapak Mistamaji selaku pekerja yang merupakan pekerja terlama atau sejak berdirinya TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak membenarkan keterangan Bapak Suriyanto. Turut membenarkan bahwa upah terus mengalami kenaikan dibandingkan dengan saat baru diresmikannya TPST Dadapan Asri. Atas keterangan tersebut, Bapak Mistamaji menambahkan bahwa meskipun pada perjanjian kerja yang telah disepakati nominal upah yang tertera jelas hanya sebesar dua juta lima ratus ribu rupiah, namun masih terdapat upah tambahan yang didapatkan para pekerja apabila melakukan pekerjaan tambahan seperti melakukan pilahan sampah dan menjualnya kepada pengepul.<sup>20</sup>

Selain upah-upah tersebut, para pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak juga akan menerima tambahan upah setiap bulannya. Upah tambahan tersebut didapatkan dari hasil pilahan sampah yang dilakukan oleh para pekerja setiap hari kerja sebelum melakukan pembakaran terhadap sampah yang tidak dapat didaur ulang. Upah hasil pilahan sampah akan didapatkan oleh pekerja perbulannya setelah menjual hasil pilahan kepada pengepul. Namun, upah yang didapatkan dari hasil pilahan sampah bukanlah upah tetap

---

<sup>19</sup> Suriyanto (Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, November 29, 2022.

<sup>20</sup> Mistamaji (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak), *Interview*, Sidoarjo, September 8, 2022.

yang dapat dipastikan jumlahnya setiap bulan. Maka upah yang tambahan yang berasal dari pilahan sampah tersebut lebih tepat disebut sebagai bonus bagi para pekerja.

Apabila disimpulkan maka upah-upah tersebut dibayarkan berasal dari sumber yang berbeda dan dengan tata cara yang juga berbeda. Akan tetapi, para pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak setiap bulannya akan tetap mendapatkan besar upah yang sama rata karena masing-masing pekerja memiliki peran, tugas dan kewajiban yang sama dengan rincian jumlah, sebagai berikut:

- 1) Rp. 2.000.000,- merupakan upah yang berasal dari hasil penarikan biaya kebersihan warga Desa Segorotambak, dibayarkan secara tunai setelah dilakukan kalkulasi dengan ketua pengurus dan bendahara TPST Dadapan Asri.
- 2) Rp. 500.000,- merupakan upah yang berasal dari APBD, dibayarkan kepada pekerja secara non-tunai dimana pekerja dapat mengambil upahnya tersebut di bank.
- 3) Rp. 100.000,- merupakan upah tambahan atas pekerjaan melakukan penarikan iuran kebersihan yang diberikan kepada pekerja secara tunai. Upah ini berasal dari kas TPST Dadapan Asri yang didapatkan dari penarikan iuran kebersihan.
- 4) Bonus merupakan upah tambahan yang diberikan kepada pekerja TPST Dadapan Asri secara tunai berasal dari hasil menjual pilahan sampah kepada pengepul. Total penjualan akan

dibagi rata kepada masing-masing pekerja. Upah ini tidak menentu atau nominalnya tidak selalu sama karena tergantung pada hasil pilahan sampah yang dapat dijual. Para pekerja biasa mendapatkan upah pilahan sampah kurang lebih antara Rp. 200.000 sampai dengan Rp. 500.000.

<b>Jumlah</b>	<b>Jenis pembayaran</b>	<b>Sumber pendapatan</b>
Rp. 2.000.000,-	Tunai	Hasil penarikan biaya kebersihan atau Kas TPST Dadapan Asri
Rp. 500.000,-	Non-tunai	Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBD)
Rp. 100.000,-	Tunai	Hasil penarikan biaya kebersihan atau Kas TPST Dadapan Asri
Rp. 200.000,- sampai dengan Rp. 500.000,-	Tunai	Hasil penjualan pilahan sampah kepada pengepul
Total: Rp. 2.600.000,- + Hasil penjualan pilahan sampah		

Tabel 4. Rincian Upah Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.

Di luar upah-upah tersebut, para pekerja tidak mendapatkan asuransi kesehatan, namun mendapatkan pendapatan non-upah. Adapun pendapatan non-upah diberikan kepada para pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak. Para pekerja mendapatkan pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya (THR) yang akan diberikan pada saat hari raya keagamaan Islam atau Hari Raya Idul Fitri sebesar Rp. 300.000,- yang berasal dari pemerintah desa dan Rp. 300.000,- yang berasal dari kas TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak sehingga total yang didapatkan oleh masing-masing

pekerja sebesar Rp. 600.000,-. Selain itu pekerja juga akan mendapatkan parcel dari pihak pemerintah desa. Selain pendapatan non-upah tersebut, para pekerja biasanya juga mendapatkan hadiah dari para warga sebagai rasa terimakasih kepada pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**BAB IV**  
**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN YURIDIS TERHADAP PENGUPAHAN**  
**BERDASARKAN PERJANJIAN PEKERJA TEMPAT PENGELOLAAN**  
**SAMPAH TERPADU DADAPAN ASRI DESA SEGOROTAMBAK**

**A. Praktek Pengupahan Pekerja Berdasarkan *Memorandum of Understanding* Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak**

Pada praktek pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak awalnya pengupahan diberikan atas perjanjian kerja yang dilaksanakan secara lisan oleh pemberi kerja yaitu pihak pemerintah desa dengan dua orang pekerja pada tahun 2018. Saat ini perjanjian kerja telah diperbarui berdasarkan Keputusan Kepala Desa Segorotambak Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Perubahan Susunan Pengurus dan Petugas Pengambil Sampah Tempat Pembuangan Sampah Terpadu Dadapan Asri Desa Segorotambak Tahun 2021 (untuk seterusnya akan disebut Keputusan Kepala Desa Segorotambak 19/2021) melalui *Memorandum of Understanding* Petugas Pengambilan Sampah dan Pengurus TPST Tahun Anggaran 2022 No. 01 (untuk seterusnya akan disebut MoU TPST Tahun 2022) mempekerjakan sebanyak tiga orang pekerja. Para pekerja dipekerjakan di dalam satu perjanjian kerja yang sama berupa MoU tersebut. Ketiga orang pekerja tersebut adalah Bapak Mistamaji, Bapak Mat Asri Syaf dan Bapak Sunu Purwodarmawan. Pengupahan berdasarkan Pasal 3 ayat (1) dan (2) MoU TPST Tahun 2022 adalah berikut:

Pasal 3

#### Hak dan Kewajiban

- (7) Petugas pengambil sampah berhak menerima honor dari pengurus TPST sebesar Rp. 2.000.000 perbulan (belum termasuk honor dari pemerintah desa).
- (8) Hasil pilahan sampah menjadi hak pihak pertama.

Di samping itu, berdasarkan kesepakatan antara para pekerja dengan pengurus, pekerja TPST Dadapan Asri juga mendapatkan upah tambahan sebesar Rp. 100.000,- atas pekerjaan melakukan penarikan biaya kebersihan ke rumah-rumah warga desa sedangkan *honor* berdasarkan penetapan kedua pada Keputusan Kepala Desa Segorotambak 19/2021 sebagai berikut:

- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagai pengurus dan pengambil sampah TPST Dadapan Asri diberikan honorarium sebesar Rp. 500.000 perbulan sesuai Peraturan Kepala Desa Segorotambak Nomor 1 Tahun 2021.

Apabila disimpulkan maka upah-upah tersebut dibayarkan berasal dari sumber yang berbeda dan dengan tata cara yang juga berbeda. Akan tetapi, para pekerja TPST Desa Segorotambak setiap bulannya akan tetap mendapatkan besar upah yang sama rata karena masing-masing pekerja memiliki peran, tugas dan kewajiban yang sama dengan rincian jumlah sebagai berikut:

1. Rp. 2.000.000,-/bulan merupakan upah yang berasal dari hasil penarikan biaya kebersihan warga Desa Segorotambak, dibayarkan secara tunai setelah dilakukan rekapitulasi oleh ketua pengurus dan bendahara TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak. Upah ini akan dibayarkan setiap tanggal 20 setiap bulannya.
2. Rp. 500.000,-/bulan merupakan upah yang berasal dari APBD, dibayarkan kepada pekerja secara non-tunai dimana pekerja dapat

mengambil upahnya tersebut di bank. Upah ini akan dibayarkan setiap akhir bulan.

3. Rp. 100.000,-/bulan merupakan upah tambahan atas pekerjaan melakukan penarikan iuran kebersihan yang diberikan kepada pekerja secara tunai. Upah ini berasal dari kas TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak yang didapatkan dari penarikan iuran kebersihan. Upah akan dibayarkan bersamaan setelah dilakukan rekapitulasi oleh ketua pengurus dan bendahara.
4. Bonus merupakan upah tambahan yang diberikan kepada pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak secara tunai berasal dari hasil menjual pilahan sampah kepada pengepul. Total penjualan akan dibagi rata kepada masing-masing pekerja. Upah ini tidak menentu atau nominalnya tidak selalu sama karena tergantung pada hasil pilahan sampah yang dapat dijual. Para pekerja biasa mendapatkan upah pilahan sampah kurang lebih antara Rp. 200.000 sampai dengan Rp. 500.000. Upah hasil pilahan sampah akan didapatkan oleh pekerja setiap akhir bulan setelah menjual hasil pilahan sampah kepada pengepul secara langsung.

Di luar upah-upah tersebut, para pekerja tidak mendapatkan asuransi kesehatan, namun mendapatkan pendapatan non-upah. Adapun pendapatan non-upah diberikan kepada para pekerja TPST Desa Segorotambak. Para pekerja mendapatkan pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya (THR) yang akan diberikan pada saat hari raya keagamaan Islam atau Hari

Raya Idul Fitri sebesar Rp. 300.000,- yang berasal dari pemerintah desa dan Rp. 300.000,- yang berasal dari kas TPST Desa Segorotambak sehingga total yang didapatkan oleh masing-masing pekerja sebesar Rp. 600.000,-. Selain itu pekerja juga akan mendapatkan parcel dari pihak pemerintah desa. Selain pendapatan non-upah tersebut, para pekerja biasanya juga mendapatkan hadiah dari para warga sebagai rasa terimakasih kepada pekerja TPST Desa Segorotambak.

## **B. Analisis Hukum Islam dan Yuridis Terhadap Pengupahan Berdasarkan *Memorandum of Understanding* Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak**

### 1. Analisis Hukum Islam Terhadap Pengupahan Berdasarkan *Memorandum of Understanding* Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak

*Ijarah* merupakan suatu akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa. Artinya, mengambil manfaat dengan jalan penggantian (membayar sewa atau upah). Akad *ijarah* atas pekerjaan seseorang dibayarkan dengan *ujrah* (upah). Upah merupakan pembayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya atas usaha yang telah dikerjakannya.<sup>1</sup> Bentuk upah-mengupah dalam *ijarah* diperbolehkan menurut syariat Islam berdasarkan Alquran, Hadis dan ijma ulama.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

<sup>1</sup> Alexander Thian, *Ekonomi Syariah* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), 131.

“Berikanlah upah seseorang sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah)<sup>2</sup>

Pelaksanaan akad *ijarah* secara sah harus dilakukan dengan memenuhi rukun dan syarat serta ketentuan-ketentuan terkait *ijarah*. Pada penelitian ini untuk mengetahui rukun dan syarat akad *ijarah* telah terlaksana atau tidak dalam pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak, penulis menguraikannya sebagai berikut:

a. Dua pelaku akad

Dua orang yang berakad dalam *ijarah* adalah orang yang menyewakan (*mu'jir*) dan orang yang menyewakan (*musta'jir*).<sup>3</sup>

Syarat yang berkaitan dengan pelaku akad yaitu mempunyai kemampuan melakukan akad. Disyaratkan orang yang berakad. Akad *ijarah* yang dilakukan oleh orang gila, atau anak kecil belum *mumayyiz* adalah tidak sah.<sup>4</sup>

Menurut ulama Hanafiyah jika ada anak kecil *mumayyiz* yang menyewakan harta atau dirinya, apabila diizinkan oleh walinya maka dianggap sah. Selaras dengan hal tersebut ulama Malikiyah berpendapat bahwa jika ada anak kecil *mumayyiz* menyewakan diri atau hartanya, hukumnya sah dan akad digantungkan kepada

<sup>2</sup> Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram* (Surabaya: Penerbit Nurul Huda, tt.), 195.

<sup>3</sup> Suhrawardi K. Lubis and Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2012), 157.

<sup>4</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 5*, trans. Abdul Hayyie Al-Kattani et al., (Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011), 389.

kerelaan walinya. Sedangkan ulama Syafi'iyah dan Hanabilah menganggap bahwa syaratnya yaitu *baligh* dan berakal.<sup>5</sup>

Praktek pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak dilakukan oleh para pekerja TPST sebagai pekerja atau pihak yang menyewakan tenaga (*mu'jir*) yaitu:

- a. Bapak Mistamaji
- b. Bapak Mat Asri Syaf
- c. Bapak Sunu Purwodarmawan

Ketiga pekerja melaksanakan akad dengan pihak pemerintah desa selaku pihak yang menyewa tenaga kerjanya (*musta'jir*) melalui pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak. Seluruh pihak dalam akad *ijarah* ini mempunyai kemampuan melakukan akad sebagai orang yang berakal, tidak gila dan merupakan orang dewasa sebagaimana identitas para pihak. Oleh karenanya mengenai dua pelaku akad telah memenuhi ketentuan hukum Islam.

b. *Sighah*

Suatu pernyataan atau *lafadz* yang disampaikan pada waktu *aqad* (*contract*).<sup>6</sup>

Disyaratkan adanya kesesuaian antara qabul dengan ijab agar tercapainya *ijarah*.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> *Ibid*, 389.

<sup>6</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah* (Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama, 2010), 782.

<sup>7</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 5*, trans. Abdul Hayyie Al-Kattani et al., (Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011), 408.

Di samping itu, kedua orang yang berakad harus saling ridha. Apabila salah satu dari keduanya dipaksa untuk melakukan akad, maka akad tidak sah. Allah SWT. berfirman:

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

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.”<sup>8</sup>

Pada praktek pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak dilaksanakan akad *ijarah* antara para pekerja TPST dengan pihak pemerintah desa melalui pengurus. Pada awalnya akad ijab dan qabul dilakukan secara lisan dan disaksikan oleh pengurus. Akad yang telah dilakukan telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah disepakati.

Seiring berjalannya waktu dengan adanya perubahan kepengurusan perangkat desa dan pekerja TPST baru yang direkrut juga terdapat ketentuan yang berubah seperti halnya aturan pekerjaan, waktu kerja dan upah. Terhadap perubahan ketentuan tersebut baik para pekerja maupun pihak pemerintah desa saling berkoordinasi sehingga tercapai kesepakatan antara para pihak berdasarkan MoU TPST Tahun 2022 pada 23 Maret 2020. Demikian

<sup>8</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 5*, trans. Muhammad Nasiruddin Al-Albani et al., (Pekalongan: Penerbit Pustaka Sumayyah, 2006), 261.

halnya pelaksanaan *sighah* telah sesuai dengan ketentuan hukum Islam.

c. *Ujrah*

Hendaknya upah tersebut harta yang bernilai dan diketahui oleh dua pelaku akad. Akad *ijarah* dengan upah yang tidak jelas maka tidak sah. Upah juga harus merupakan sesuatu yang bermanfaat.<sup>9</sup>

Imbalan yang diberikan adalah harta yang memiliki nilai dan diketahui dengan penglihatan atau deskripsi karena hal tersebut termasuk harga dari manfaat yang diambil. Syarat harga adalah harus diketahui. Upah boleh ditentukan nilainya berdasarkan tradisi yang berlaku. Rasulullah Saw. bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Siapa yang memberi upah kepada seorang pekerja, hendaknya dia memberitahukan kepadanya mengenai upahnya”<sup>10</sup>

Praktek pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan

Asri Desa Segorotambak setiap pekerja mendapatkan upah berupa uang sebesar Rp. 2.600.000,- dan bonus dengan rincian sebagai berikut:

- a. Rp. 2.000.000,-/bulan merupakan upah yang berasal dari hasil penarikan biaya kebersihan warga Desa Segorotambak, dibayarkan secara tunai setelah dilakukan rekapitulasi oleh

<sup>9</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 5*, trans. Abdul Hayyie Al-Kattani et al., (Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011), 401.

<sup>10</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 5*, trans. Muhammad Nasiruddin Al-Albani et al., (Pekalongan: Penerbit Pustaka Sumayyah, 2006), 263.

ketua pengurus dan bendahara TPST. Upah ini akan dibayarkan setiap tanggal 20 setiap bulannya.

- b. Rp. 500.000,-/bulan merupakan upah yang berasal dari APBD, dibayarkan kepada pekerja secara non-tunai dimana pekerja dapat mengambil upahnya tersebut di bank. Upah ini akan dibayarkan setiap akhir bulan.
- c. Rp. 100.000,-/bulan merupakan upah tambahan atas pekerjaan melakukan penarikan iuran kebersihan yang diberikan kepada pekerja secara tunai. Upah ini berasal dari kas TPST yang didapatkan dari penarikan iuran kebersihan. Upah ini akan dibayarkan bersamaan setelah dilakukan rekapitulasi oleh ketua pengurus dan bendahara TPST.
- d. Bonus merupakan upah tambahan yang diberikan kepada pekerja TPST secara tunai berasal dari hasil menjual pilahan sampah kepada pengepul. Total penjualan akan dibagi rata kepada masing-masing pekerja. Upah ini tidak menentu atau nominalnya tidak selalu sama karena tergantung pada hasil pilahan sampah yang dapat dijual. Para pekerja TPST biasa mendapatkan upah pilahan sampah kurang lebih antara Rp. 200.000 sampai dengan Rp. 500.000. Upah hasil pilahan sampah akan didapatkan oleh pekerja TPST setiap akhir bulan setelah menjual hasil pilahan sampah kepada pengepul secara langsung.

Pengupahan tersebut sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah disepakati dalam MoU. Upah diberikan kepada masing-masing pekerja setiap bulannya. Pada uraian bahwa *ujrah* bahwa upah harus bernilai dan diketahui secara jelas serta bermanfaat. Maka *ujrah* telah sesuai dengan ketentuan hukum Islam.

d. Manfaat

Hendaknya objek akad diketahui merupakan sesuatu yang bernilai, baik secara *syara* maupun kebiasaan umum. Jika manfaat tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah. Kejelasan objek terwujud dengan penjelasan tempat manfaat, masa waktu dan objek kerja dalam penyewaan para pekerja.<sup>11</sup>

- 1) Penjelasan tempat manfaat adalah dengan mengetahui barang yang disewakan. Tidak sah akadnya jika ada orang yang berkata “saya sewakan salah satu dari rumah ini atau salah satu kendaraan ini atau salah satu pekerja ini” karena adanya ketidakjelasan dalam barang yang disewakan.
- 2) Penjelasan masa waktu adalah penentuan waktu. Tidak disebutkan masa waktu akan menyebabkan pertikaian. Hukumnya sah penentuan waktu baik dalam jangka panjang atau pendek.

---

<sup>11</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 5*, trans. Abdul Hayyie Al-Kattani et al., (Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011), 391.

3) Penjelasan objek kerja dalam tenaga kerja untuk menghindari ketidakjelasan adalah dengan menunjukkan atau menentukan mulai dari jenis, tipe, kadar dan sifatnya. Jika ada orang menyewa seorang pekerja tanpa menyebutkan objek kerjanya seperti menjahit, menggembala, mencangkul atau sejenisnya maka akad tersebut tidak sah.<sup>12</sup>

Hukumnya manfaat yang sedang diakadkan adalah mubah, tidak haram, tidak pula wajib. Dengan demikian tidak boleh melakukan penyewaan untuk suatu kemaksiatan karena perbuatan maksiat harus ditinggalkan. Bagi orang yang mengupah seseorang untuk membunuh orang lain secara zalim atau membawakan khamr, tempat permainan judi, atau gereja, maka akad penyewaan batal.<sup>13</sup>

Pada praktek pengupahan berdasarkan MoU pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak bahwa objek akad *ijarah* berupa manfaat adalah tenaga kerja para pekerja TPST. Pihak pemerintah desa mempekerjakan para pekerja untuk menyewa tenaganya dalam pengambilan sampah, pemilahan dan pembakaran sampah di lingkungan Desa Segorotambak. Pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan yang diharamkan sehingga akad penyewaan sah. Berdasarkan uraian tersebut rukun manfaat telah sesuai dengan ketentuan hukum Islam.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, 393.

<sup>13</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 5*, trans. Muhammad Nasiruddin Al-Albani et al., (Pekalongan: Penerbit Pustaka Sumayyah, 2006), 261.

Adapun pengupahan pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak didasarkan kepada perjanjian kerja yang telah disepakati. Perjanjian kerja tersebut termuat dalam MoU TPST Tahun 2022. Dilakukannya perjanjian kerja atau perjanjian sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan ini menurut syariat Islam termasuk pada golongan *al-ijarah*. MoU TPST Tahun 2022 dalam perspektif *fiqh muamalah* dikategorikan sebagai *ijarah* yang bersifat pekerjaan secara berserikat. Transaksi *Ijarah* sebagai bentuk muamalah sangat dibutuhkan manusia dibolehkan atas dasar landasan hukum Islam sebagai berikut:

1) QS. Qashash:26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ  
 “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, 'Hai ayahku! Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya’<sup>14</sup>”

2) Hadis

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجْرِي رَأْفَ لِيْ غَلْمُهُ أَجْرُهُ  
 “Barang siapa yang memperkerjakan seorang pekerja, maka hendaklah ia memberitahukan kepadanya upahnya”.  
 (HR. Abu Hurairah r.a)<sup>15</sup>

Selanjutnya terhadap penentuan upah bagi para pekerja dalam konsep ekonomi Islam ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum pekerja mulai menjalankan pekerjaannya. Oleh

<sup>14</sup> *Ibid*, 338.

<sup>15</sup> Saiful Jazil, *Fiqh Mu'amalah* (Surabaya: Penerbit UIN Sunan Ampel Press, 2014), 129.

karena itu, upah yang dibayarkan akan berdasarkan tanggung jawab yang dipikulnya. Selaras dengan firman Allah QS. Al-Ahqaf (46):19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”<sup>16</sup>

Prinsip pengupahan dalam ekonomi Islam adalah adil (jelas, transparan dan proporsional) serta layak (mencukupi pangan, sandang dan papan)

- a. Pengupahan secara adil yaitu jelas, transparan dan proporsional, maka upah pekerja TPST Dadapan Asri dengan adanya perjanjian kerja yang cukup jelas beserta upah yang diberikan telah sesuai kesepakatan telah memenuhi prinsip upah yang adil.
- b. Pengupahan secara layak yaitu upah yang diterima harus bisa mencukupi pangan, sandang dan papan pekerja, maka upah pekerja TPST Dadapan Asri dengan jumlah upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari para pekerja sehingga prinsip upah yang layak telah tercapai.

Penetapan tingkat upah berdasarkan hukum Islam terbagi menjadi tiga, yaitu: penetapan upah minimum, upah tertinggi, tingkat upah sesungguhnya. Dalam hal ini pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak berada pada tingkat upah yang sesungguhnya dimana

<sup>16</sup> Nurul Hayat, *Al-Quran Dan Terjemah* (Bandung: Penerbit Yayasan Nurul Hayat, 2010), 504.

upah pekerja TPST saat ini merupakan kesepakatan yang terjadi antara pemberi kerja dengan pekerja.

2. Analisis Peraturan Perundang-Undangan Peraturan Perundang-Undangan Terhadap Pengupahan Berdasarkan *Memorandum of Understanding* Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak

Pemberi kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk seterusnya akan disebut UU Ketenagakerjaan) Pasal 1 angka 4 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja akan terikat hubungan kerja dengan pekerjanya berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati. Pasal 1 angka 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan memberikan deskripsi yang berbeda antara pengusaha dengan perusahaan, yaitu:

- 2) Pengusaha adalah (a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; (b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; (c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan baik milik sendiri atau bukan miliknya yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- 3) Perusahaan adalah (a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; (b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Maka TPST Dadapan Asri yang berada di bawah naungan

Pemerintah Desa Segorotambak merupakan pemberi kerja. Artinya

TPST Dadapan Asri berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan

termasuk dalam bagian perusahaan yaitu bentuk badan hukum milik negara yang memperkerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan.

UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 menyebutkan “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Lebih lanjut pada angka 3 menjelaskan “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Macam-macam pekerja dilihat dari segi statusnya, terbagi menjadi empat, yaitu: pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja asing dan pekerja *outsourcing*.

Berdasarkan ketentuan tersebut pekerja TPST Dadapan Asri merupakan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan jasa dengan menerima upah. Apabila merujuk kepada perjanjian kerja yang telah disepakati, pekerja TPST Dadapan Asri dikategorikan sebagai pekerja tetap sebagaimana perjanjian yang disepakati tanpa mencantumkan jangka waktu atau selesainya perjanjian kerja sehingga hubungan kerja akan tetap berjalan tanpa adanya batasan waktu berakhirnya perjanjian kerja. Di dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (untuk seterusnya akan disebut Perppu Cipta Kerja) Pasal 59 ayat 3 menerangkan “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan, demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu” atau PKWTT.

Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “upah adalah 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”.

Pengupahan terhadap pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak. Merujuk pada definisi pengupahan dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, pemberian upah dapat dikatakan hampir memenuhi sebagaimana tersebut. Upah yang diterima oleh para pekerja TPST Dadapan Asri diterima dan dibayarkan berupa uang sesuai kesepakatan. Namun, upah tersebut belum sepenuhnya selaras dengan peraturan. Selain itu, para pekerja juga tidak mendapatkan tunjangan ataupun asuransi kesehatan mengingat lokasi tempat para pekerja merupakan tempat pengolahan sampah terpadu (TPST) merupakan tempat terkumpulnya sampah-sampah.

Sehubungan dengan pengupahan berdasarkan Pasal 88 Perppu Cipta Kerja sebagai berikut:

#### Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - (a) upah minimum;
  - (b) struktur dan skala upah;
  - (c) upah kerja lembur;
  - (d) upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - (e) bentuk dan cara pembayaran upah;
  - (f) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
  - (g) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pekerja TPST Dadapan Asri dapat dikatakan belum sepenuhnya terpenuhi haknya atas penghidupan yang layak sebab pemberian upah sebesar Rp. 2.600.000,- tidak mencapai penetapan kebijakan pengupahan oleh pemerintah. Salah satu kebijakan pengupahan adalah upah minimum yang merupakan upah bulanan terendah terbagi menjadi dua yaitu upah minimum yang ditetapkan oleh provinsi dan upah minimum yang ditetapkan oleh kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Timur memutuskan UMK Kabupaten Sidoarjo sebesar Rp. 4,518,581.85. Oleh karena itu, pengupahan pekerja TPST Dadapan Asri tidak mencapai UMK karena nominal upah yang diberikan tersebut cukup jauh dari upah yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah.

Sekalipun pengupahan pekerja TPST Dadapan Asri belum sepenuhnya sesuai dengan kebijakan pengupahan pemerintah, namun sebagaimana Perppu Cipta Kerja Pasal 88A ayat (1), (2) dan (3) berikut:

## Pasal 88A

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.

Fakta bahwa hak pekerja telah terwujud dan terpenuhi dengan adanya pemberian upah kepada para pekerja saat terjalinnya hubungan kerja. Pengupahan terhadap pekerja juga sesuai dengan kesepakatan. Di sisi lain mengenai upah pekerja TPST Dadapan Asri yang berada di bawah ketentuan peraturan perundang-undangan, terdapat potensi pelanggaran pada Pasal 88A (4) yang mengatur “pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan”. Selanjutnya pada Pasal (5) menyebutkan “Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” maka kesepakatan TPST Dadapan Asri akan batal demi hukum apabila terbukti melanggar Pasal 88A ayat (4) Perppu Cipta Kerja tersebut.

Di luar upah, terdapat penghasilan yang berhak diterima pekerja atau buruh namun bukanlah upah berdasarkan Pasal 8 Peraturan Pemerintah

Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (untuk seterusnya akan disebut PP 36/2021) adalah:

#### Pasal 8

- (1) Pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dapat memberikan pendapatan non-upah berupa:
  - a) Intensif;
  - b) Bonus;
  - c) Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
  - d) Uang servis pada usaha tertentu.

Di luar pengupahan tersebut, selaras dengan PP 36/2021, pekerja TPST Dadapan Asri mendapatkan pendapatan non upah berupa tunjangan hari raya (THR) sebesar Rp. 600.000,- dan juga parcel. Pendapatan non-upah lainnya adalah bonus dari hasil pilahan sampah yang didapatkan oleh para pekerja setelah menjual hasil pilahan sampah kepada pengepul. Oleh karena itu praktek pengupahan pekerja TPST Dadapan Asri telah dilaksanakan sesuai dengan Pasal 8 PP 36/2021.

Berkaitan dengan perjanjian kerja Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Maka MoU TPST Tahun 2022 sebagai perjanjian kerja yang mengikat antara pemberi kerja dengan pekerja telah memenuhi ketentuan tersebut dimana pada MoU telah tercantum syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, meskipun tidak mencantumkan secara detail mengenai pengurus TPST Dadapan Asri.

Selanjutnya Pasal 54 UU Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja sebagaimana berikut:

#### Pasal 54

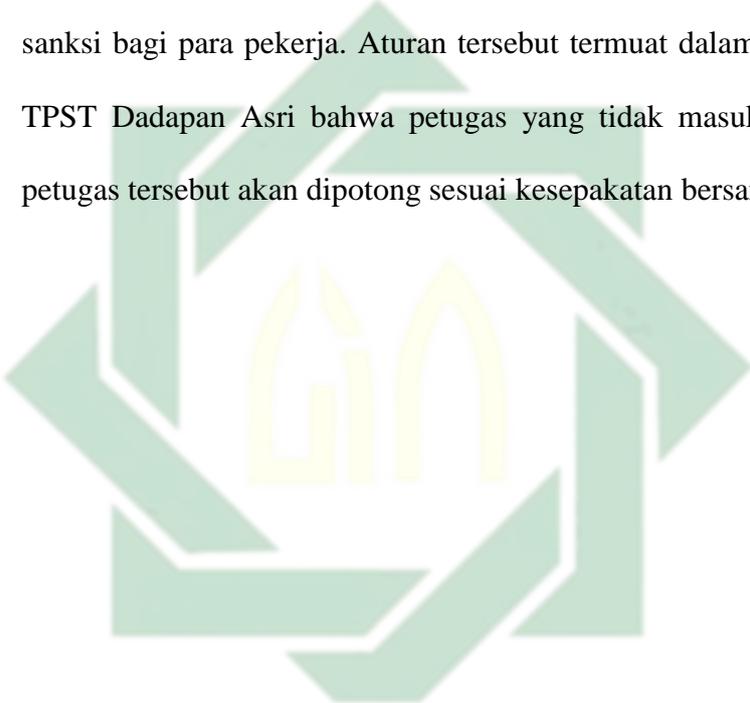
Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- (a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- (c) jabatan atau jenis pekerjaan;
- (d) tempat pekerjaan;
- (e) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- (f) syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- (g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- (h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sebagaimana perjanjian kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di atas, MoU TPST Dadapan Asri tidak mencantumkan secara jelas dan rinci di antaranya: (a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; (c) jabatan atau jenis pekerjaan; (d) tempat pekerjaan; (e) besarnya upah dan cara pembayarannya; (f) syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; (g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; (h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Oleh karenanya, perjanjian kerja TPST Dadapan Asri yaitu MoU TPST Tahun 2022 tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan tersebut

Meskipun demikian, MoU dalam segi yuridis formal tidak memiliki kedudukan khusus dalam suatu perjanjian. MoU juga tidak

memiliki regulasi khusus selain Pasal 1338 KUHPerdara berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya” dan asas kebebasan berkontrak.<sup>17</sup> Dalam hal ini, MoU TPST Dadapan Asri telah bersifat final karena telah mengatur apabila terjadi suatu kerugian akan dikenai sanksi bagi para pekerja. Aturan tersebut termuat dalam Pasal 4 MoU TPST Dadapan Asri bahwa petugas yang tidak masuk kerja, *honor* petugas tersebut akan dipotong sesuai kesepakatan bersama.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>17</sup> Salim H. Sidik, Abdullah, and Wiwiek Wahyuningsih, *Perancangan Kontrak Dan Memorandum of Understanding* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2007), 48.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan pembahasan mulai dari bab pertama hingga bab keempat skripsi ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Praktek pengupahan pekerja berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak terhadap masing-masing pekerja adalah sebesar Rp. 2.600.000,-/bulan ditambah dengan bonus dari hasil pilahan. Upah tersebut dibayarkan dengan tata cara dan pada waktu yang berbeda serta berasal dari sumber yang berbeda sebelum mencapai total keseluruhan upah tersebut. Para pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak juga mendapatkan pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya (THR) sebesar Rp. 600.000,- dan parcel. Selain pendapatan non-upah tersebut, para pekerja biasanya juga mendapatkan hadiah dari para warga sebagai rasa terimakasih. Di luar upah dan pendapatan non-upah tersebut, para pekerja tidak mendapatkan asuransi kesehatan.
2. Analisis hukum Islam terhadap pengupahan berdasarkan *memorandum of understanding* pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak berdasarkan hukum Islam adalah sah karena telah memenuhi rukun dan syarat serta masih berada dalam tingkat upah berdasarkan ekonomi Islam yaitu tingkat upah yang sesungguhnya dimana upah pekerja TPST

saat ini merupakan kesepakatan yang terjadi antara pemberi kerja dengan pekerja. Sedangkan praktek pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan dalam beberapa hal sesuai dengan ketentuan yang berlaku seperti perjanjian kerja dilakukan oleh pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja dan pengupahan dilakukan berdasarkan perjanjian kerja serta hak pekerja berupa pendapatan non-upah, meskipun demikian masih terdapat hal-hal yang tidak sesuai di antaranya pengupahan yang kurang sesuai dengan Pasal 88 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Timur serta perjanjian kerja yang tidak memenuhi Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, para pekerja juga tidak mendapatkan asuransi kesehatan.

#### B. Saran

Pihak pemberi kerja diharuskan untuk melaksanakan perjanjian kerja sebagaimana peraturan perundang-undangan dengan memenuhi hak-hak pekerja yaitu memberikan pengupahan sesuai dengan kebijakan pemerintah dan memberikan asuransi kesehatan mengingat lokasi tempat para pekerja merupakan tempat pengolahan sampah terpadu (TPST) adalah tempat terkumpulnya sampah-sampah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aksin, Nur. "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)." *Jurnal Meta Yuridis* 1, No. 2 (Oktober, 2018).
- Afifudin, Russadi. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kebersihan Sampah di Kota Ambon." Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Ambon, 2020.
- Asiah, Zumrotul. "Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan pada Industri Tahu di Desa Jatisari Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang." Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2019.
- Asqalani, Al-Hafidz Ibnu Hajar Al. *Bulughul Maram*. Surabaya: Penerbit Nurul Huda, tt.
- Data Desa Segorotambak. Sidoarjo, 2022.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran Dan Terjemahnya*. Surabaya: Penerbit Al-Hidayah Surabaya, 2002.
- Departemen Ekonomi Dan Keuangan Syariah Bank Indonesia. *Pengantar Ekonomi Islam*. Jakarta: Penerbit Bank Indonesia, 2021.
- Dewan Pengurus Nasional Fordebi dan Adesy. *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Depok: Penerbit Rajawali Pers, 2017.
- Dewi, Novi Yanti Sandra. "Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam." *Jurnal Econetica* 1, No. 2 (November, 2019).
- Egarini, Putu Wahyu Ning and I Made Sarjana. "Problematika Memorandum of Understanding (MoU) dalam Hukum Perjanjian Indonesia." *Jurnal Kertha Semaya* 8, No. 4 (2022).
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Penerbit Arjasa Pratama, 2020.
- Hermawan. "Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Pengangkut Sampah (Studi Kasus di RT/RW 004/003 Kelurahan Sukarame Kota Bandar Lampung)." Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2020.
- Is, Muhammad Sadi and Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Kencana, 2020.
- Jamaludin. *Hukum Ekonomi Syariah*. Tasikmalaya: Penerbit Latifah, 2015.

- Jazil, Saiful. *Fiqih Mu'amalah*. Surabaya: Penerbit UIN Sunan Ampel Press, 2014.
- Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Timur Tahun 2023.
- Khairi, Mawardi., Lelisari, Nurjannah S., Novita Listyaningrum, and Inggit Akim. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Kencana, 2020.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Laporan Keuangan TPST Dadapan Asri Dadapan Asri Desa Segorotambak.
- Lubis, Suhwardi K. and Farid Wajdi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2012.
- Marbun, B.N. *Membuat Perjanjian yang Aman dan Sesuai Hukum*. Jakarta: Penerbit Puspa Swara, 2009.
- Marlena, Tri Joko Wahyu Edi, and Warmadewanthi. "Evaluasi Kinerja Aset Tempat Pengolahan Sampah Terpadu di Kabupaten Sidoarjo." *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur dan Fasilitas* 4, No. 3 (Juli, 2020).
- Marzuki. *Pengantar Studi Hukum Islam: Prinsip Dasar Memahami Berbagai Konsep dan Permasalahan Hukum Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2017.
- Mistamaji. (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak). *Interview*. Sidoarjo, November 8, 2022.
- Nurul Hayat. *Al-Quran dan Terjemah*. Bandung: Penerbit Yayasan Nurul Hayat, 2010.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
- Perjanjian Kerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak.
- Purwodarmawan, Sunu. (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak). *Interview*. Sidoarjo, September 11, 2022.
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka, 2019.

- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011.
- Rustanto, Bambang. *Penelitian Kualitatif Pekerjaan Sosial*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah 5*. Translated by Muhammad Nasiruddin Al-Albani et al. Pekalongan: Penerbit Pustaka Sumayyah, 2006.
- Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Sidik, Salim H., Abdullah and Wiwiek Wahyuningsih. *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2007.
- Siswanto, Victorianus Aries. *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Suriyanto. (Pengurus TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak). *Interview*. Sidoarjo, Juli 28, 2022.
- Susanto, Burhanuddin. *Pedoman Penyusunan Memorandum of Understanding (MOU)*. Yogyakarta: Penerbit Medpress Digital, 2013.
- Syaf, Mat Asri. (Pekerja TPST Dadapan Asri Desa Segorotambak). *Interview*. Sidoarjo, September 11, 2022.
- Thian, Alexander. *Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021.
- Umaryadi, Anjas dan Robiana Modjo. "Literature Review Kajian Risiko Kesehatan Kerja pada Pekerja Pengumpulan dan Pengangkutan Sampah." *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 8, No. 2 (November, 2022).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Widi, Restu Kartiko. *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Yazid, Muhamamad. *Hukum Ekonomi Islam (Fiqh Muamalah)*. Surabaya: Penerbit UIN Sunan Ampel Press, 2014.
- Zuhaili, Wahbah Az. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu 5*. Translated by Abdul Hayyie Al-Kattani et al. Jakarta: Penerbit Gema Insani, 2011.