

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
TERHADAP PERKARA PERSELISIHAN HAK UPAH
(Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi tugas Salah-satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H) Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas
Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh
SARTIKA
(18 0303 0115)

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

IAIN PALOPO

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
TERHADAP PERKARA PERSELISIHAN HAK UPAH
(Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi tugas Salah-satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H) Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas
Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

SARTIKA

(18 0303 0115)

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.**
- 2. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sartika
NIM : 18 0303 0115
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

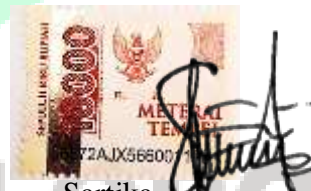
1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 11 Mei 2022

Yang membuat pernyataan,






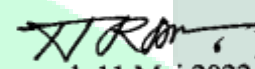
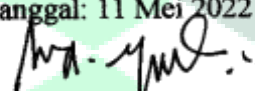

Sartika
NIM. 18 0303 0115

IAIN PALOPO

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI


Skripsi berjudul Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perkara Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks) yang ditulis oleh Sartika NIM 18 0303 0115, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah di munaqasyahkan pada tanggal 11 Mei 2022, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan di terima sebagai syarat meraih gelar sarjana (S.H)

TIM PENGUJI

- | | |
|--|---|
| 1. Dr. Mustaming S.Ag., M.HI Ketua Sidang/Penguji | () Tanggal: 11 Mei 2022 |
| 2. Dr. Helmi Kamal, M.HI Sekretaris Sidang/Penguji | () Tanggal: 11 Mei 2022 |
| 3. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI Penguji I | () Tanggal: 11 Mei 2022 |
| 4. Hardianto, S.H., M.H Penguji II | () Tanggal: 11 Mei 2022 |
| 5. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H Pembimbing I | () Tanggal: 11 Mei 2022 |
| 6. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H Pembimbing II | () Tanggal: 11 Mei 2022 |

Mengetahui


a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah
Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
NIP. 19680507 199903 1 004


Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah
Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP. 19701231 200901 1 049

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan, kesehatan lahir dan batin. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks)”.

Shalawat dan salam atas junjungan Nabi Muhammad Saw, nabi yang menghantarkan umat muslim dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan saat ini. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak, terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Kalla dan Ibu Asriani, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sampai sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudaraku yang selama ini membantu mendoakanku. Sarliana, Sarmayanti, Sardiansyah, Syahrif, tante, paman, kakek, nenek, sepupu dan seluruh keluarga yang telah mendukung penulis sampai kepada tahap yang panjang ini, Walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

IAIN PALOPO

1. Prof. Dr. Abdul Pirol M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. H. Muammaf Arafat Yumad, S.H., M.H., Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M., dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A.
2. Dr. Mustaming, S.Ag., M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo, beserta Wakil Dekan I Dr. Helmi Kamal, M.HI., Wakil Dekan II Dr. Abdain, S.Ag., M.HI., Wakil Dekan III Dr. Rahmawati, M.Ag.
3. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
4. Dr. H. Muammam Arafat Yusmad, S.H., M.H. dan Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. selaku pembimbing I dan II yang telah banyak memberi bimbingan, saran dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI dan Hardianto, S.H., M.H. selaku penguji I dan II yang telah banyak memberi arahan dan masukan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf fakultas syariah yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi.
7. Irma T, S.Kom., M.Kom selaku Dosen Penasehat Akademik
8. H. Mukhtaram Ayyubi, S.E.I., M.Si. dan Muh. Yassir Akbar R, S.H., M.H selaku Dosen yang telah memberikan arahan dan masukan serta motivasi kepada penulis.

IAIN PALOPO

9. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan karyawan di dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
11. Ketua Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Makassar, Ketua Pengadilan Hubungan Industrial, seluruh staf, dan terkhusus pada Abdi Pribadi Rahim, S.E. yang telah menerima saya dalam melakukan penelitian serta membimbing, dan memberikan saran kepada penulis.
12. Ibnu Hajar yang telah membantu penulis dalam proses pendidikan
13. Kepada semua teman seperjuangan mahasiswa program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan 2018. Irma, Suci, Dania, Meilsa Fadilha, Kusmaica, Dita, Intan Mente, Siti Amalia dan terkhusus Kelas HesD yang selama ini memberi motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
14. Teman-teman Kos Rama terkhusus kepada adik-adik saya Nining Afrianti Bakti, dan Sabrina yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
15. Teman-teman KKN Desa Kalpataru Kecamatan Tomoni, Fitria Ramadani, Nurfatmi, Marwa, Bella Jafar, Alfira Zalzabila, Wulandari, Dicky Wahyudi dan Muh. Fiqran.

IAIN PALOPO

16. Kakak senior Peni Sarijuddin mapoleon, yang telah membantu memberikan saran serta motivasi kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
 17. Teman-teman seperjuangan Alda Rismayanti, Nirdillah Umrah Suardi, Mustika, dan Nurul
 18. Kakak senior Yusran yang telah membantu memberikan saran serta motivasi kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
 19. Kakak senior Shandy Fery Ali yang telah membantu memberikan saran serta motivasi kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
 20. Kakak senior Jalil Basir yang telah membantu memberikan saran serta motivasi kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
 21. Kakak senior Saldy Bahnur yang telah membantu memberikan saran serta motivasi kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
 22. Kakak senior Arnisya Said yang telah membantu dan menemani saya selama penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Mudah-mudahan bernilai ibadah dan pahala di sisi Allah Swt, Aamiin.

Palopo, Mei 2022

Peneliti

Sartika

Nim.18 0303 011

IAIN PALOPO

DAFTAR SINGKATAN

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

KUHper : Kitab Undang-undang Hukum Perdata

PHI : Pengadilan Hubungan Industrial

PPHI : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

PKWT : Perjanjian kerja waktu tertentu

PKWTT : Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

PKB : Perjanjian kerja bersama

PK : Perjanjian kerja

PHK : Pemutusan hubungan kerja

UMP : Upah Minimum Provinsi

KHES : Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

HAM : Hak Asasi Manusia

SWT : Subhanahu Wa Ta'ala

SAW : Sallallahu 'Alaihi Wasallam

QS : Qur'an, Surah

HR : Hadits Riwayat

IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN JUDUL | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI | iv |
| PRAKATA | v |
| DAFTAR SINGKATAN | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR AYAT | xii |
| DAFTAR HADIS | xiii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| ABSTRACT | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| E. Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 7 |
| F. Deskripsi Teori..... | 10 |
| G. Kerangka Berfikir..... | 15 |
| H. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 17 |
| I. Definisi Istilah..... | 18 |
| J. Data dan Sumber Data..... | 19 |
| K. Teknik Pengumpulan Data | 20 |
| L. Pemeriksaan Keabsahan Data | 20 |
| M. Teknik Analisis Data | 21 |
| BAB II FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PERSELISIHAN | |
| HAK UPAH di PABRIK PT. CAT DAN TINTA PASIFIC | 22 |
| A. Pihak-pihak yang berperkara..... | 22 |
| B. Faktor-faktor terjadinya perselisihan hak upah..... | 22 |

IAIN PALOPO

| | |
|--|-----------|
| BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK UPAH PEKERJA DI PT. PABRIK CAT DAN TINTA <i>PASIFIC</i> | 35 |
| A. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan | 35 |
| B. Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial | 40 |
| BAB IV TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PERSELISIHAN HAK UPAH PEKERJA DI PT. PABRIK CAT DAN TINTA <i>PASIFIC</i> DALAM PUTUSAN NO.37/PDT-SUS-PHI/2021/PN.MKS | 48 |
| BAB V PENUTUP | 67 |
| A. Kesimpulan | 67 |
| B. Saran | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | 69 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 77 |



IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

| | |
|--|----|
| Kutipan Ayat 1 QS. Al-Ma'idah/5:1..... | 54 |
| Kutipan Ayat 2 QS.An-Nisa'/4:29 | 53 |
| Kutipan Ayat 3 QS.An-Nahl'/16:90 | 54 |
| Kutipan Ayat 4 QS.An-Nisa'/4:58 | 65 |



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

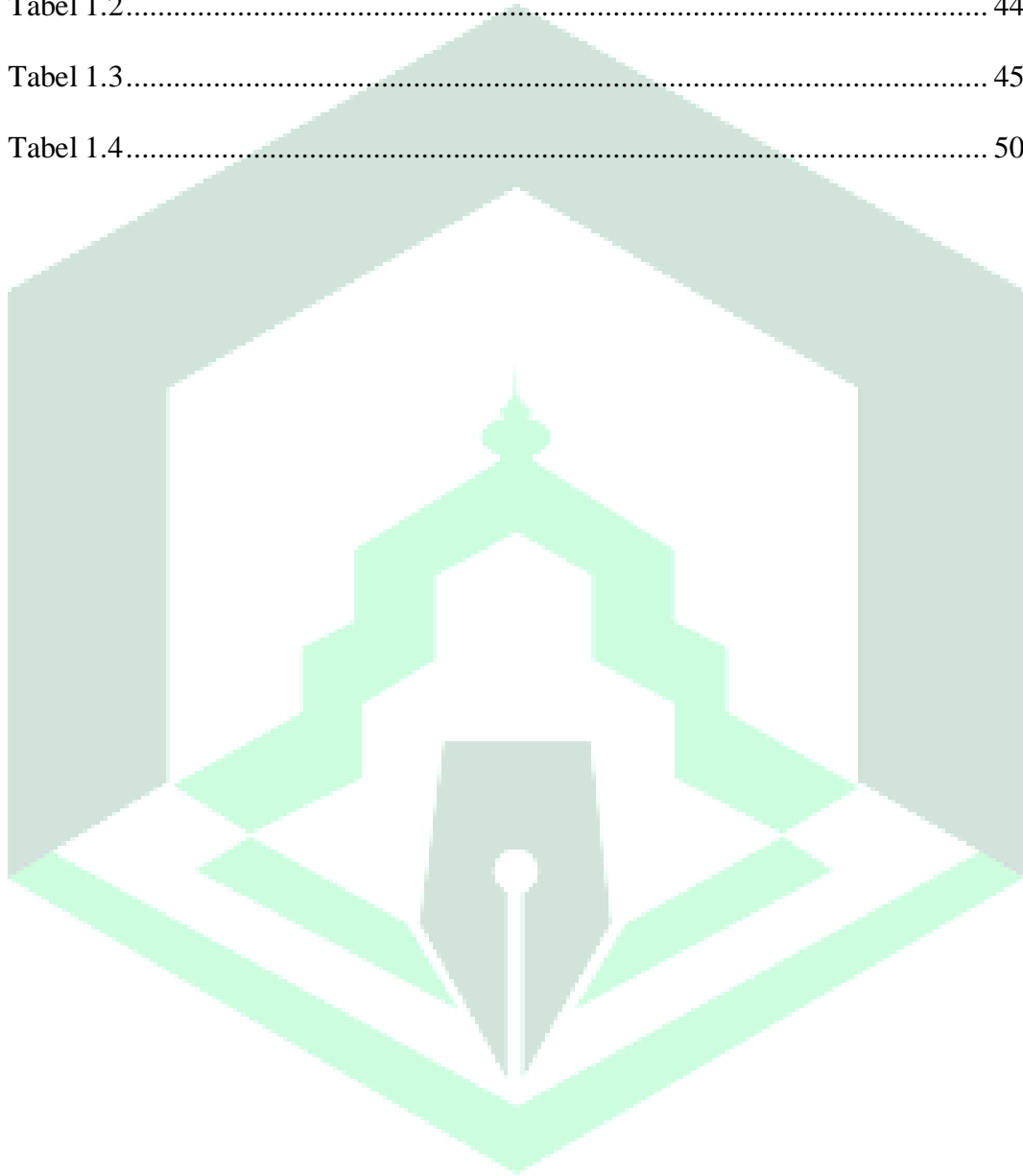
| | |
|--|----|
| Hadis 1 Hadis tentang larangan tidak membayar upah..... | 57 |
| Hadis 2 Hadis tentang pemberian upah pekerja/buruh | 58 |
| Hadis 3 Hadis tentang kepemimpinan | 65 |



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

| | |
|----------------|----|
| Tabel 1.1..... | 25 |
| Tabel 1.2..... | 44 |
| Tabel 1.3..... | 45 |
| Tabel 1.4..... | 50 |



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Hasil Wawancara penelitian | 78 |
| Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian Pengadilan negeri Makassar | 79 |
| Lampiran 3 Surat Keterangan penelitian DPMPTSP | 80 |
| Lampiran 4 Berita acara seminar proposal..... | 81 |
| Lampiran 5 Halaman pengesahan proposal skripsi | 82 |
| Lampiran 6 Halaman persetujuan pembimbing | 83 |
| Lampiran 7 Nota dinas pembimbing | 84 |
| Lampiran 8 Berita acara seminar hasil..... | 85 |
| Lampiran 9 Penilaian seminar hasil..... | 86 |
| Lampiran 10 Nota dinas penguji | 87 |
| Lampiran 11 Berita acara ujian munaqasyah | 88 |
| Lampiran 12 Penilaian ujian muaqasyah 1 | 89 |
| Lampiran 13 Penilaian ujian munaqasyah 2 | 90 |
| Lampiran 14 Surat keterangan tim verifikasi naskah skripsi | 91 |
| Lampiran 15 Cek plagiasi | 92 |
| Lampiran 16 Riwayat hidup..... | 93 |

IAIN PALOPO

ABSTRAK

Sartika, 2022. “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perkara Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt. Sus-PHI/2021/PN.Mks)*”. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh H. Muammar Arafat Yusmad dan Fitriani Jamaluddin

Skripsi ini membahas mengenai Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perkara Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan nomor. 37/Pdt. Sus-PHI/2021/PN.Mks). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hak upah di PT. Pabrik Cat Tinta dan *Pasific*, dan untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hak upah pekerja di PT. Pabrik Cat Tinta dan *Pasific*, guna mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap perselisihan hak upah pekerja di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* terhadap nomor 37/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mks. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menggunakan data-data melalui buku-buku, peraturan perundang-undangan, kamus, jurnal, skripsi, artikel, sistem informasi penelusuran perkara (SIPP) pengadilan negeri makassar, dan hasil penelitian hukum yang berkaitan dengan permasalahan peneliti. Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu analisis data induktif yang kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif terhadap fakta-fakta khusus yang terkumpul dari hasil wawancara, peraturan perundang-undangan serta sumber hukum lainnya dan kemudian diuraikan dalam bentuk kalimat yang logis selanjutnya diberikan penafsiran dan kesimpulan secara umum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hak yaitu perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja terkait dengan upah proses, penyelesaian perselisihan hak upah pekerja di PT.Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* awalnya telah melakukan perundingan melalui jalur *non litigasi* namun karena para pihak tidak mencapai kesepakatan maka pihak tersebut menyelesaikan melalui jalur *litigasi*, ditinjau dari hukum ekonomi syariah putusan yang ditetapkan oleh hakim yaitu hanya berhak mendapat uang pisah sedangkan menurut hukum islam pembayaran upah harus dibayarkan berdasarkan prinsip ijarah.

Kata kunci: *Perselisihan hak, Upah, Pekerja*

IAIN PALOPO

ABSTRACT

Sartika, 2022. *"Review of Sharia Economic Law on Wage Rights Dispute Cases (Study of Decision No.37/Rev. Sus-PHI/2021/PN.Mks)"*. Thesis of the Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Palopo State Islamic Institute. Guided by H. Muammar Arafat Yusmad and Fitriani Jamaluddin

This thesis discusses the Review of Sharia Economic Law on Wage Rights Dispute Cases (Study Decision number. 37/Rev. Sus-PHI/2021/PN. Mks). This study aims to find out and understand the factors causing wage rights disputes in PT. Ink Paint Factory and *Pacific*, and to find out the process of resolving disputes over workers' wage rights in PT. Ink Paint Factory and *Pacific*, in order to find out the review of sharia economic law on disputes over workers' wage rights in PT. Pacific Paint and Ink Factory number 37/Rev.Sus-Phi/2021/Pn.Mks. The research method used is normative research. The data collection technique used is a literature study using data through books, laws and regulations, dictionaries, journals, theses, articles, the makassar district court case tracing information system (SIPP), and legal research results related to researchers' problems. The data analysis technique used by the researcher is inductive data analysis which is then presented in a descriptive form to the specific facts collected from the interview results, laws and regulations and other legal sources and then described in the form of logical sentences then given interpretations and conclusions in general. The results of this study show that, the factors causing the occurrence of rights disputes are differences of opinion between employers and workers related to process wages, settlement of disputes over workers' wage rights in PT. The Pacific Paint and Ink Factory had initially negotiated through *non-litigation* channels but because the parties did not reach an agreement, the party resolved through the *litigation channel*, in terms of sharia economic law, the decision set by the judge was that it was only entitled to split money while according to Islamic law the payment of wages must be paid based on the principle of *ijarah*.

Keywords: *Rights disputes, Wages, Workers*

IAIN PALOPO

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah pengangguran sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya dinegara yang sedang berkembang (indonesia). Masalah kedua adalah bidang ketenagakerjaan. Masalah yang sering muncul yaitu kinerja produktivitas, maupun keuangan perusahaan serta kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional seperti hak-hak normatif pekerja diantaranya adalah hak upah.¹

Dalam hal ini peranan *Mediator* sangat penting mengingat hubungan industrial yang harmonis sangat diperlukan untuk keberlangsungan usaha yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas ketenagakerjaan agar tidak terjadi penyimpangan tenaga kerja yang dapat menghambat pertumbuhan perekonomian suatu negara.²

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang ataupun pekerjaan yang menghasilkan jasa, hubungan dalam bidang ketenagakerjaan melibatkan antara tenaga kerja dan pemberi kerja dalam hal hubungan industrial.³

IAIN PALOPO

¹Ahmad Soleh, Masalah Ketenagakerjaan dan pengangguran, (Mahasiswa Program Doktor Universitas Padjajaran),<https://journal.upp.ac.id/index.php/cano/article/view/629>, h. 3.

²Fikriyah Khikatul, “Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik),” *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No.1 (2020):1, <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/282>.

³Admin DSLA, “Tentang Perselisihan Hubungan Industrial,” di akses 12 Januari 2022, <https://wwan-industrial.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial>.

Sebagaimana dimaksud dalam UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan yakni:

“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan undang-undang”.⁴

Dilihat dari dasar hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas maka, hubungan industrial merupakan hubungan antara seluruh pihak terkait dan berkepentingan. Terutama yang menangani proses produksi maupun pelayanan dari sebuah perusahaan. Umumnya perselisihan hubungan industrial mencuat karena perbedaan pendapat yang berujung pertentangan. Salah satu permasalahan yang kerap terjadi yaitu perselisihan hak yang timbul karena tidak dipenuhinya hak-hak dalam hal upah yang akhirnya menimbulkan perselisihan.⁵

Berdasarkan ketentuan Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (singkatnya disebut UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/atau serikat buruh perselisihan antar serikat buruh/serikat pekerja dalam satu perusahaan dan yang paling mendasar adalah perselisihan mengenai hak upah.⁶

⁴Tim Redaksi BIP, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Dan Penjelasan Serta Peraturan Terkait Lainnya* (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2017).13.

⁵Eko Pandiangan, “Jenis-Jenis Perselisihan Dalam Ketenagakerjaan,” di akses 12 Januari 2022, <https://eap-lawyer.com/jenis-jenis-perselisihan-dalam-ketenagakerjaan/>.

⁶Disnakertrans, “Sebaiknya Anda Tahu Jenis Perselisihan Hubungan Industrial,” di akses 12 Januari 2022, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>.

Dalam hukum islam menjelaskan besarnya upah dikaitkan dengan hak dasar yaitu untuk hidup dengan layak, bukan hanya semata-mata seberapa banyak produktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan tetapi seberapa layak upah yang diberikan. Begitu juga dalam suatu perusahaan, pengusaha harus membayar upah yang dapat memenuhi kebutuhan dasar yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan lainnya. Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakan dan masing-masing tidak akan rugi, sehingga terciptalah keadilan diantara mereka.⁷

Hak dan kewajiban harus setara dan tidak dapat dibenarkan apabila pekerja hanya menuntut haknya sedangkan dalam memenuhi kewajibannya tidaklah terpenuhi begitupun sebaliknya tidak dibenarkan jika pekerja sukses menjalankan kewajibannya tetapi tidak mendapatkan haknya. Seperti yang terdapat dalam hadist dari abdullah bin umar berkata:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجة).

Artinya:

"Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda:"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).⁸

Hadis tersebut menganjurkan pihak pengguna jasa dalam hal ini perusahaan untuk segera membayar upah pihak yang bekerja dalam hal ini buruh.

⁷Sri Wati, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Akad Upah Krida Di Bayar Dengan Rapel Off*, (Mahasiswa Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), 3.

⁸Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah, Kitab. Al-Ahkam, Juz.2, No.2443*, (Darul Fikri:Beirut-Libanon, 1981M). h.817.

Kewajiban membayar upah masuk pada kewajiban asasi dalam kehidupan haruslah dilakukan dengan cara tidak memaksakan kehendak pada orang lain, dan tidak mementingkan diri sendiri atas kepentingan orang lain.⁹ Upah sudah menjadi ketetapan yang harus ada dan menjadi suatu kewajiban untuk dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawannya dari upah tersebut diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam berproduksi sehingga dapat memajukan perusahaan.

Oleh karena itu, pihak perusahaan selaku yang mempekerjakan harus menghormati hak-hak dan kewajiban pekerja terutama dalam pemberian upah tepat pada waktunya dan tidak mengurangi esensi dari pekerjaannya. Dikarenakan Pekerja merupakan anggota yang menjalankan sistem untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan. bilamana dalam melakukan pekerjaan tidak dipenuhi upahnya maka perselisihan akan berujung pada penyelesaian melalui jalur litigasi dalam hal kasus perdata.¹⁰

Seperti pada jumlah kasus perselisihan hak upah yang terjadi pada Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial di Kota Makassar terdapat 61 kasus yang terjadi selama tahun 2021 dan paling banyak sepanjang PHI. Salah satu kasus perselisihan hak upah dengan nomor 37/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mks yang terjadi di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pacific* di Kota Makassar yang tidak membayar Upah kepada karyawan selama dua tahun satu bulan sebesar Rp. 3.300.000/bulan dan

⁹ Muammar Arafat Yusmad, *Hukum Diantara Hak Dan Kewajiban Asasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018). 84.

¹⁰ Roberus Kurnia Agung Setyawan, *Penyelesaian Upah Yang Belum Dibayarkan Dalam Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-Phi/2017/Pn.Pbr)*, (Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Jember, 2019).

Total keseluruhan adalah sebesar Rp. 82.500.000. Sehingga kasus perselisihan tersebut menempuh jalur litigasi. Berdasarkan data sistem informasi penelusuran perkara (SIPP) Pengadilan Hubungan Industrial Makassar, kasus perselisihan hak upah di PT. Pabrik Cat dan Tinta *pasific* tidak hanya terjadi satu kali saja, tetapi telah tercatat 3 kasus perselisihan dengan nomor perkara 37, 39, dan 45 di Tahun 2021.

Kasus perselisihan dengan nomor perkara 39 status putusan yang ditetapkan oleh hakim mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian.¹¹ Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut yang kemudian mengangkat judul “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perkara Perselisihan Hak (Studi Putusan no.37/pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mks)*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hak upah di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific*?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hak upah pekerja di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific*?
3. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap perselisihan hak upah pekerja di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* terhadap Putusan No.37/Pdt-Sus-Phi/2021/Pn.Mks?

¹¹ Sipp.pn, “Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Makassar Perdata Khusus: Pengadilan Hubungan Industrial (PHI),” di akses 15 Januari 2022, https://sipp.pn-makassar.go.id/index.php/detil_perkara.

C. Tujuan penulisan

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka selain penelitian ini untuk memenuhi salah-satu syarat dalam menyelesaikan studi, juga sebagai pendorong untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengenai beberapa hal yang penting yaitu:

1. Guna mengetahui dan memahami faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hak upah di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific*.
2. Guna mengetahui dan memahami penyelesaian perselisihan hak upah pekerja di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* dalam Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Untuk mengetahui dan memahami tinjauan hukum ekonomi syariah perselisihan hak upah pekerja di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pacific* terhadap Putusan No.37/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mks.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan di peroleh dari penelitian tersebut yakni:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan pengajaran tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan, sebagaimana yang telah di atur dalam UU RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi landasan hukum negara Indonesia demi tercapainya suatu Cit-cita negara dalam hal menjamin kesejahteraan pekerja

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai bahan untuk mempertajam ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan dalam hal befikir secara paktis dan kritis tentang Perselisihan Upah Pekerja terkhusus mengenai Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan Hak Putusan no.37/ Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mks dan sebagai salah-satu syarat penyelesaian Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo.

b. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan informasi, pengetahuan, dan wawasan terkait pentingnya upah yang harus di dapatkan oleh pekerja.

E. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Mengenai hasil penelitian yang berjudul tentang Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan Hak (Putusan nomor 37/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mks). Bukanlah hal yang baru untuk di teliti. Beberapa judul serupa yang terkait dengan masalah yang dituangkan oleh penulis. Adapun beberapa penelitian terdahulu yakni:

1. Sistem Pemberian Upah Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Kesejahteraan Pekerja Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam. Oleh Firda Aricahyani (2019). Penelitian diatas berfokus pada peranan pengadilan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hak upah antara pekerja dan pengusaha dan kendala-kendala apa saja yang dihadapi

Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak upah antara pekerja dan perusahaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Sistem pengupahan yang terjadi di pasar wage tulongagung. Hasil dari penelitian ini adalah upah yang didapatkan pekerja toko, kuli angkut maupun tukang parker belum sesuai dengan tingkat kesejahteraan yang diatur pemerintah dalam UMR.¹² Adapun perbedaan dari penelitian penulis adalah lebih fokus pada permasalahan upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* di kota Makassar ditinjau dari hukum ekonomi syariah.

2. Penyelesaian Upah Yang Belum Dibayarkan Dalam Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr), Oleh Robertus Kurnia Agung Setyawan (2019). Penelitian diatas berfokus pada putusan pengadilan hubungan industrial nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2017/Pn.Pbr apakah sudah sesuai dengan hukum positif yang berlaku di Indonesia dan apa pertimbangan hakim terhadap konflik hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dikaitkan dengan asas kepastian hukum. Permasalahan dalam penelitian ini adalah PT. Delima nusantara telah melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang ketenagakerjaan karena tidak membayar upah pensiun terhadap karyawannya/penggugat. Hasil dari penelitian ini adalah karyawan/penggugat dipekerjakan secara terus menerus pada usia 56 tahun yang tidak tahu menahu mengenai aturan hukum untuk itu

¹²Firda Aricahyani, *Sistem Pemberian Upah Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Kesejahteraan Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*, (Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama IslamNegeri Tulungagung, 2019). 1.

Tergugat PT Delima Muda Nusantara wajib membayarkan uang pensiun kepada penggugat.¹³ Adapun perbedaan dari penelitian peneliti adalah, lebih fokus pada permasalahan upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* di kota Makassar ditinjau dari hukum ekonomi syariah.

3. Peran Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Upah, Oleh Nadia Mufida (2020). Penelitian diatas berfokus pada peranan pengadilan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hak upah antara pekerja dan pengusaha serta kendala-kendala apa saja yang dihadapi pengadilan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hak upah antara pekerja dan perusahaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah peranan pengadilan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan Hak upah antara pekerja dan pengusaha.

Hasil dari penelitian ini adalah peranan Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak upah sudah sesuai dengan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.¹⁴ Adapun perbedaan dari penelitian peneliti adalah, lebih fokus pada permasalahan upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* di kota Makassar ditinjau dari hukum ekonomi syariah.

¹³Robertus Kurniawan Agus Setyawan, *Penyelesaian Upah Yang Belum Dibayarkan Dalam Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-Phi/2017/Pn.Pbr.* (Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Jember, 2019), 1.

¹⁴Nadia Mufida, *Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Upah Antara Pekerja Dan Pengusaha*, (Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, 2020) . 1.

F. Deskripsi Teori

1. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena kelalaian atau ketidak patuhan salah-satu atau para pihak dalam melaksanakan atau menasirkan ketentuan normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.¹⁵ Untuk itu dengan adanya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang akan mengakomodir atas perbedaan pendapat yang mungkin akan mengakibatkan pertentangan antara pekerja dengan perusahaan, karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur empat jenis Perselisihan Hubungan Industrial yakni:

- a. Perselisihan hak, adalah perselisihan yang muncul karena tidak dipenuhinya hak-hak pekerja. Hal ini terjadi akibat adanya perbedaan pelaksanaan, pendapat dan penafsiran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat terhadap pembuatan dan atau perjanjian kerja bersama.

¹⁵Jonathan Suprihanto, Bima Setya Nugraha, dan Lana Prihanti Putri, *Hubungan Industrial Pendekatan Kasus* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016). 119.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya persamaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah-satu pihak. Berdasarkan pasal 152 UU Ketenagakerjaan permohonan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan permohonan tertulis yang disertai alasan dan dasar kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesamaan paham mengenai keanggotaan terkait dengan pelaksanaan hak dan kewajiban dalam satu perusahaan.¹⁶ dalam hubungan industrial tidak hanya memandangi aspek materiil semata, tetapi juga akan memperhatikan aspek prosedural atau formal, sama halnya dengan cara penyelesaian hubungan industrial sebagai berikut:

1. Penyelesaian secara bipartit

Penyelesaian ini dilakukan oleh pengusaha, gabungan pengusaha dengan serikat buruh/pekerja. Dan apabila tidak menemukan jalan keluar terkait musyawarah yang dilakukan maka para pihak berhak melanjutkan perundingan tripartit. Tetapi, jika kedua pihak menyepakati maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada PHI tempat perusahaan berada.

IAIN PALOPO

¹⁶Disnakertrans, "Sebaiknya Anda Tahu: Jenis Perselisihan Hubungan Industrial." di akses 15 Januari 2022, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>

2. Penyelesaian secara Tripartit

Penyelesaian ini dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha dimana melibatkan pihak ketiga, tahapan tersebut meliputi:

- a) Mediasi adalah musyawarah yang dipimpin oleh satu orang atau lebih
- b) Konsiliasi adalah musyawarah melalui pihak ketiga (konsiliator)

Arbitrase adalah penyelesaian di luar pengadilan.¹⁷

Dalam penyelesaian perselisihan, ada beberapa lembaga yang sangat berperan penting yakni:

- 1) Peradilan umum berwenang menyelesaikan perselisihan hak yang diajukan oleh buruh perseorangan dan buruh serikat buruh
- 2) Peradilan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan berwenang untuk serikat buruh dan majikan, untuk perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan ke panitia perselisihan perburuhan. Dan hanya serikat buruh atau majikan yang dapat mengajukan perkara perselisihan kepentingan ke panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.¹⁸ Dasar hukum Perselisihan hak yakni:

- a. Undang-undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial
- b. Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁹

¹⁷ Admin DSLA, "Tentang Perselisihan Hubungan Industrial." di akses 12 Januari 2022, <https://www.dslalawfirm.com//perselisihan-hubungan-industrial/>

¹⁸ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1999).158.

¹⁹ Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah, Novita Listyaningrum, dan Inggi Akim, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish, 2021). 21-22.

2. Hak-hak Pekerja atas Upah dalam Hukum Ekonomi Syariah

Hak-hak pekerja dalam hukum ekonomi syariah adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan/Upah yang pantas atas kerja kerasnya yang bersumber dari sistem Ekonomi berupa sistem pelaksanaan fiqih dalam bidang masyarakat.²⁰ Sistem ekonomi yang di laksanakan oleh masyarakat membutuhkan hukum untuk mengatur guna menciptakan tertib hukum dan menyelesaikan masalah sengketa yang akan timbul dalam interaksi ekonomi. Dan dengan adanya hukum ekonomi syariah dapat memberikan dukungan untuk penyelesaian berbagai sengketa yang muncul dalam masyarakat.²¹ Menurut pandangan Islam upah adalah *ujrah*. Secara bahasa berarti *ujrah*, upah atau pengupahan. Sedangkan menurut tata bahasa adalah *ujroh* yakni masdar sami dari fi' il *ijarah* yang merupakan pendapat yang shahih. Upah secara etimologi *al-ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru* yang menurut bahasa adalah *al-iwad* yang berarti upah atau ganti. Adapun menurut istilah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dan disertai dengan imbalan. Berikut pendapat ahli mengenai *Ijarah* yakni:

- a. Menurut Hendi Suhendi, “*Ijarah* adalah akad atas manfaat disertai imbalannya”.²²

IAIN PALOPO

²⁰Imam Setya Budi dan Arie Syantoso, “Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah,” Universitas Islam Kalimantan: *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Syariah*, Volume. 4, No.1 (Juni 2019): 112, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id>.

²¹Eka Sakti Habibullah, “Hukum Ekonomi Syariah Dalam Tatanan Hukum Nasional,” *Jurnal Hukum Islam Dan Pranata Sosial Islam*, Vol. 5, No.9 (2017): 670, <http://journal.staialhidayahbogor.ac.id>.

²²Herda Yanti, *Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Pelaksanaan Upah Harian Para Buruh Pengangkut Barang Di Pasar Kelurahan Khairiah Mandah Kabupaten Indragiri Hilir*, (Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Agama Islam Auliaurasyidin Tembilahan Riau, 2021), 2,

b. Menurut Rachmat Syafei, dalam buku fiqh muamalah Ijarah yaitu menjual manfaat *Ujrah*. atau upah secara umum akad yang berwujud pemberian imbalan terhadap suatu manfaat yang diambil seperti pada garis besar berikut:

- 1) Memberikan imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu, seperti rumah, mobil, pakaian dan lain-lain
- 2) Memberikan imbalan karena pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti seorang pelayan.²³

Para ulama telah menganggap bahwa, menunda pembayaran gaji pekerja atau tidak memberikannya setelah pekerjaan diselesaikan, termasuk dosa besar.²⁴

Sebagaimana yang dijelaskan dalam hadist berikut:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ. (رواه ابن ماجة).

Artinya:

"Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).²⁵

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ

²³Siti Mutmainah, *Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pengupahan Pada Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa*, (Mahasiswa Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021).

²⁴Kompasiana, "Hukum Menunda Pemberian Upah Dalam Lingkungan Dunia Islam," di akses 21, desember 2021,

<https://www.kompasiana.com/putralim/5a94a86cdcad5b2c636543c2/hukum-menunda-pemberian-upah-dalamlingkup-dunia-islam>.

²⁵Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Sunan Ibnu Majah, Kitab. Al-Ahkam, Juz.2, No.2443*, (Darul Fikri:Beirut-Libanon, 1981M). h.817.

ثُمَّهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَىٰ مِنْهُ وَمَ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري)

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.” (HR. Bukhari).²⁶

Sebagaimana dalam ketentuan diatas maka, sesuai dengan syariah Islam pembayaran upah atau kompensasi kepada orang yang telah memberikan jasanya harus diberikan setelah pekerjaannya selesai dan tidak boleh menunda pembayaran upah karena ada kemungkinan pihak yang bersangkutan benar-benar membutuhkannya.²⁷

G. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir adalah konsep dan teori yang saling berhubungan dipengaruhi oleh faktor yang telah diidentifikasi terhadap masalah penelitian. Dalam hal ini, penulis harus menguraikan konsep atau variable secara jelas, menurut sugono kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan lebih kritis pertautan antara variable yang diteliti.²⁸

IAIN PALOPO

²⁶Abu Abdullah Mauhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Albukhari Alja'fi, *Shahih Al-Bukhari*, Kitab Al-Buyu' Juz 3 (Darul Fikri:Bairut-Libanon, 1981M), h. 41.

²⁷Sri Wahyu, Saifuddin, “ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Jasa Pekerja Sawah (Studi kasus Desa Campurjo Kecamatan Wnomulyo)”, Universitas Al-Asyariah Mandar: *Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah dan Sosial Budaya Islam*, Vol.6, No.1 (2021): 157, <https://journal.lppm-unasman.ac.id/index.php/jalif/article/view/2309>

²⁸Juliansa Noor, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2017).3.

Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang RI No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial UU RI No.2 Tahun 2004 Tentang PPHI

Perselisihan hak

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hasil Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir maka, penelitian akan membahas mengenai perselisihan hak upah dengan perusahaan PT Pabrik Cat Tinta dan *Pasific* yang penyelesaiannya menempuh jalur litigasi pada pengadilan Makassar yang diakan dibahas peneliti mengikut Tinjauan Hukum Ekonomi syariah dalam perselisihan hak tentang masalah ketenagakerjaan yang menjadi acuan bagi penulis dalam melaksanakan penelitian yang objeknya adalah pengadilan penyelesaian hubungan industrial di kota makassar yang nantinya akan mengkaji mengenai pendapat hakim dalam memutuskan sebuah perkara yang kemudian peneliti akan mengaitkan dengan berbagai sumber yakni berdasarkan Al-quran, As-sunnah, aturan perundang-undangan yang berlaku dan peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang telah didapatkan pada objek penelitian.

IAIN PALOPO

H. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan fokus permasalahan peneliti, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian normatif yang dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum seperti peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin, kasus-kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan yang mempunyai hukum tetap yang kemudian akan dihubungkan dengan permasalahan yang diteliti.²⁹

2. Pendekatan

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan oleh penulis ada dua yakni:

- a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), dimana penulis menelaah semua peraturan perundang-undang, Ayat Al-quran dan hadist-hadist yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diangkat dengan tujuan untuk membahas bagian yang terdapat pada rumusan masalah yakni, Bagaimana penyelesaian perselisihan hak upah pekerja di PT. Pabrik Cat Tinta dan *Pasific* dan Bagaimana tinjauan ukum ekonomi syariah terhadap perselisihan hak upah pekerja di PT. Pabrik Cat Tinta dan *Pasific*.
- b. Pendekatan kasus (*Case Approach*), dimana penulis melakukan telaah pada kasus-kasus yang sudah ada sebelumnya dan telah memperoleh putusan pengadilan yang mempunyai hukum tetap yang telah dipertimbangkan oleh hakim

²⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2007), 93.

sehingga dapat digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.³⁰

I. Definisi Istilah

Guna menghindari kesamaan, maka peneliti kembali memperjelas judul yang akan diteliti yaitu: “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perkara Perselisihan Hak (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mks)” yang pokok permasalahannya menyangkut sebagai berikut:

1. Hukum Ekonomi Syariah

Hukum ekonomi syariah merupakan kumpulan peraturan yang berkaitan dengan praktik ekonomi dalam rangka memenuhi kebutuhan manusia yang bersifat komersial maupun tidak komersial yang didasarkan pada hukum Islam.³¹

2. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan peradilan umum yang berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan Hubungan Industrial.³²

IAIN PALOPO

³⁰Setyawan, *Penyelesaian Upah Yang Belum Dibayarkan Dalam Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-Phi/2017/Pn.Pbr)*. (Mahasiswa, Fakultas Hukum, Universitas Jember, 2019).

³¹Akupintar, “Apa Itu Hukum Ekonomi Syariah,” di akses 17 Januari 2022, <https://akupintar.id/jurusan/-/daftar-jurusan/detail-jurusan/94934/hukum-ekonomi-syariah>.

³²Wikipedia, “Pengadilan Hubungan Industrial,” di akses 15 Januari 2022, https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pengadilan_Hubungan_Industrial.

3. Perselisihan Hak

Perselisihan Hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan.³³

J. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yang diperoleh dari data yang telah ada sebelumnya. Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas maka sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ada dua macam yakni:

1. Bahan Hukum Primer,

Bahan Hukum Primer adalah data yang diperoleh dari Al-quran, hadist, Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang RI No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, pemutusan hubungan kerja dan Putusan Pengadilan Negeri 1A Khusus Makassar No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks tentang perselisihan hak upah.

2. Bahan Hukum Sekunder, adalah data-data yang menjadi penunjang hukum primer untuk memberikan arahan terkait isu hukum dengan hukum primer.

³³Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019).

Bahan hukum sekunder yang dimaksud yakni: buku-buku hukum, jurnal, skripsi, artikel, karya pemikiran orang lain, literatur dari internet ataupun dari perpustakaan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap hukum primer dan hukum sekunder yang di ambil dari kamus, internet, ensiklopedia yang berkaitan dengan penelitian.

K. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan fokus permasalahan peneliti, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menggunakan data-data melalui buku-buku, peraturan undang-undang, kamus, jurnal , skripsi, artikel, sistem informasi penelusuran perkara (SIPP) pengadilan hubungan indusrtial dan hasil penelitian hukum yang berkaitan dengan permasalahan peneliti.

L. Pemeriksaan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan data yang diambil dari hasil penelitian yang kemudian menggunakan penelitian kualitatif yang datanya diuji melalui validasi dan rehabilitas. Sehingga data yang diperoleh teruji secara ilmiah berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan.³⁴

Ada beberapa cara yang digunakan dalam pemeriksaan keabsahan data yakni:

1. Perpanjangan Keikutsertaan

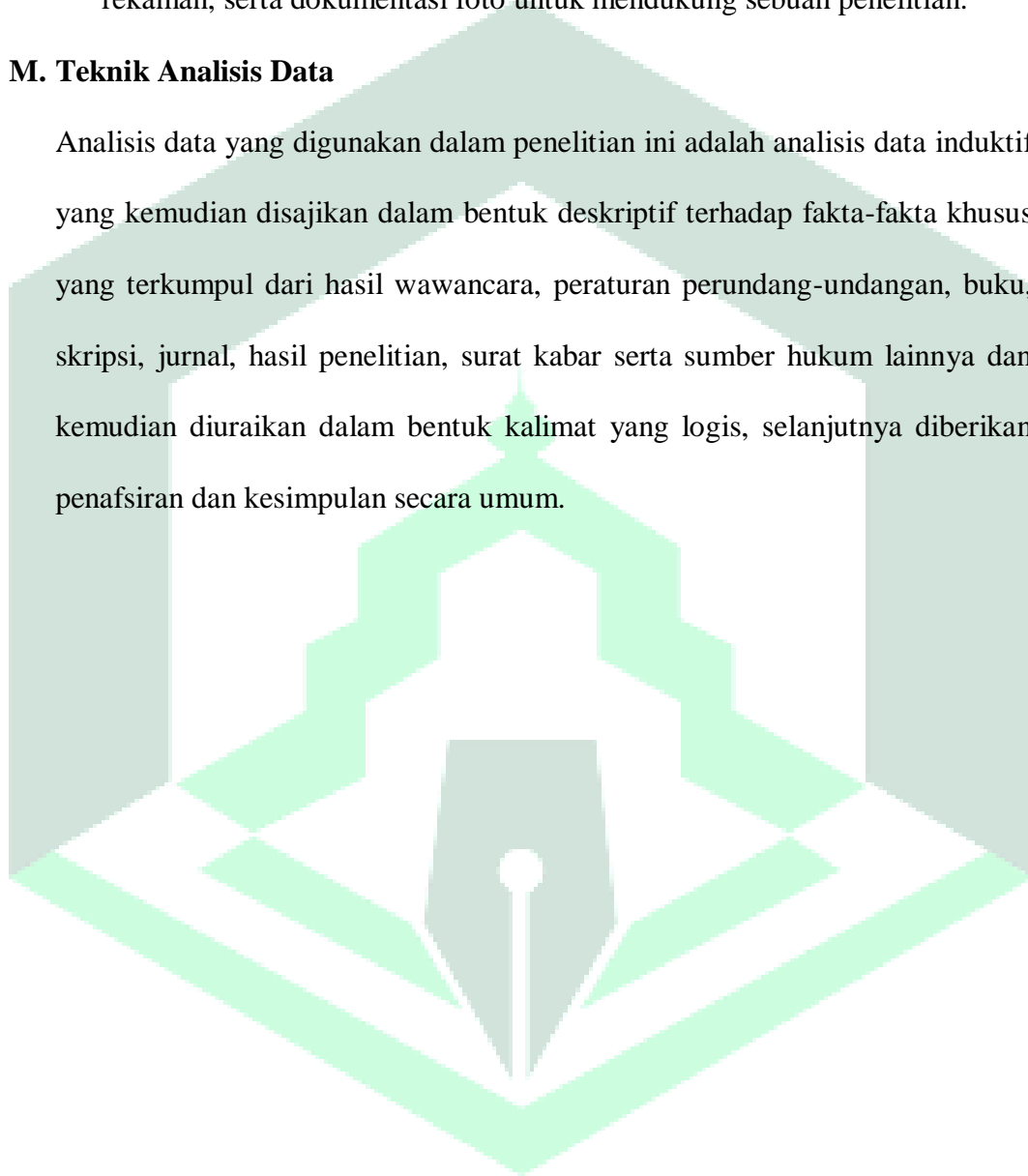
Dimana dalam ini penelitian memiliki waktu yang lebih lama agar penelitian mendapatkan data yang lebih lengkap.

³⁴Muh. Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas Dan Studi Kasus*, Pertama (Sukabumi: CV Jejak, 2017). 93-95.

2. Bahan referensi yang cukup, adalah sumber bahan pendukung data dari hasil penelitian misalnya data-data yang didapatkan dari hasil wawancara hakim, rekaman, serta dokumentasi foto untuk mendukung sebuah penelitian.

M. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data induktif yang kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif terhadap fakta-fakta khusus yang terkumpul dari hasil wawancara, peraturan perundang-undangan, buku, skripsi, jurnal, hasil penelitian, surat kabar serta sumber hukum lainnya dan kemudian diuraikan dalam bentuk kalimat yang logis, selanjutnya diberikan penafsiran dan kesimpulan secara umum.



IAIN PALOPO

BAB II

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PERSELISIHAN HAK UPAH di PT. PABRIK CAT DAN TINTA PASIFIC

A. Pihak-pihak yang berperkara

1. Andi Ahmad Lama (Pekerja)

Lahir di Tanuntung, 20 Juli 1973, beralamat di Jalan Bajik pakmae 5 No. 18b, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

2. PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific*

Beralamat di Jalan Bouroq Lio Baru Nomor 33 RT 04/ RW 01, Batusari, Kec. Batuceper, Kota Tangerang, Banten, cabang Jalan H. Banca Papan Lestari, Kab. Maros, Sulawesi Selatan.³⁵

B. Faktor-Faktor Terjadinya Perselisihan Hak Upah

Ditinjau dari Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka perselisihan hubungan industrial dibagi atas perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan hak meliputi:

1. Perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat para pihak, termasuk di dalamnya hal hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangan yang berlaku.³⁶

³⁵Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mks

³⁶Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019). 53-54

2. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja, karena tidak memenuhi isi dari pada perjanjian kerja tersebut.³⁷
3. Perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi akibat ketidak sesuaian pendapat antara pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hak, misalnya pembayaran upah (uang pesangon), penghargaan masa kerja, penghargaan hak-hak lain misalnya sisa cuti yang belum diambil atau perjanjian kerja bersama yang tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut.³⁸

Hak pekerja atas upah merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau masyarakat. Upah merupakan hak yang melekat pada diri pekerja yang mewajibkan pengusaha atau majikan untuk melakukan suatu perbuatan yakni pemberian upah kepada pekerja. Berdasarkan Pasal (1) angka 30 undang-undang RI nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa:

*“Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”*³⁹

Berdasarkan uraian tersebut, telah terjadi kasus perselisihan hak upah di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* yang tidak membayar upah proses kepada Andi ahmad lama (karyawan).

³⁷ Hartono Widodo dan Judiantoro, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019). 53-54

³⁸Wawancara dengan Abdi Pribadi Rahim, Selaku hakim PHI, Pada Tanggal 24 Februari Pukul 10:39 WITA.

³⁹Gajimu, “Kebijakan Pengupahan di Indonesia”, di akses 09 April 2022, <https://gajimu.com>

Karena telah mengundurkan diri pada tanggal 28 Februari 2019 langsung di ikuti dengan berhenti bekerja pada hari yang sama sehingga tidak berhak mendapatkan upah proses tersebut karena pengunduran diri tidak diajukan selambat-lambatnya 30 hari sebelum berhenti bekerja sebagaimana pasal 74 ayat (1) Tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB)⁴⁰ dan pasal 36 huruf I Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja. Disamping pernyataan pihak perusahaan tersebut, karyawan juga mempunyai alasan mengapa pengunduran diri tersebut terjadi.

Awalnya karyawan bekerja pada tanggal 16 Juli 2012 sampai dengan 28 Februari 2019 dan memperoleh upah terakhir sebesar Rp. 3.300.000,00. Dan sebagai pekerja kontrak selama 6 bulan pada kontrak pertama, setelah kontrak tersebut berakhir masa kontrak kemudian di perpanjang lagi selama 6 bulan untuk kontrak kedua, setelah masa kontrak tersebut habis. Kontrak tidak diperpanjang lagi tetapi tetap dipekerjakan oleh pihak perusahaan. Karyawan beberapa kali mempertanyakan kontrak selanjutnya namun jawaban dari pihak perusahaan tidak perlu pertanyakan kontrak yang penting karyawan bekerja dan mendapat upah. Karyawan juga tidak pernah diperlihatkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sehingga tidak dapat mengetahui uang kompensasi yang akan diberikan termasuk prosedur pengunduran diri sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama.

⁴⁰Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan perjanjian kerja yang dibuat oleh serikat pekerja dan perusahaan.

Sampai karyawan bersedia mengajukan surat pengunduran diri tetapi dengan syarat pihak perusahaan memberikan hak-haknya berupa uang pesangon. Syarat tersebut awalnya disetujui oleh pihak perusahaan. Namun saat pengunduran diri tersebut diajukan pihak perusahaan ternyata mengingkari janjinya untuk memberikan hak karyawan berupa uang proses selama.⁴¹

Tabel 1.1
Jumlah Upah Proses

| No | Bulan | Tahun | Upah proses |
|---------------------------|-------------------|-------|-------------------------|
| 1. | Februari-Desember | 2019 | Rp. 36.300.000,00 |
| 2. | Januari-Desember | 2020 | Rp. 39.600.000,00 |
| 3. | Januari-Februari | 2021 | Rp. 6.600.000,00 |
| Jumlah Upah Proses | | | Rp.82.500.000,00 |

Sumber: Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mks

Berdasarkan hal tersebut, apa yang dilakukan oleh PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* kepada karyawan dapat dibenarkan karena karyawan telah mengundurkan diri dan berhenti bekerja di hari yang sama yang artinya tidak lagi melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan. Sebagaimana dalam pasal 93 ayat (1) undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa:

“Upah tidak dibayar apabila karyawan/pekerja tidak melakukan pekerjaan”.

Hak untuk menerima upah dimulai pada saat hubungan kerja timbul antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan hak dan kewajibannya.⁴²

⁴¹Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mks

⁴²K Bartens “Perselisihan Hak Atas Upah Pekerja Terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)”, di akses 04 Maret 2022, <https://media.neliti.com/media/publications/72598-ID-none.pdf>.

Hubungan kerja adalah hal yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan. Dikarenakan adanya hubungan kerja yang telah melahirkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing.⁴³

Berdasarkan undang-undang RI Nomor 13. Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka, yang menjadi unsur-unsur dari hubungan kerja meliputi:

- a. Adanya unsur pekerjaan Adanya pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan atau dilakukan oleh pekerja adalah unsur dalam sebuah hubungan kerja. Dengan disepakatinya perjanjian kerja oleh kedua belah pihak, maka pekerja terikat kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Pasal 1603 KUH Perdata mengaturnya sebagai berikut:

“Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaikbaiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”

Pekerjaan tersebut wajib dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pasal 1603a KUH Perdata menyatakan:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.”

⁴³Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, (Jakarta: UB Press, 2012).

Atas tenaga, waktu, serta keahlian yang dikerahkan untuk pekerjaan itulah, pekerja berhak mendapatkan upah.

- b. Adanya unsur upah, berdasarkan Pasal 1 angka 30 dalam undang-undang ketenagakerjaan ialah:

“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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

- c. Adanya unsur perintah

Unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya ada pihak yang memberi perintah dan ada yang wajib melakukan perintah itu, yaitu pekerja. Unsur perintah dapat dimaknai luas, misalnya berupa target kerja, instruksi, dan lain-lain. Kewajiban pekerja untuk tunduk pada perintah perusahaan antara lain diatur dalam KUH Perdata Pasal 1603b:

“Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.”⁴⁴

- d. Adanya unsur waktu tertentu.⁴⁵

IAIN PALOPO

⁴⁴Syitti Rommalla, Inilah Unsur-unsur Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja, di akses 19, april 2022, <https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>

⁴⁵Juliandy Dasdo Tambun, “Status Hukum Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis”, di akses 14 April 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/status-hukum-hubungan-kerja-tanpa-perjanjian-kerja-tertulis-It501a22cbaec25>

Menurut Pasal 54 Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama harus memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 kitab undang-undang hukum perdata tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa, Perjanjian kerja dikatakan sah atau tidak harus memuat empat syarat yakni:

- a. Kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang terlarang

Dalam Perjanjian kerja terdapat jenis perjanjian kerja menurut bentuknya yakni, secara tertulis yang ditandatangani oleh kedua pihak atau dan secara lisan.

IAIN PALOPO

Berdasarkan Pasal 51 ayat (2) Undang-undang RI Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: ⁴⁶

*Perjanjian kerja dapat dibuat secara “TERTULIS” maupun “LISAN”.*⁴⁷

Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku misalnya perjanjian yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja di laut. Biaya yang diperlukan dalam pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha. Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan:

1. Kesepakatan kedua belah pihak, yaitu kesanggupan point-point tertentu pada kedua belah pihak dalam melakukan perjanjian lewat persetujuan masing-masing.
2. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, dalam hal ini mengikut pada kesadaran pengetahuan hukum yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam melakukan kesepakatan kerja tentunya pihak pekerja dan pengusaha harus mengetahui secara detail jenis pekerjaan serta jobs deks.

IAIN PALOPO

⁴⁶Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019). 66

⁴⁷Juliandy Dasdo Tambun, “Status Hukum Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis”, di akses 14 April 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/status-hukum-hubungan-kerja-tanpa-perjanjian-kerja-tertulis-It501a22cbaec25>

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dkesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁸

Mengenai adanya perselisihan hubungan kerja tersebut dilakukan secara lisan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 15 ayat (1) tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu tertentu menetapkan bahwa:

1. PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja buruh dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya hanya sementara.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja yang bersifat tetap dengan masa percobaan paling lama 3 bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tidak boleh dibawah upah minimum yang berlaku.⁴⁹ Dengan demikian karyawan berhak untuk menuntut haknya sebagai karyawan PKWTT yang meliputi:

- a. Berhak mendapatkan upah setelah pekerjaan selesai dan tidak boleh mendapatkan upah di bawah upah minimum provinsi (UMP).

IAIN PALOPO

⁴⁸Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019). 67

⁴⁹Fithriatus Shalihah, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham”, *Journal UIR Law Review*, Vol. 01, Nomor 02 (2017):151, <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/955>

- b. Berhak mendapatkan fasilitas berupa dana bantuan sebagaimana yang berlaku dalam perusahaan.
- c. Berhak mendapatkan perlakuan yang tidak diskriminatif dari pihak pengusaha. Berhak mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan.
- d. Berhak dari kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.⁵⁰

Berdasarkan penjelasan diatas maka, perjanjian kerja (PK) dibuat dan diberlakukan oleh perusahaan atau biasa disebut dengan peraturan perusahaan (PP) sehingga mengikat karyawan masing-masing.

Adapun yang menjadi ketentuan dari peraturan perusahaan yakni:

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban atau pekerja atau buruh
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan
6. Hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari dari peraturan perundang-undangan.⁵¹
7. Sedangkan perjanjian kerja bersama (PKB) disusun berdasarkan kesepakatan oleh perusahaan dan serikat pekerja.⁵²

⁵⁰Juliandy Dasdo Tambun, "Status Hukum Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis", di akses 14 April 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/status-hukum-hubungan-kerja-tanpa-perjanjian-kerja-tertulis-It501a22cbaec25>

⁵¹Samahitawiroutama, Mengenal Peraturan (PP) Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

⁵²Insight talenta, "Perjanjian Kerja Bersama, Catat Poin Pentingnya Berikut ini", di akses 30 Maret 2022, <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/perjanjian-kerja-bersama/>

Pasal 116 ayat (1) UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

menyatakan bahwa:

*“Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”.*⁵³

Isi perjanjian kerja bersama (PKB) ditentukan bersama oleh perusahaan dan serikat pekerja terkait dengan hak dan kewajiban misalnya kenaikan upah, cuti, aturan jam kerja dan sebagainya.

Perjanjian kerja bersama berlaku hanya selama 2 tahun namun perjanjian kerja bersama (PKB) dapat diperpanjang paling lama 1 tahun sesuai dengan kesepakatan antara serikat pekerja dan perusahaan.⁵⁴

Untuk membuat PKB, kedua belah pihak harus melakukan perundingan. Berikut adalah tahapan proses penyusunan PKB:

- a) Mengajukan Penyusunan PKB dari serikat
- b) Memverifikasi keanggotaan Serikat Pekerja
- c) Menentukan siapa saja tim perunding
- d) Menyusun Tata Tertib dan Aturan Perundingan
- e) Melakukan Perundingan PKB
- f) Menandatangani PKB
- g) Mendaftarkan PKB ke instansi terkait, seperti Disnaker

IAIN PALOPO

⁵³ Tim Redaksi Grasindo, *Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2017). 48

⁵⁴Insight talenta, “Perjanjian Kerja Bersama, Catat Poin Pentingnya Berikut ini”, di akses 30 Maret 2022, <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/perjanjian-kerja-bersama/>

h) Mensosialisasikan PKB kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.⁵⁵

Sebagai suatu perjanjian, maka Perjanjian Kerja Bersama tidak terlepas dari ketentuan syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya, berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri yaitu, antara para pihak tersebut haruslah setuju terhadap apa yang diperjanjikan.

Apabila ada paksaan atau kekhilafan dan penipuan berarti tidak ada perjanjian.

Menurut Pasal 1321 KUHPerdara menyebutkan bahwa:

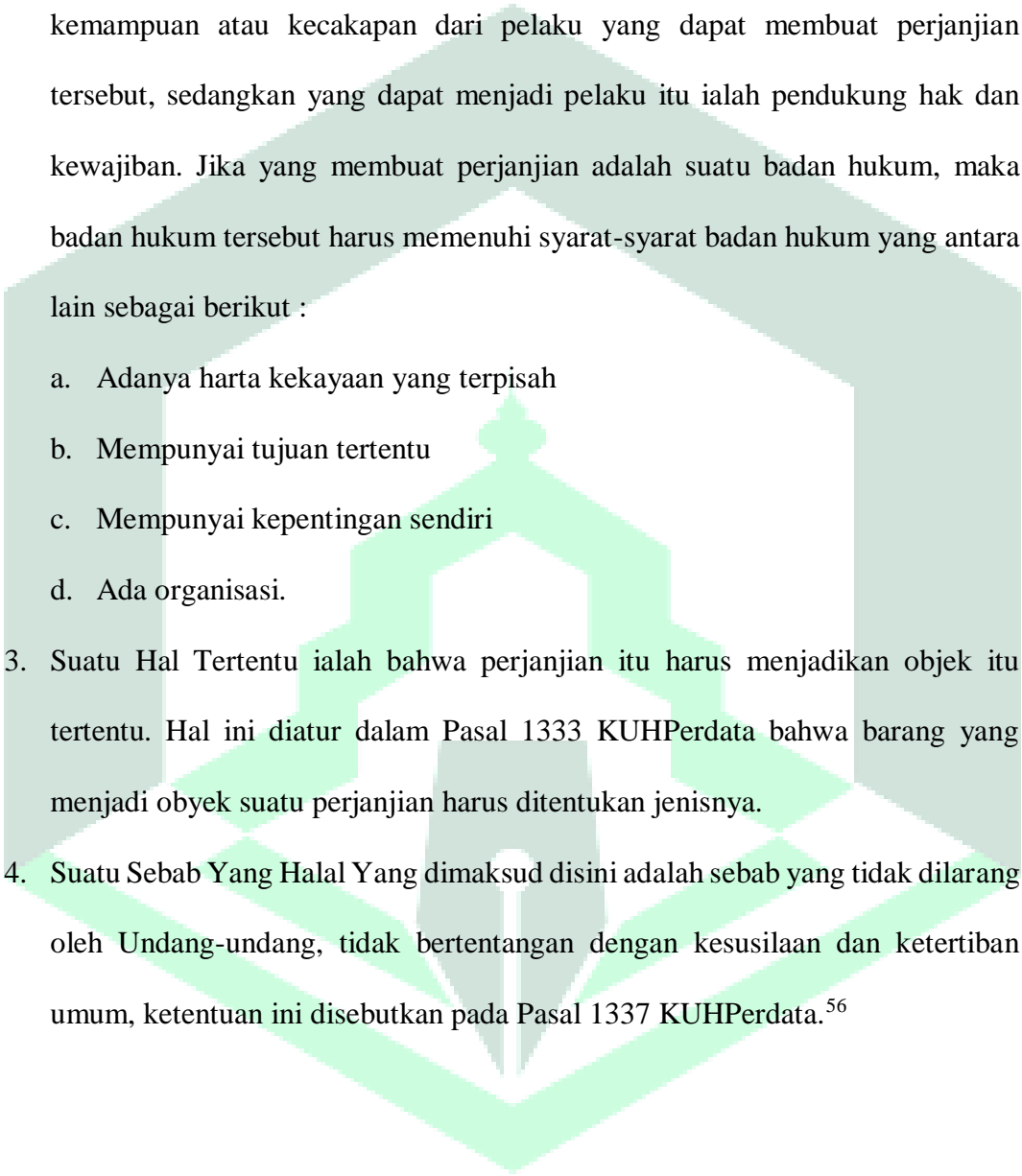
“Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”.

Paksaan yang dimaksud adalah:

- a. Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga untuk kepentingan pihak tertentu. Paksaan telah terjadi, bila perbuatan itu menakutkan orang yang berpikiran sehat dan orang yang bersangkutan merasa terancam.
- b. Paksaan juga membatalkan perjanjian, apabila paksaan dilakukan terhadap suami atau istri atau anak-anak atau keluarga.

IAIN PALOPO

⁵⁵Insight Talenta, “Perjanjian Kerja Bersama, Catat Poin Pentingnya Berikut ini”, di akses 19 April 2022, <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/perjanjian-kerja-bersama/>

- 
2. Kecakapan Membuat Suatu Perjanjian Persyaratan ini mengaju pada kemampuan atau kecakapan dari pelaku yang dapat membuat perjanjian tersebut, sedangkan yang dapat menjadi pelaku itu ialah pendukung hak dan kewajiban. Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat badan hukum yang antara lain sebagai berikut :
 - a. Adanya harta kekayaan yang terpisah
 - b. Mempunyai tujuan tertentu
 - c. Mempunyai kepentingan sendiri
 - d. Ada organisasi.
 3. Suatu Hal Tertentu ialah bahwa perjanjian itu harus menjadikan objek itu tertentu. Hal ini diatur dalam Pasal 1333 KUHPerdota bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.
 4. Suatu Sebab Yang Halal Yang dimaksud disini adalah sebab yang tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1337 KUHPerdota.⁵⁶

IAIN PALOPO

⁵⁶ Ardison Asri, "Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma: *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Volume. 7 No.1 (September 2016): 115-116,
<http://eprints.universitassuryadarma.ac.id/195/1/Kedudukan%20dan%20Fungsi%20PKB.pdf>

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK UPAH PEKERJA DI PT. PABRIK CAT TINTA DAN PASIFIC

Dalam kasus perselisihan hak upah yang terjadi di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* dengan karyawan diselesaikan menggunakan dua jalur penyelesaian yaitu jalur *nonlitigasi* dan *litigasi*. Adapun alur penyelesaian tersebut yakni:

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan (*Non Litigasi*).

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 alur penyelesaian sengketa dibagi atas 4 jenis yakni: Perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh.⁵⁷ Mengenai perselisihan hak yaitu upah, dimana telah terjadi kasus di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* tidak membayarkan upah kepada karyawan sehingga hal ini masuk dalam sengketa hubungan industrial yang penyelesaian melalui:

1. Penyelesaian melalui jalur bipartit

Penyelesaian perselisihan hak upah di PT. Pabrik dan Cat Tinta *Pasific* awalnya diselesaikan melalui jalur bipartit yang dilakukan secara musyawarah antara pihak perusahaan dengan karyawan dan diselesaikan dalam waktu 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.⁵⁸

⁵⁷Disnakertrans, "Sebaiknya Anda Tahu Jenis Perselisihan Hubungan Industrial," di akses 12 Januari 2022, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>.

⁵⁸Dafrian, *Perselisihan Hubungan Industrial Dan Tata Cara Penyelesaiannya Menurut Undang-undang No.2 Tahun 2004*, (Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2005). 29-31

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (10) Undang-undang No. 2 Tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa:

*“Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”.*⁵⁹

Dalam undang-undang Ketenagakerjaan terdapat dua Lembaga Bipartit yakni Lembaga Kerja Sama Bipartit atau sering disingkat LKS Bipartit dan Lembaga Perundingan Bipartit atau sering disebut juga sebagai mekanisme perundingan bipartite.

LKS-Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh (yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan) atau unsur pekerja/buruh Pengertian tersebut ditegaskan lebih lanjut dalam undang-undang, bahwa LKS-Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

LKS-Bipartit diatur dalam Pasal 106 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

“Bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerja sama bipartite”

LKS bipartit bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan Tidak hanya mendasar pada tujuan

⁵⁹Admin Law Office, “Penyelesaian Hubungan Industrial”, di akses 20 April 2022, <http://pengacaramuslim.com/penyelesaian-hubungan-industrial/>

tetapi juga berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, LKS bipartit mempunyai tugas yakni:

- a. Melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- b. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
- c. menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.⁶⁰ Berdasarkan uraian tersebut kasus di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* masih belum juga menemukan perdamaian kedua belah pihak yang selanjutnya permasalahan tersebut diselesaikan melalui jalur tripartit.

⁶⁰Umar Kasim, Tinjauan Hukum Ketentuan Lembaga;lembaga Bipartit, meliputi LKS Bipartit dan Lembaga Perundingan Bipartit dalam Permenakertrans, di akses 20 April 2022, https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PjuYuACodUQJ:https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/4_2009_2.pdf+&cd=12&hl=id&ct=clnk&gl=id

2. Penyelesaian melalui jalur Tripartit

Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral, yang selanjutnya disebut LKS Tripartit Sektoral, adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan sektor usaha tertentu yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha sektor usaha tertentu, dan serikat pekerja/serikat buruh sektor usaha tertentu.⁶¹

Dikarenakan penyelesaian perselisihan hak upah tersebut gagal dan tidak menemukan titik temu dalam penyelesaian bipartite maka, selanjutnya dilakukan perundingan melalui jalur tripartit yaitu melibatkan campur tangan pemerintah yang dalam hal ini diwakilkan oleh mediator dinas tenaga kerja di kota Makassar.⁶²

Dalam menyelesaikan perselisihan, ada 3 (tiga) bentuk tripartite yaitu :

- a. Mediasi hubungan industrial (mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

⁶¹Perinkopukm, Tentang Lks Tripartit, di akses 20 April 2022, <https://perinkopukm.jogjakota.go.id/page/index/tentang-lks-tripartit>

⁶²Dafrian, *Perselisihan Hubungan Industrial Dan Tata Cara Penyelesaiannya Menurut Undang-undang No.2 Tahun 2004*, (Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2005). 29-31

b. Konsiliasi hubungan industrial (konsiliasi) adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Penyelesaian ini dilakukan di kantor Dinas Ketenagakerjaan wilayah Kota/Kabupaten yang berwenang dan melalui konsiliator yang terdaftar di instansi tersebut.

c. Arbitrase hubungan industrial (arbitrase) adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁶³

Namun karena kasus Perselisihan hak upah di PT. Pabrik Cat Tinta dan *Pasific* tetap tidak dapat diselesaikan melalui jalur tripartit. Karena para pihak tidak mencapai kesepakatan maka pihak yang merasa dirugikan dalam hal ini adalah Andi ahmad lama sebagai karyawan membawa masalah tersebut kepada pengadilan hubungan industrial tepatnya di Kota Makassar.⁶⁴

IAIN PALOPO

⁶³Yusuf Fachrurrozi, Berbagai Cara Penyelesaian Hubungan Industrial, di akses 20 April 2022, <https://theypartnership.com/berbagai-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>

⁶⁴Putusan Nomor.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks.

B. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.⁶⁵ Penyelesaian perselisihan melalui jalur Pengadilan dapat dilakukan apabila proses mediasi dan konsiliasi mengalami kegagalan karena tidak adanya kesepakatan antar para pihak yang bersengketa. Gugatan diajukan dengan melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi dan anjuran tertulis dari mediator atau konsiliator.⁶⁶ Dalam putusannya pengadilan hubungan industrial memiliki kompetensi absolut dalam mengadili, berdasarkan UU RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni:

1. Memeriksa, mengadili dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Memeriksa, mengadili dan memutus di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
3. Memeriksa, mengadili dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja

IAIN PALOPO

⁶⁵ ICJR learning hub, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial" di akses 24 Mei 08 2022, <https://learninghub.id/course/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-melalui-pengadilan-hubungan-industrial/>

⁶⁶ Yusuf Fachrurrozi, "Berbagai Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" di akses 21 Maret 2022, <https://theypartnership.com/berbagai-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>

4. Memeriksa, mengadili dan memutus di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁶⁷

Untuk menciptakan hubungan industrial yang baik, pasal 103 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebut, hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh
- b. Organisasi pengusaha
- c. Lembaga kerjasama bipartit
- d. Lembaga kerjasama tripartit
- e. Peraturan Perusahaan
- f. Perjanjian Kerja Bersama
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Aturan Ketenagakerjaan menegaskan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Namun dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dengan Undang-undang yakni:

⁶⁷ Gajimu, Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” di akses 09 Juni 2022, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat/hubungan-industrial>

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Prosedur yang disediakan antara lain melalui mediasi hubungan industrial atau konsiliasi hubungan industrial atau arbitrase hubungan industrial. Bila masih juga gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang ada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi, yang daerah hukumnya meliputi tempat kerja pekerja.

Dalam kasus perselisihan hak upah pekerja yang terjadi di PT.Pabrik Cat dan Tinta *Pasific*, Hakim memutuskan bahwa, gugatan Andi ahmad lama (Karyawan) diterima sebagian yaitu hanya berhak menerima penggantian hak upah sebesar RP. 3.300.000,00 berdasarkan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa:

- a. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- b. Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat 1 harus memenuhi syarat:

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas dan
 - 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan.⁶⁸

Berikut yang merupakan hak-hak pekerja terkait dengan upah yang berhak mereka dapatkan sesuai dengan jenis pemutusan hubungan kerja yakni:

1. Uang pesangon, merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan akibat pemutusan hubungan kerja. Perusahaan biasanya menawarkan pembayaran pesangon kepada karyawan dalam situasi dan keadaan tertentu, biasanya saat karyawan tersebut mampu bekerja dalam waktu tertentu kemudian mengundurkan diri atau diberhentikan (PHK). Perhitungan uang pesangon ditetapkan dalam pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 40 ayat (2) peraturan pelaksanaannya yakni pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Berikut uang pesangon yang akan di terima oleh karyawan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yakni:

⁶⁸Tim Redaksi Grasindo, *Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2017). 69

Tabel 1.2
Cara menghitung uang pesangon

| No | Cara menghitung Uang pesangon |
|----|---|
| 1. | Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah |
| 2. | Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah |
| 3. | Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah |
| 4. | Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah |
| 5. | Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah |
| 6. | Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah |
| 7. | Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah |
| 8. | Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah |
| 9. | Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah |

Sumber: <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pesangon>

2. Uang penghargaan masa kerja, merupakan pembayaran dalam bentuk uang sebagai penghargaan kepada karyawan tergantung lamanya mereka bekerja.

Ketentuan tentang kewajiban perusahaan memberikan uang penghargaan masa kerja, sudah diatur dalam Pasal 156 Ayat (1) undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi:

*“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”*⁶⁹ Adapun perhitungannya sebagai berikut:

⁶⁹ Meirza Anggakara, Uang penghargaan masa kerja kepada karyawan, wajibkah perusahaan memberikannya, di akses 06 Juni 2022, <https://www.linovhr.com/uang-penghargaan-masa-kerja/#:~:text=Uang%20Penghargaan%20Masa%20Kerja%20atau,dan%20terkena%20PHK%20oleh%20perusahaan.>

Tabel 1.3
Cara menghitung uang penghargaan masa kerja

| NO | Cara menghitung uang penghargaan masa kerja |
|----|---|
| 1. | Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah |
| 2. | Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah |
| 3. | Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah |
| 4. | Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah |
| 5. | Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah |
| 6. | Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah |
| 7. | Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah |
| 8. | Masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah. |

Sumber: <https://greatdayhr.com/id-id/blog/uang-penghargaan-masa-kerja/>

3. Uang penggantian hak/kompensasi, merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti hak-hak yang belum diambil selama masa kerja. Menurut pasal 157 ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 66 Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021), komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas Upah pokok, dan Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.⁷⁰

Berikut komponen yang didapatkan oleh karyawan yakni:

⁷⁰ Gajimu, Perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja <https://gajimu.com/pekerjaanyanglayak/jaminankerja1/pesangon#:~:text=Uang%20penggantian%20hak%20adalah%20uang,belum%20diambil%20selama%20masa%20kerja.>

- a. Cuti tahunan yang belum diambil
 - b. Biaya atau ongkos pulang
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁷¹
4. Uang pisah, merupakan pembayaran berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pengabdian loyalitas karyawan selama masa kerja tertentu dengan prestasi yang baik dan merupakan kompensasi atas tidak adanya uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja. Uang pisah besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama di masing-masing tempat kerja. Pemberian uang pisah dapat diberikan atas dasar sebagai berikut:⁷²
1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
 5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan atau

⁷¹Insight Talenta, Cara Menghitung Uang Pesangon Pegawai PHK dan Pensiun, di akses 21 April 2022, <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peraturan-terkait-perhitungan-uang-pesangon-pp-35-2021/>

⁷²Gajimu, Perhitungan Uang pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, di akses 21 April 2022, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pesangon>

6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.⁷³

Berdasarkan uraian tersebut maka, Mengenai upah proses tidak dapat diberikan kepada Andi ahmad lama karena upah proses tersebut tidak didahului dengan tuntutan PHK⁷⁴ melainkan pengunduran diri secara sukarela dan dengan alasan tidak dibayarkan upahnya berupa uang pesangon selama 3 bulan kerja. Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima karyawan atau biasa disebut sebagai upah proses harus didahului oleh PHK dan skorsing yang dilakukan Pengusaha terhadap Pekerjaanya, sehingga tuntutan upah proses tidak dapat berdiri sendiri tanpa didahului oleh proses PHK atau skorsing.⁷⁵

IAIN PALOPO

⁷³Gajimu, Perhitungan Uang pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, di akses 21 April 2022, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pesangon>

⁷⁴PHK merupakan berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

⁷⁵Putusan Nomor. 37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mks.

BAB IV
TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERDAHAP
PERSELISIHAN HAK UPAH PEKERJA DI PT. PABRIK CAT TINTA
DAN PASIFIC DALAM PUTUSAN NOMOR. 37/PDT.SUS-
PHI/2021/PN.MKS.

Dalam Fiqh Islam perjanjian atau biasa disebut dengan sistem kontrak adalah suatu akad yang mengharuskan salah-satu pihak untuk bekerja memberi manfaat jasa kepada orang lain dalam waktu yang telah ditentukan yang sewaktu-waktu akan mendapatkan upah. Perjanjian atau kontrak yang dilakukan antara pekerja dan perusahaan menandakan adanya ikatan antara kedua belah pihak, hal ini sesuai dengan konsep islam bahwa kontrak harus sesuai dengan ijab qabul yang merupakan akad ijarah.⁷⁶

Ijarah berasal dari bahasa arab yang berarti imbalan, upah sewa/jasa. Sedangkan menurut istilah adalah pemindahan hak guna suatu barang dengan bayaran tanpa diikuti pemindahan kepemilikan. Kitab fikih menyebutkan terdapat dua bentuk akad *al-ijarah* yakni:

- 1) *Ajir Khas* yaitu bentuk pekerjaan yang dilakukan sendiri dan bertanggung jawab secara sendiri pula. Bentuk pekerjaan seperti ini adalah pembantu rumah tangga, supir dan lainnya.
- 2) *Ajir Mustarik* yaitu suatu pekerjaan yang terikat dengan orang lain seperti buruh pabrik, bengkel dan lainnya.⁷⁷

⁷⁶Suryadi Bata Ahmad dan Rahmah Amir, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam," UIN Alauddin Makassar: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, Vol.1, No.2 (Mei 2020): 30-31 <https://repositori.uin-alauddin.ac.id>

⁷⁷Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*, (Banda aceh: PeNa, 2014). 88-89

Sedangkan menurut objeknya ijarah dibagi atas dua jenis yakni:

1. Ijarah atas manfaat, seperti sewa menyewa berupa aset seperti rumah, kendaraan, perhiasan, pakaian, dan sebagainya.
2. Ijarah atas pekerjaan yakni, jasa sebagai objek sewa seperti memperbaiki barang, menjahit baju, membangun bangunan, mengantar paket dan lain lain.⁷⁸

Mengenai jasa sebagai objek sewa, maka akan ada pemberian upah yang akan diberikan kepada seseorang yang memberikan jasanya untuk kemudian disewa dalam jangka waktu tertentu. Terkadang pemberian upah merupakan masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh berbagai pihak, baik itu dari pihak swasta maupun pemerintah yang selalu membuat pihak manajemen berfikir dalam menetapkan kebijakan tersebut. Tidak sedikit besar maupun kecilnya upah selalu memicu konflik antara pihak perusahaan dan pihak yang dipekerjakan (karyawan). Seperti yang terjadi di PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* sistem upah yang diberikan pihak perusahaan kepada salah-satu karyawan yaitu Andi Ahmad Lama sebesar Rp. 3.300.000/bulan dengan masa kerja selama 6 bulan terhitung satu kali kontrak. Namun karena kontrak ketiga tidak jelas akhirnya karyawan mengundurkan diri dengan alasan pihak perusahaan mengingkari janjinya untuk diberikan hak-haknya berupa uang pesangon selama tiga bulan kerja dan menuntut upah proses selama:

IAIN PALOPO

⁷⁸Tokopedia Kamus Keuangan, "Ijarah", di akses 05 Mei 2022, <https://kamus.tokopedia.com/i/ijarah/>

Tabel 1.4
Jumlah Upah Proses

| No | Bulan | Tahun | Upah proses |
|---------------------------|-------------------|-------|-------------------------|
| 1. | Februari-Desember | 2019 | Rp. 36.300.000,00 |
| 2. | Januari-Desember | 2020 | Rp. 39.600.000,00 |
| 3. | Januari-Februari | 2021 | Rp. 6.600.000,00 |
| Jumlah Upah Proses | | | Rp.82.500.000,00 |

Sumber: Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mks

Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan buruh di zaman modern ini telah dipraktikkan sejak zaman Rasulullah Muhammad Saw dan para sahabatnya.⁷⁹

Oleh karena itu alternatif yang islam berikan sangat berbeda dalam masalah pengupahan dibandingkan dengan konsep ekonomi konvensional.

Berdasarkan perselisihan hak upah maka, hal tersebut bertentangan dengan pasal 36 kompilasi hukum ekonomi syariah yang menyebutkan bahwa:

*"Pihak dapat dianggap melakukan ingkar janji, apabila karena kesalahannya: Tidak melakukan apa yang dijanjikan, yang dalam perselisihan yaitu pihak perusahaan mengingkari janjinya untuk memberikan uang pesangon kepada karyawan"*⁸⁰

Pasal 34 KHES juga menyebutkan bahwa:

"Penipuan merupakan alasan pembatalan suatu akad, apabila tipu muslihat yang dipakai salah-satu pihak adalah sedemikian rupa sehingga terang dan nyata bahwa pihak yang lain tidak membuat akad itu apabila tidak dilakukan tipu muslihat"

IAIN PALOPO

⁷⁹Fauzi Cabiago, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam", *Jurnal Textura*, Volume. 5, Nomor.1 (2018): 39,

<https://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/download/170/126>

⁸⁰ Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah h. 20

Yang artinya pihak perusahaan telah melakukan tipu muslihat kepada karyawan berupa janji uang pesangon jika karyawan mengundurkan diri. Namun kenyataannya tidak memberikan hak karyawan sebagaimana yang telah diperjanjikan. Pakar hukum islam juga sepakat bahwa suatu akad (kontrak) tidak sah atau sekurang-kurangnya dapat dibatalkan apabila terdapat hal-hal yakni:

a. Penipuan (*tadlis*) dan Tipu Muslihat (*taghrir*)

penipuan dalam hal ini adalah upaya untuk menyembunyikan cacat pada objek akad dan menjelaskan dengan gambaran yang tidak sesuai dengan kenyataan untuk menyesatkan pihak yang bertransaksi dan berakibat pada kerugian salah-satu pihak yang berkad. Tadlis ada tiga macam yaitu:

1. Penipuan yang bentuk perbuatan seperti menyebutkan sifat yang tidak nyata pada objek akad.
2. Penipuan yang berupa ucapan, seperti berbohong yang dilakukan oleh salah-satu yang berkad untuk mendorong agar pihak lain mau melakukan akad yang dimaksud.
3. Penipu yang menyembunyikan cacat pada objek akad padahal salah-satu pihak sudah mengetahui kecacatan tersebut.⁸¹

b. Keterpaksaan (*al-ikrah*)

Jika suatu akad dilakukan tanpa unsur kerelaan pihak yang terlibat dalam kontrak tersebut, dianggap dibuat dengan cara terpaksa. hal ini tidak dapat dibenarkan dalam akad sehingga dianggap cacat hukum dan dapat diminta pembatalan kepada pengadilan.

⁸¹Moh. Mufid, *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Wacana, 2021), 93.

c. Kekeliruan pada objek akad (*al-ghalath*)

Kekeliruan yang dimaksud di sini adalah kekeliruan atau kesalahan orang yang melakukan akad tentang objek akad, baik dari segi jenisnya (zatnya) maupun dari segi sifatnya.

Dalam kompilasi hukum ekonomi syariah menetapkan prinsip-prinsip akad yang dilakukan oleh orang yang berkepentingan yakni:

- a) *Ikhtiyari* (sukarela) yakni, akad yang dikehendaki oleh para pihak yang terhindar dari unsur keterpaksaan dan tekanan dari salah-satu pihak
- b) *Amanah* (menepati janji) yaitu, setiap akad wajib untuk melaksanakan perjanjian/kesepakatan yang telah disetujui oleh para pihak dan tidak ingkar janji.
- c) *Taswiyah*, (kesetaraan) yaitu, para pihak yang telah melakukan akad memiliki kedudukan yang sama/setara dalam hal kewajiban dan hak yang harus dipenuhi.
- d) *Taisir* (kemudahan) yaitu, para pihak yang melakukan akad harus adanya kemudahan bagi masing-masing pihak.
- e) *Transparansi* yaitu, dilakukan secara terbuka
- f) Saling menguntungkan dan tidak merugikan salah-satu pihak
- g) Ikhtikad yang baik yang artinya tidak mengandung unsur jebakan
- h) Sebab halal yang tidak bertentangan dengan hukum, dan haram.

IAIN PALOPO

Dalam fiqih islam juga menjelaskan hal-hal yang dapat merusak akad adalah tidak dipenuhinya unsur sukarela antara salah-satu pihak yang dipandang tidak terpenuhinya syarat dan rukun akad, terjadinya paksaan, kekeliruan, penipuan dan pemalsuan⁸²

Akad merupakan kesepakatan antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas keridhoan keduanya dan tidak ada unsur paksaan. Sebagaimana firman Allah swt dalam QS. An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ۚ ٢٩

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.(QS.An-Nisa’/4:29).⁸³

Ijab qabul dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti dengan lisan, tulisan, isyarat ataupun perbuatan yang memberikan pengertian dengan jelas tentang adanya ijab qabul.⁸⁴

Sebagaimana dalam Firman Allah swt dalam QS. Al-Maidah Ayat 1 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

⁸²Faisahl Nugraha, *Tinjaun Hukum Islam Tentang Penundaan Pembayaran Upah Karyawan Akibat Pandemi Covid-19*, (Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), 18-19

⁸³ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 83.

⁸⁴ Suryadi Bata Ahmad dan Rahmah Amir, “Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam,” UIN Alauddin Makassar: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, Vol.1, No.2 (Mei 2020): 30-31 <https://repositori.uin-alauddin.ac.id>

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji) Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah).Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang dia kehendaki”. (QS. Al-Ma'idah/5:1).⁸⁵

Dalam melakukan suatu akad perjanjian untuk mendapatkan upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersifat jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan tidak merugikan kepentingannya sendiri.⁸⁶Sebagaimana firman Allah swt dalam QS.An-Nahl ayat 90

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۙ﴾⁹⁰

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”. (QS. An-nahl/16:90).⁸⁷

Perjanjian yang dibuat oleh pihak perusahaan kepada karyawan merupakan perjanjian dalam bentuk ijarah yang timbul karena adanya akad atas pemenuhan imbalan (*Ujrah*) yang harus diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, dalam upah mengupah.⁸⁸

IAIN PALOPO

⁸⁵ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 106.

⁸⁶ Cut Mirna, *Sistem Pengupahan Dalam Ijarah Studi terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe kec. Glumpang Baro Kab.Pidie, (Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2018)*, 30

⁸⁷ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 277.

⁸⁸ Sartika, *Sistem Pengupahan Buruh Tani Berdasarkan Akad Ijarah Dalam Hukum Ekonomi Syariah*. (Mahasiswa Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pare-Pare, 2019), 93.

Dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional No:09/DSN-MUI/IV/2000 yang menjadi rukun ijarah yakni:

- 1) Harus adanya ijab dan kabul
- 2) Pihak-pihak yang berakad yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *Mu'jir* dan orang yang menerima upah dalam melaksanakan⁸⁹
- 3) Objek ijarah haruslah berbentuk jasa dari benda seperti menyewa rumah, mobil atau lainnya.
- 4) Pihak yang berkontrak harus mengerti isi kontrak seperti pelaksanaan, kapan pelaksanaan dan kapan akan berakhir.
- 5) Shigat dan syarat ijarah haruslah sejalan.

Adapun pendapat lain dari Jumhur ulama yakni:

- a. Aqid, merupakan orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah/ menyewakan disebut *Mu'jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menerima upah disebut dengan *Musta'jir*.
- b. Sigat, merupakan akad yang terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian tersebut melalui ucapan, utusan, tulisan, isyarat, secara diam-diam. Syarat ini hampir sama dengan akad jual beli hanya saja dalam ijarah harus menyebutkan waktunya.

⁸⁹Iftitah Nurul Laily, "Pengertian Ijarah Beserta Jenis, Rukun dan Ketentuan Objeknya", di akses 30 Maret 2022, <https://katadata.co.id/safrezi/finansial/62135be50a31b/pengertian-ijarah-beserta-jenis-rukun-dan-ketentuan-objeknya>

Berdasarkan pasal 251 Kompilasi Hukum Ekonomi syariah tersebut menyatakan bahwa:

”Sigat akad ijarah harus menggunakan kalimat yang jelas, namun juga dapat dilakukan dengan lisan, tulisan atau isyarat”.⁹⁰

c. Upah (*ujroh*), merupakan sesuatu yang diberikan kepada Musta’jir atas jasa yang telah diberikan dan diambil manfaatnya oleh *Mu’jir*. Dengan syarat harus memuat:

1. Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa maka uang sewanya harus lengkap yaitu, manfaat dan pembayaran upah yang menjadi objek sewanya.
2. Manfaat untuk mengontrak seseorang harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya, oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus syarat upah (*Ujroh* Upah diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:
 - a. Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja)
 - b. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*), syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut.

⁹⁰Cut Mirna, Sistem Pengupahan Dalam Ijarah Studi terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe kec. Glumpang Baro Kab.Pidie, (Mahasiswa Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2018), 24

- c. Mengikuti ketentuan syara. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (ajrun musamma). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap Upah yang telah di sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ajrul misli*).⁹¹

Kasus tidak membayar upah adalah hal yang dilarang berdasarkan hadist berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو الْأَشْهَبِ عَنِ الْحُسَيْنِ أَنَّ عُبَيْدَ اللَّهِ بْنَ زِيَادٍ عَادَ مَعْقِلَ بْنَ يَسَارٍ فِي مَرَضِهِ الَّذِي مَاتَ فِيهِ فَقَالَ لَهُ مَعْقِلٌ إِنِّي مُحَدِّثُكَ حَدِيثًا سَمِعْتُهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ عَبْدٍ اسْتَرْعَاهُ اللَّهُ رَعِيَّةً فَلَمْ يَحْطُهَا بِنَصِيحَةٍ إِلَّا لَمْ يَجِدْ رَائِحَةَ الْجَنَّةِ. (رواه البخاري).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.”(HR. Bukhari).⁹²

أَخْبَرَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ قَالَ أَنْبَأَنَا حِبَانُ قَالَ أَنْبَأَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ حَمَّادٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْنَاهُ أَجْرَهُ. (رواه النسائي).

IAIN PALOPO

⁹¹Fauzi Cabiago, “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam”, *Jurnal Textura*, Volume. 5, Nomor.1 (2018): 43-44

<https://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/download/170/126>

⁹²Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Albukhari Alja'fi, *Shahih Al-Bukhari*, Kitab. Al-Buyu', Juz 3, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M), h. 41.

Artinya:

“Telah mengabarkan kepada kami Muhammad bin Hatim berkata; telah memberitakan kepada kami Hibban berkata; telah memberitakan kepada kami Abdullah dari Syu'bah dari Hammad dari Ibrahim dari Abu Sa'id berkata, "Jika kamu memperkerjakan orang, maka beritahukanlah upahnya." (HR. An-Nasa'I).⁹³

Berdasarkan hadist tersebut maka, upah muncul karena adanya perjanjian kerja yang secara islam disebut dengan ijarah. Berikut pendapat ahli mengenai upah yakni:

1. Menurut Afzurrahman, Upah merupakan harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti produksi yang lainnya. Tenaga kerja diberika imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.
2. Nurimansyah Haribuan, upah merupakan segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu dalam kegiatan ekonomi.⁹⁴

Berdasarkan Fatwa Dewan Syariah Nasional No:112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah ketentuan terkait ujarah yakni:

- a) *Ujarah* boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

IAIN PALOPO

⁹³ Jalaluddin Assyuthi, *Sunan Nasa'I*, Kitab. Al-Muzaara'ah, Juz. 7, (Darul Fikri: Beirut-Libanon, 1930 M), h. 31-32.

⁹⁴ Fauzi Cabiago, “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam”, *Jurnal Textura*, Volume. 5, Nomor.1 (2018): 39,
<https://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/download/170/126>

- b) Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, presentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad.
- c) *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tangguh berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d) *Upah (Ujrah)* yang telah disepakati boleh ditinjau ulang dan manfaat yang belum diterima oleh *Musta'jir* sesuai kesepakatan.⁹⁵

Adapun yang menjadi Syarat *ujrah* adalah sebagai berikut:

- 1) *Upah* harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- 2) *Upah* harus berupa mal mutaqawwim dan *upah* tersebut harus dinyatakan secara jelas konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena *upah* merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. mempekerjakan orang dengan *upah* makan, merupakan contoh *upah* yang tidak jelas karena mengandung unsur *jihalah* (ketidakpastian). *Ijarah* seperti ini menurut jumhur fuqaha⁹⁵, selain *malikiyah* tidak sah.

⁹⁵Dewan Syariah Nasional MUI, "Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia tentang Akad *Ijarah*", di akses 10 April 2022, <https://dsnmu.or.id/akad-ijarah/>

Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

- 3) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
- 4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepiantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.
- 5) Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja. Jika para pekerja tidak menerima upah secara proporsional, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja serta keluarganya. Disamping itu, terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa

tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.⁹⁶

Upah yang telah disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut, seperti halnya syarat yang telah disebutkan diatas, sedangkan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila akad ijarahnya telah menyebutkan hasil pekerjaannya. Dalam konteks di Negara kita upah yang sepadan (*ujrah al-misli*) itu sama dengan UMP , yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu, upah minimum provinsi (UMP) di setiap daerah besarnya berbeda-beda yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja. Upah pada umumnya yang berlaku e cara regional dipengaruhi oleh tingkat perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional yang berlaku di daerah tersebut. *Taqiyyudin an-Nabhani* dalam bukunya “pemerintah berhak memaksa pihak-pihak yang bergerak di bidang produksi jika masyarakat membutuhkan jasa mereka, seperti petani (produsen padi), penjahit (produsen sandang), dan tukang bangunan (produsen papan) untuk menjual jasa mereka dengan menerima sejumlah upah yang sepadan (*ujrah al-misli*).⁹⁷

IAIN PALOPO

⁹⁶Fauzi Cabiago, “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam”, *Jurnal Textura*, Volume. 5, Nomor.1 (2018): 44

<https://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/download/170/126>

⁹⁷Ana Annisa’atun, “Ketentuan upah menurut uu no. 13 tahun 2003 dalam perspektif hukum islam”, *Jurnal Maliyah*, Vol.01, No.01 (2011): 23-24,

<https://media.neliti.com/media/publications/148570-ID-none.pdf>

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Selain itu Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan pekerjaannya.

Rasulullah bersabda: Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kondisi. ⁹⁸

Syaikh Muhammad Yusuf al-Kandahlawi, juga menjelaskan suatu ketika Nabi Muhammad saw mengalami kesulitan ekonomi. Keadaan itu membuat Nabi Muhammad saw tidak memiliki makanan. Kabar itupun sampai ke telinga Sayyidina Ali bin Abi Thalib setelah mengetahui hal tersebut, Sayyidina Ali langsung pergi mencari pekerjaan agar mendapatkan upah. Nantinya upah tersebut akan diberikan kepada Nabi Muhammad saw. Sayyidina Ali langsung mendatangi seorang yahudi yang memiliki kebun kurma. Dia mengaku siap bekerja untuk mengairi kebun kurmanya. Setelah diskusi terkait upah kerja, akhirnya di sepakati.

⁹⁸Cut Mirna, Sistem Pengupahan Dalam Ijarah Studi terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe kec. Glumpang Baro Kab.Pidie, (Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2018), 25

Setiap Sayyidina Ali menimba satu ember dari sumur maka dia akan mendapatkan imbalan satu butir kurma. Sayyidina ali akhirnya berhasil menimba 17 ember air dan sesuai kesepakatan, maka sayyidina ali menerima 17 butir kurma.⁹⁹

Seorang pengusaha dilarang curang dalam pemberian upah karena menjadi kebutuhan yang penting bagi karyawan dan hendaklah upah itu dibayarkan sesuai dengan kebutuhan yang layak untuk kecukupan hidup sehari-hari untuk karyawan. Upah termasuk dalam syariat islam yang pada pokoknya bertujuan untuk kemaslahatan manusia baik didunia maupun akhirat. Kemaslahatan itu akan terwujud dengan cara terpeliharanya kebutuhan yang bersifat *daruriyat*, *Hajiyat*, dan terealisasinya tahsiniat bagi manusia itu sendiri.¹⁰⁰ Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan terkait dengan *ijarah* harus diterapkan sebagaimana semestinya utamanya pada hal upah karena upah sangat berperan penting untuk kebutuhan manusia dalam penghidupan yang layak.

Berdasarkan kisah sayyidina ali maka, terkait dengan upah yang didapatkan haruslah setara dengan apa yang telah dikerjakannya. Begitupun pada perselisihan upah yang terjadi di PT. Pabrik cat dan Tinta *Pasific*, Andi Ahmad Lama berhak mendapatkan uang pesangon dan upah proses dari kerja kerasnya yang secara undang-undang ketenagakerjaan tidak berhak karena didahului oleh pengunduran diri secara sukarela dan secara undang-undang sah dimata hukum yang telah berlaku.

⁹⁹Supriati, Kisah Ali bin Abi Thalib Bekerja pada Orang Yahudi, di akses 20 April 2022, <https://www.merdeka.com/peristiwa/kisah-ali-bin-abi-thalib-bekerja-pada-orang-yahudi.html>

¹⁰⁰ Heri Setiawan, *Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam*, (Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019), 116.

Sedangkan dalam hukum islam yakni dalam ketentuan ijarah akad dapat berakhir apabila mengandung unsur penipuan yang berupa ucapan yang dilakukan oleh pihak perusahaan mengenai perpanjangan kontrak untuk mendapatkan upah/ujroh selain itu pihak perusahaan juga ingkar janji saat karyawan melakukan pengunduran diri yang sebelumnya berjanji memberikan hak-haknya namun saat pengunduran diri tersebut diajukan pihak perusahaan tidak menepati janjinya. Dan berdasarkan putusan hakim hanya berhak mendapatkan penggantian hak sebesar:

- Uang Penghargaan masa kerja $2 \times \text{Rp. } 3.300.000 = \underline{\text{Rp.6.600.000}} = \text{Rp. } 26.400.000$
- Uang penggantian Hak $15\% \times \text{Rp. } 26.400.000 = \text{Rp.3.960.000}$

Penetapan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara, tugas negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakkan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong-menolong¹⁰¹

Campur tangan pemerintah yang dimaksud yakni:

1. Tanggung jawab negara yang dalam sistem Islam berada di tangan seorang imam, adalah tanggung jawab yang mutlak, sebagaimana dalam sabda nabi saw bahwa:

¹⁰¹Cut Mirna, Sistem Pengupahan Dalam Ijarah Studi terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe kec. Glumpang Baro Kab.Pidie, (Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2018), 25

حَدَّثَنَا أَبُو الْأَشْهَبِ عَنِ الْحَسَنِ أَنَّ عُبَيْدَ اللَّهِ بْنَ زِيَادٍ عَادَ مَعْقِلَ بْنَ يَسَارٍ فِي مَرَضِهِ الَّذِي مَاتَ فِيهِ فَقَالَ لَهُ مَعْقِلٌ إِنِّي مُحَدِّثُكَ حَدِيثًا سَمِعْتُهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ عَبْدٍ اسْتَرْعَاهُ اللَّهُ رَعِيَّةً فَلَمْ يَحْطُهَا بِنَصِيحَةٍ إِلَّا لَمْ يَجِدْ رَائِحَةَ الْجَنَّةِ. (رواه البخاري).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Abul Asyhab dari Al Hasan, bahwasanya Abdullah bin Ziyad mengunjungi Ma'qil bin yasar ketika sakitnya yang menjadikan kematiannya, lantas Ma'qil mengatakan kepadanya; 'Saya sampaikan hadist kepadamu yang aku dengar dari Rasulullah Shallallahu'alaihiwasallam, aku mendengar Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda; "Tidaklah seorang hamba yang Allah beri amanat kepemimpinan, namun dia tidak menindaklanjutinya dengan baik, selain tak bakalan mendapat bau surga." (HR. Al-Bukhari).¹⁰²

Setiap manusia merupakan pemimpin, dalam skala yang kecil sampai yang besar, dan setiap dari kita akan dimintai pertanggung jawabannya. Seseorang yang diberikan amanah dari Allah SWT berupa kepemimpinan di dunia, namun ia tidak melaksanakannya dengan baik, maka ia akan diharamkan dari bau surga.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (QS. An-Nisa/4:58).¹⁰³

¹⁰² Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibn Mughirah bin Bardizbah Al-Bukhari Al-Ja'fi, *Shahih Al-Bukhari*, Kitab. Al-Ahkam, Juz 8, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1981 M), h. 107.

¹⁰³ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h.

Menurut Imam At-Thabari dalam tafsirnya, ayat tersebut ditujukan pada para pemimpin, pemegang kekuasaan untuk menjaga amanat yang telah diberikan kepada dirinya terutama hal yang berkaitan dengan rakyat maupun bawahannya serta berbuat adil dalam memberikan keputusan.

2. Menegakkan keadilan di dalam kehidupan umat manusia merupakan salah satu tujuan yang amat besar, setiap tindakan yang bermaksud menegakkan keadilan dan meniadakan kezaliman, Islam sangat membolehkan
3. Syariat Islam berusaha keras mencegah terjadinya perbuatan yang merugikan orang lain, menurut syariat Islam tiap undang-undang peraturan atau tindakan tidak boleh mengakibatkan terjadinya saling merugikan antara sesama masyarakat.
4. Hukum Islam membuka pintu seluas-luasnya bagi negara untuk menentukan kebijakan dalam upaya mewujudkan apa yang dipandang sebagai kemaslahatan umum. untuk menetapkan peraturan perundang-undangan asalkan tidak bertentangan dengan nash-nash yang muhkam.¹⁰⁴

IAIN PALOPO

¹⁰⁴Annisa Atun, *Analisis Konsep Ujroh terhadap ketentuan upah menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penerapannya bagi Sales Promotion Girl (SPG)*, (Mahasiswa Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya: 2010), 24-26.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Timbulnya perselisihan hak upah antara pekerja dan pengusaha PT. Pabrik Cat dan Tinta *Pasific* dikarenakan tidak terpenuhinya hak salah satu pihak yaitu berupa pembayaran upah.
2. Perselisihan tersebut awalnya diselesaikan secara musyawarah yakni secara bipartite dan tripartit namun karena hal tersebut tidak dapat diselesaikan maka permasalahan tersebut dilanjutkan melalui jalur pengadilan hubungan industrial sebagaimana dalam aturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Tinjauan hukum ekonomi syariah terkait dengan perselisihan hak upah adalah dilarang karena sistem akad yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh DSN MUI dalam Kompilasi hukum ekonomi syariah yaitu tentang akad ijarah yang tidak sah karena mengandung unsur penipuan (*Tadlis*) dan ingkar janji berupa *ujroh*.

B. Saran

1. Perusahaan lebih bijak dalam menerapkan kontrak kerja dengan pekerja dan tidak berusaha menghindari kewajiban untuk memenuhi hak karyawan.

2. Pekerja diharapkan lebih memperhatikan kontrak yang telah disetujuinya dan peraturan tambahan lain serta memperjelas akad pada awal perjanjian agar nantinya saat mengalami masalah sengketa ekonomi mampu memberikan pembuktian yang tidak dapat diganggu gugat
3. Pengawasan serta sosialisasi terhadap hukum ketenagakerjaan dan hukum islam dalam kegiatan bermuamalah agar dapat diterapkan dengan baik.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- BIP, Tim Redaksi. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Dan Penjelasannya Serta Peraturan Terkait Lainnya*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2017.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1999.
- Luthfiah, Muh. Fitrah dan. *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas Dan Studi Kasus*. Pertama. Sukabumi: CV Jejak, 2017.
- Mawardi Khairi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Mufid Moh., *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Wacana, 2021.
- Noor, Juliansa. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Rahayu Devi, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*, Banda Aceh: PeNa, 2014.
- Santoso Budi, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, Jakarta: UB Press, 2012.

Suprihanto, Jonathan. *Hubungan Industrial Pendekatan Kasus*, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2016.

Telaumbanua, Dalinama. *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.

Thaib M. dan Nofriar Ramon, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Tim Redaksi Grasindo, *Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT Grasindo, 2017.

Yusmad, Muammar Arafat. *Hukum Diantara Hak Dan Kewajiban Asasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesai, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Ketenagakerjaan

Jurnal

Ardison Asri, “Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma: *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Volume. 7 No.1 (September 2016): 115-116,

<http://eprints.universitassuryadarma.ac.id/195/1/Kedudukan%20dan%20Fungs%20i%20PKB.pdf>

Ana Annisa'atun, "Ketentuan upah menurut uu no. 13 tahun 2003 dalam perspektif hukum islam", *Jurnal Maliyah*, Vol.01, No.01 (2011): 23-24,
<https://media.neliti.com/media/publications/148570-ID-none.pdf>

Fikriyah Khikatul, "Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)," *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No.1 (2020):1,
<https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/282>.

Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham", *Journal UIR Law Review*, Vol. 01, Nomor 02 (2017):151,
<https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/955>

Imam Setya Budi dan Arie Syantoso. "Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah." Universitas Islam Kalimantan: *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Syariah*, Volume. 4, No.1 (Juni 2019): 112.
<https://ojs.uniska-bjm.ac.id>.

Muhamad Abas, "Analisis Yuridis Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Terdampak Covid-19," STAI AL-Hidayah Bogor: *Justisi Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 5, No.9 (2020): 1,
<https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/article/view/1267>.

Suryadi Ahmad Bata dan Amir Rahmah, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam," UIN Alauddin Makassar: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, Vol.1, No.2 (Mei 2020): 30-31 <https://repositori.uin-alauddin.ac.id>

Sri Wahyu, Saifuddin, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Jasa Pekerja Sawah (Studi kasus Desa Campurjo Kecamatan Wnomulyo)", Universitas Al-Asyariah Mandar: *Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah dan Sosial Budaya Islam*, Vol.6, No.1 (2021): 157,

<https://journal.lppm-unasman.ac.id/index.php/jalif/article/view/2309>

Skripsi

Aricahyani, Firda. "*Sistem Pemberian Upah Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Kesejahteraan Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam.*"(Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019).

Annisa Atun, *Analisis Konsep Ujroh terhadap ketentuan upah menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penerapannya bagi Sales Promotion Girl (SPG), (Mahasiswa Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya: 2010).*

Cut Mirna, Sistem Pengupahan Dalam Ijarah Studi terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe kec. Glumpang Baro Kab.Pidie, (Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2018).

Dafrian, *Perselisihan Hubungan Industrial Dan Tata Cara Penyelesaiannya Menurut Undang-undang No.2 Tahun 2004*, (Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2005).

Fitriani, Retno *Tinjauan hukum islam terhadap pengupahan buruh di pasar sampung kabupaten Ponorogo*, (Mahasiswa fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Ponorogo, 2020).

Faisahl Nugraha, *Tinjaun Hukum Islam Tentang Penundaan Pembayaran Upah Karyawan Akibat Pandemi Covid-19*, (Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021).

Mufida, Nadia. *Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Upah Antara Pekerja Dan Pengusaha*, (Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, 2020). Mutmainah, Siti. *Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Pengupahan Pada Pengelolaan Swalayan Badan Usaha Milik Desa*, (Mahasiswa Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021).

Setyawan, Roberus Kurnia Agung. *Penyelesaian Upah Yang Belum Dibayarkan Dalam Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha, (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 91/Pdt.Sus-Phi/2017/Pn.Pbr)*, (Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Jember, 2019).

Sartika, *Sistem Pengupahan Buruh Tani Berdasarkan Akad Ijarah Dalam Hukum Ekonomi Syariah*. (Mahasiswa Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pare-Pare, 2019).

Wati, Sri. *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Akad Upah Krida Di Bayar Dengan Rapel Off*, (Mahasiswa Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

Yanti, Herda. *Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Pelaksanaan Upah Harian Para Buruh Pengangkut Barang Di Pasar Kelurahan Khairiah Mandah Kabupaten Indragiri Hilir*, (Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Agama Islam Auliaurasyidin Tembilahan Riau, 2021).

Wawancara

Wawancara dengan Abdi Pribadi Rahim, Selaku hakim PHI, Pada Tanggal 24 Februari Pukul 10:39 WITA.

Web

Admin DSLA. “Tentang Perselisihan Hubungan Industrial”, di akses 11 Januari 2022, <https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/>

Admin Law Office, “Penyelesaian Hubungan Industrial”, di akses 20 April 2022, <http://pengacaramuslim.com/penyelesaian-hubungan-industrial/>

Akupintar. “Apa Itu Hukum Ekonomi Syariah.” di akses 17 Januari 2022, <https://akupintar.id/jurusan>

Disnakertrans. “Sebaiknya Anda Tahu Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.” di akses 12 Januari 2022, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>.

Gajimu, “Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” di akses 09 Mei 2022, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasanberserikat/hubungan-industrial>

Insight talenta, “Perjanjian Kerja Bersama, Catat Poin Pentingnya Berikut ini”, di akses 30 Maret 2022, <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/perjanjian-kerja-bersama/>

ICJR learning hub, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial” di akses 08 Maret 2022, <https://learninghub.id/course/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-melalui-pengadilan-hubungan-industrial/>

Iftitah Nurul Laily, “Pengertian Ijarah Beserta Jenis, Rukun dan Ketentuan Objeknya”, di akses 30 Maret 2022, <https://katadata.co.id/safrezi/finansial/62135be50a31b/pengertian-ijarah-beserta-jenis-rukun-dan-ketentuan-objeknya>

Julianalimin, Bagaimana Cara Menghitung Uang Penghargaan Masa Kerja, di akses 21 April 2022, <https://greatdayhr.com/id-id/blog/uang-penghargaan-masa-kerja/>

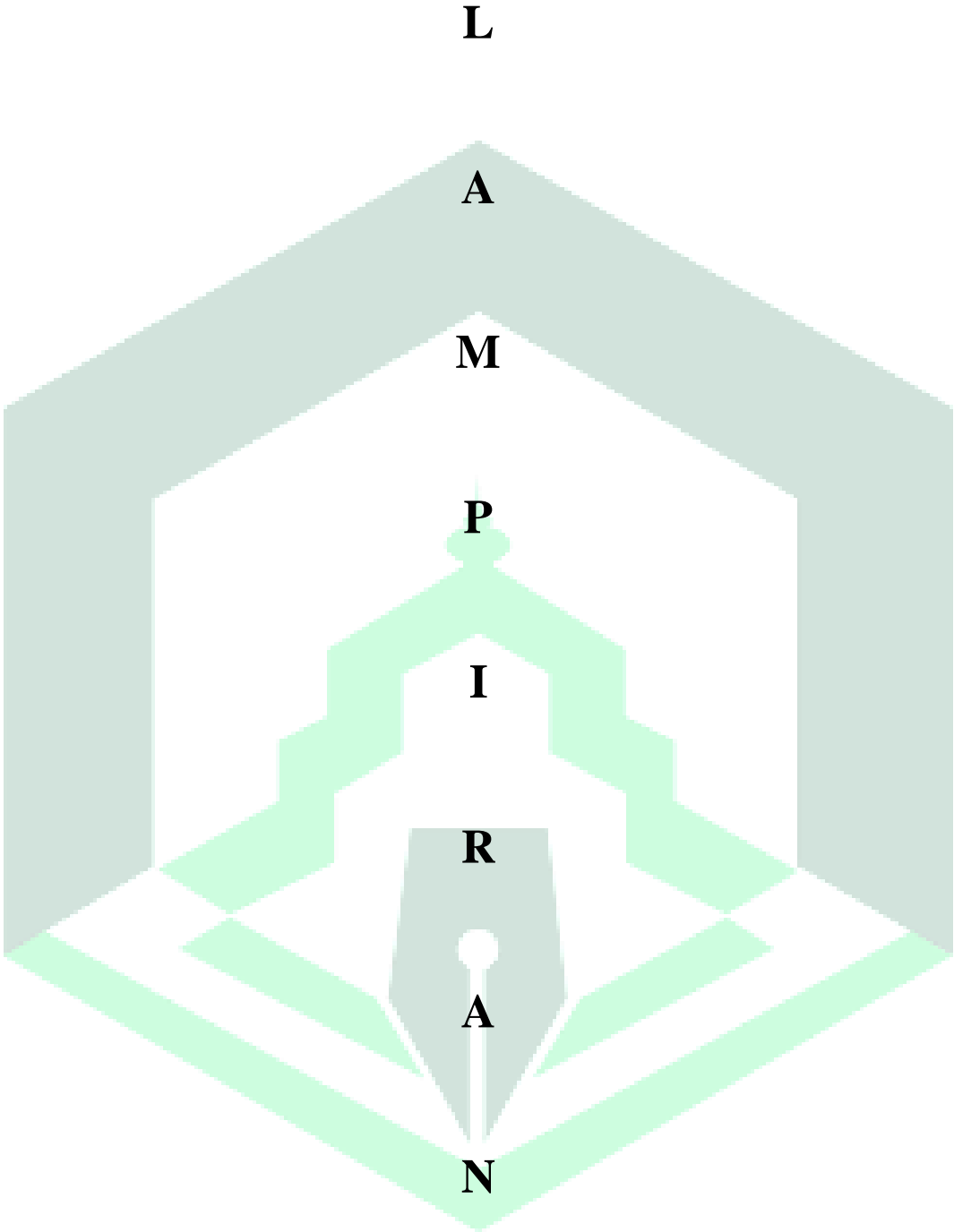
Kumparan. “Penelitian Deskriptif: Pengertian Dan Jenis-Jenisnya,” di akses 15 2022, <https://m.kumparan.com/berita-hari-ini/penelitian-deskriptif-pengertian-dan-jenis-jenisnya-1uRiVzxM0EN/full>.

Kompasiana, “Hukum Menunda Pemberian Upah dalam Lingkungan Dunia Islam”, di akses 21 Desember 2021,

<https://www.kompasiana.com/putralim/5a94a86cdcad5b2c636543c2/hukum-menunda-pemberian-upah-dalam-lingkup-dunia-islam>

Manufakturindo, “PT. Pabrik Cat Dan Tinta Pasific”, di akses 29 April 2022, <https://pacificpaint.com/tentang-kami/>

- Novie Fauziah, “Dosa Utang Tak Diampuni oleh Allah Sekalipun Mati Syahid”,
di akses 15 Januari 2022,
<https://www.okezone.com/tren/read/2020/06/16/620/2231028/dosa-utang-tak-diampuni-oleh-allah-sekalipun-mati-syahid>.
- Perinkopukm, Tentang Lks Tripartit, di akses 20 April 2022,
<https://perinkopukm.jogjakota.go.id/page/index/tentang-lks-tripartit>
- Sipp.pn. “Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Makassar Perdata Khusus: Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).” di akses 15 Januari 2022, http://sipp.pn-makassar.go.id/index.php/detil_perkara
- Syitti Rommalla, “Inilah Unsur-unsur Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja”, di akses 19 April 2022, <https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>
- Umar Kasim, Tinjauan Hukum Ketentuan Lembaga;lembaga Bipartit, meliputi LKS Bipartit dan Lembaga Perundingan Bipartit dalam Permenakertrans, di akses 20 April 2022,
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PjuYuACodUQJ:https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/4_2009_2.pdf+&cd=12&hl=id&ct=clnk&gl=id
- Wikipedia. “Pengadilan Hubungan Industrial,” Januari 15, 2022,
https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pengadilan_Hubungan_Industrial.
- Yusuf Fachrurrozi, “Berbagai Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” di akses 21 April 2022, <https://theypartnership.com/berbagai-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>

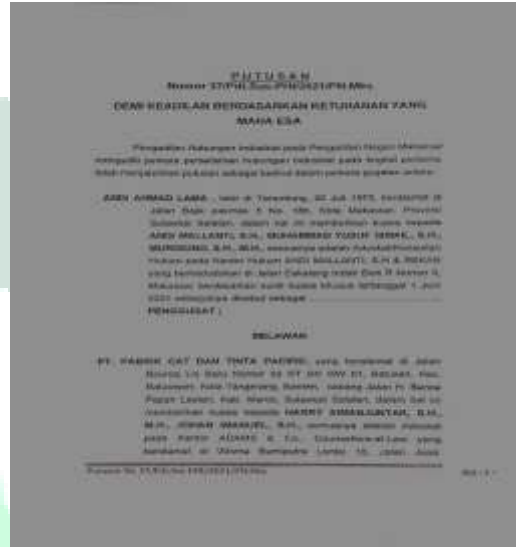


IAIN PALOPO

Lampiran 1: Wawancara Penelitian



Wawancara dengan bpk Abdi Pribadi Rahim S.E, Selaku hakim PHI Pada Tanggal 24 Februari 2022 Pukul 10:39 WITA.



Arsip Perkara perselisihan hak upah



Pemberian plakat sekaligus ucapan terima kasih



PTSPN Makassar

IAIN PALOPO

Lampiran 2: Surat keterangan penelitian pengadilan negeri makassar



PENGADILAN NEGERI MAKASSAR
Jl. R.A. Kartini No 18/23, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Tel : (0411) 3624068 Fax (0411) 3634667
Website : <https://www.pn-makassar.go.id>, Email : info@pn-makassar.go.id,
Perdata : perdata@pn-makassar.go.id, Pidana : pidana@pn-makassar.go.id,
Hukum : hukum@pn-makassar.go.id, Tipikor : tipikor@pn-makassar.go.id,
PHH : phu@pn-makassar.go.id, Huga : huga@pn-makassar.go.id
MAKASSAR 90111

Makassar, 07 Maret 2022

SURAT KETERANGAN
Nomor : W22-U1/ 29 /PB.01/III/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Pengadilan Negeri Makassar :

SIGID TRIYONO, SH.,MH.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sartika.
Nomor Pokok : 18 0303 0115
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Agatis, Kel. Balandai, Kec. Bara,
Kota Palopo
Judul : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap
Perkara Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan
Nomor : 37 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks).

Benar telah mengadakan penelitian di Pengadilan Negeri Makassar, pada tanggal 18 Februari 2022 sampai dengan 24 Februari 2022.

Surat keterangan ini diberikan kepadanya untuk memenuhi surat permintaan dari Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan tanggal 16 Februari 2022 Nomor : 568 /DPS-01/PTSP/2022 .


KETUA
SIGID TRIYONO, SH.,MH.
NIP. 19650412 199212 1 001

Tembusan :

- Yth. Sekretaris Pengadilan Negeri Makassar
- Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan.

PALLOPO

Lampiran 3 : Surat keterangan penelitian dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 26875/S.01/PTSP/2022
Lampiran :
Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
1. Ketua Pengadilan Agama Kelas IA Makassar
2. Ketua Pengadilan Hubungan Industrial

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo Nomor : 317/In.19/FASYA/PP.00.9/02/2021 tanggal 09 Februari 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **SARTIKA**
Nomor Pokok : 18 0303 0115
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PERKARA PERSELISIHAN HAK UPAH (Studi Putusan No.19 Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mks) "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **17 Februari s/d 19 Maret 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 16 Februari 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19620624 199303 1 003

Tembusan Yth:
1. Dekan Fak. Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo;
2. *Pertinggal*.

SIMAP PTSP 16-02-2022



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231



IAIN PALOPO

Lampiran 4 : Berita acara seminar proposal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Jumat tanggal empat bulan Februari tahun dua ribu dua puluh dua telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Sartika
NIM : 18 0303 0115
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perkara
Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-
PHI/2021/PN.Mks).

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
(Pembimbing I)
2. Nama : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.
(Pembimbing II)

Dengan hasil Seminar Proposal:

- Proposal ditolak dan seminar ulang
- Proposal diterima tanpa perbaikan
- Proposal diterima dengan perbaikan
- Proposal tambahan tanpa seminar ulang

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 04 Februari 2022

Pembimbing I

Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H
NIP 19731118 200312 1 003

Pembimbing II

Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
NIP 19920416 201801 2 003

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

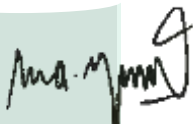
Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP. 19701231 200901 1 049

Lampiran 5 : Halaman pengesahan proposal skripsi

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

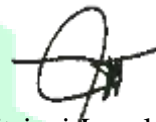
Proposal penelitian skripsi berjudul Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks). Yang diajukan oleh Sartika NIM 18 0303 0115, telah diseminarkan pada hari Jumat, 04 Februari 2022 dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
Tanggal: 04 Februari 2022

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.
Tanggal: 04 Februari 2022

Mengetahui:

a.n. Dekan Fakultas Syariah

Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kelembagaan



Dr. Helmi Kamal, M.HI
NIP. 19700307 199703 2 001

IAIN PALOPO

Lampiran 6 : Halaman persetujuan pembimbing

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama proposal penelitian skripsi berjudul:

Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan Hak Upah (Studi

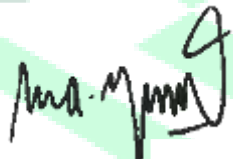
Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks)

Yang ditulis oleh :

Nama : Sartika
NIM : 18 0303 0015
Fakultas : Syariah
Program studi : Hukum ekonomi syariah

Menyatakan bahwa proposal penelitian skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk di ajukan pada ujian/seminar hasil. Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H.,M.H.
Tanggal: 25 April 2022

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H.,M.H.
Tanggal: 22 April 2022

IAIN PALOPO

Lampiran 7 : Nota dinas pembimbing

Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. : -
Hal : Skripsi an. Sartika

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di-
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

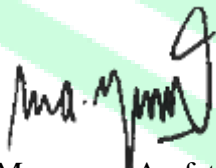
Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Sartika
NIM : 18 0303 18 0303 0115
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perkara Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks).

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I



Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

IAIN PALOPO

Lampiran 8 : berita acara seminar hasil



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Jl. Agatis Kel. Balandi Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website: www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Rabu tanggal 27 April 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi atas:

Nama : Sartika
NIM : 18 0303 0115
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perkara Perselisihan hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks).

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. anita Marwing, S.HI., M.HI. (.....
Penguji II : Hardianto, S.H., M.H. (.....
Pembimbing I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. (.....
Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. (.....

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 2022
Ketua Program Studi,
Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP 19701231 200901 1 049

IAIN PALOPO

PENILAIAN SEMINAR HASIL

Nama Mahasiswa : Sartika
NIM : 18 0303 0115
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Hari/ Tanggal Ujian : Rabu/27 April 2022
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perkara
Perselisihan hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-
PHI/2021/PN.Mks).


Keputusan Sidang : 1. Lulus Tanpa Perbaikan
2. Lulus dengan Perbaikan
3. Tidak Lulus

Aspek Perbaikan : A. Materi Pokok
B. Metodologi Penelitian
C. Bahasa
D. Teknik Penulisan

Lain-lain : A. Jangka Waktu Perbaikan:

Palopo, 27 April 2022

Penguji I



Dr. Ahita Marwing, S.HI., M.HI
NIP 19820124 200901 2 006

Penguji II



Hardianto, S.H., M.H
NIP 19890424 201903 1 002

IAIN PALOPO

Lampiran 10 : Nota dinas penguji

Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI
Hardianto, S.H., M.H
Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H.
Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. : -
Hal : Skripsi an. Sartika

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di-
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

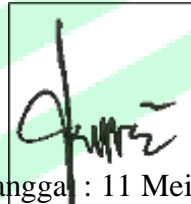

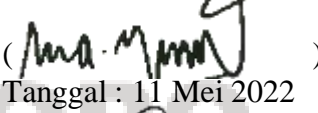

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Sartika
NIM : 18 0303 18 0303 0115
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perkara Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks).

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

- | | |
|--|--|
| 1. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI Penguji I | () Tanggal : 11 Mei 2022 |
| 2. Hardianto, S.H., M.H Penguji II | () Tanggal : 11 Mei 2022 |
| 3. Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H Pembimbing I | () Tanggal : 11 Mei 2022 |
| 4. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H Pembimbing II | () Tanggal : 11 Mei 2022 |



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo 91914 Telp (0471)-3207276
Email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id - Website : www.syariah.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari Rabu tanggal 11 Mei 2022 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama : Sartika
NIM : 18 0303 0115
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan Hak Upah
(Studi Putusan No. 37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks).

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI. ()

Penguji II : Hardianto, S.H., M.H. ()

Pembimbing I : Dr. H. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H. ()


Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. ()

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PA



Palopo, 11 Mei 2022
Ketua Program Studi,


Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP 19701231 200901 1 049

Lampiran 12 : penilaian ujian munaqasyah 1

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada Hari ini Tanggal 11 Mei 2022 telah diadakan Ujian Munaqasyah, **Sartika, NIM 18 0303 0115** dengan **Judul Skripsi** “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No. 37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks).”
Dinyatakan telah **LULUS UJIAN** dengan **NILAI.....97.....**masa Studi Selama **3 Tahun 8 Bulan 8 Hari**, merupakan lulusan Prodi HES **Ke- 107** dan berhak menyandang gelar **Sarjana Hukum**, dengan **IPK**

- 3.60 (Nilai Skrip A+ (Nilai Ujian 95-100))
- 3.60 (Nilai Skrip A (Nilai Ujian 90-94))
- 3.59 (Nilai Skrip A- (Nilai Ujian 85-89))
- 3.58 (Nilai Skrip B+ (Nilai Ujian 80-84))
- 3.57 (Nilai Skrip B (Nilai Ujian 75-79))

Predikat

- Dengan Pujian (IPK 3.5-4.00)
- Sangat Memuaskan (IPK 3.01-3.49)
- Memuaskan (IPK 2,76-3,00)
- Cukup (IPK , ≤ 2,75)

IAIN PA



Pimpinan Sidang,

Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag

NIP.19701231 200901 1 049

Lampiran 13: penilaian ujian munaqasyah 2

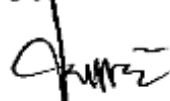
PENILAIAN UJIAN MUNAQASYAH

Nama Mahasiswa : Sartika
 NIM : 18 0303 0115
 Fakultas : Syariah
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Hari/ Tanggal Ujian : Rabu/11 Mei 2022
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perkara
 Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No. 37/Pdt.Sus-
 PHI/2021/PN.Mks).

| NO | ASPEK PENILAIAN | NILAI |
|-------------------------|---|-------|
| A. NILAI TULISAN | | |
| 1 | Pemilihan dan Perumusan Masalah Serta Relevansi Kerangka Teoritik dan Hipotesis (kalau ada) dengan Permasalahan | |
| 2 | Ketepatan Aspek Metodologi | |
| 3 | Kualitas Sumber Data dan Bahan Hukum | |
| 4 | Kemampuan Menganalisis dan Menjelaskan | |
| 5 | Kedalaman pembahasan dan ketepatan serta kecermatan pengambilan kesimpulan dan saran | |
| 6 | Tata tulisan | |
| Jumlah Nilai A: | | |
| B. NILAI LISAN | | |
| 1 | Kemampuan mengemukakan dan menguraikan pemikiran/pendapat | |
| 2 | Ketepatan dan relevansi jawaban | |
| 3 | Penguasaan Materi skripsi | |
| 4 | Penampilan (sikap, emosi dan kesopanan) | 97 |
| Jumlah Nilai B: | | 97 |

Palopo, 11 Mei 2022

Penguji I



Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI
 NIP 19820124 200901 2 006

Penguji II



Hardianto, S.H., M.H
 NIP 19890424 201903 1 002

Catatan: Nilai Maksimal 100

Lampiran 14: Surat keterangan tim verifikasi naskah skripsi

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp. : -
Hal : Skripsi an. Sartika

Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di-
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Sartika
NIM : 18 0303 0115
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perkara Perselisihan Hak Upah (Studi Putusan No.37/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks).

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut


1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Syariah IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi

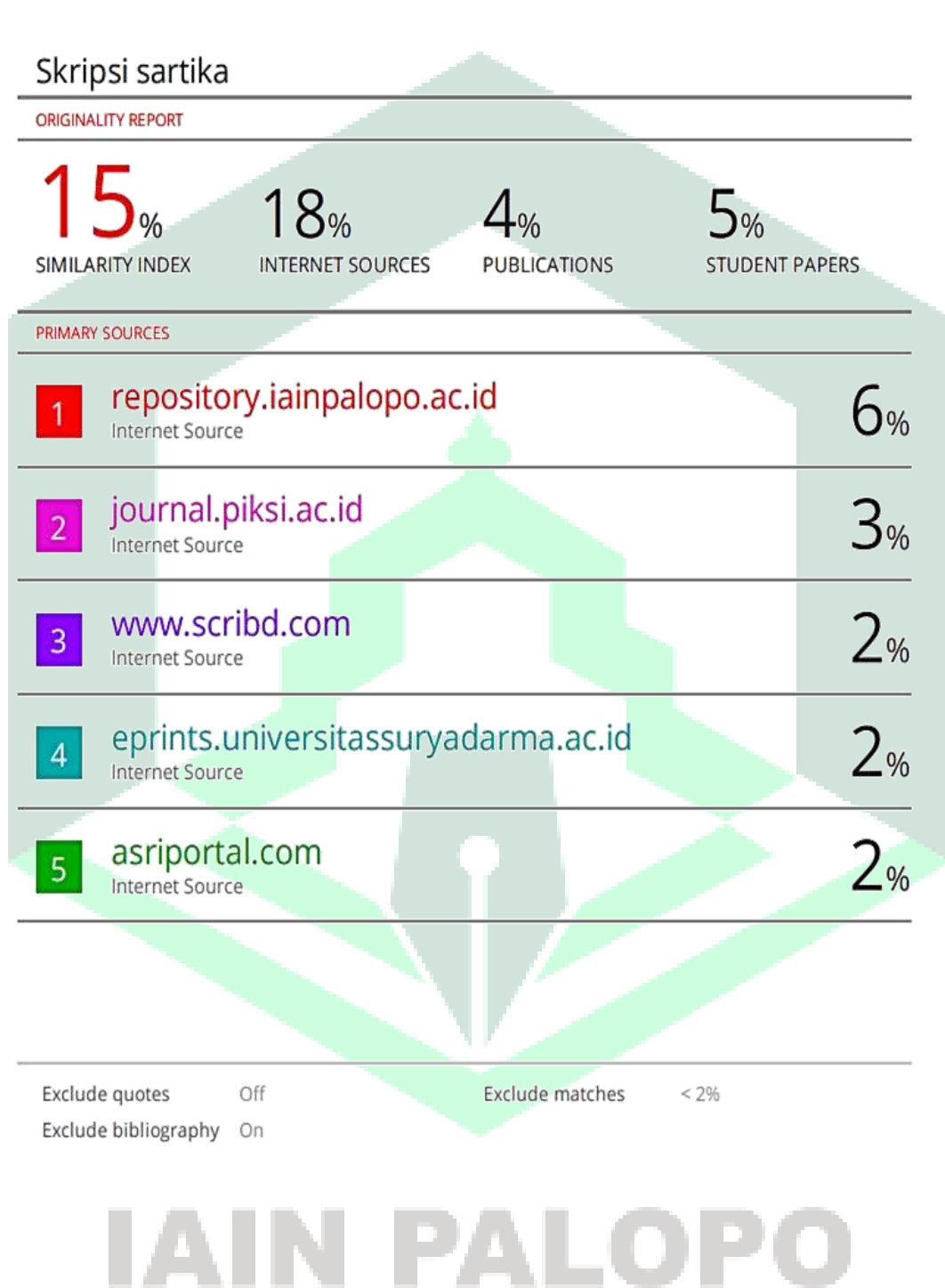
1. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag.

()
Tanggal : 11 Mei 2022

2. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

()
Tanggal : 11 Mei 2022

Lampiran 15: Cek plagiasi



RIWAYAT HIDUP



Sartika, lahir di Lettekeng pada tanggal 21 Oktober 1999, Penulis merupakan anak pertama dari 5 bersaudara dari pasangan bapak Kalla dan ibu Asriani. Saat ini penulis bertempat tinggal di songka pantai II kec. Wara selatan kota palopo Pendidikan sekolah dasar selesai tahun 2012 di SDN 153 Mattirowalie. Sekolah menengah pertama selesai pada Tahun 2015 di SMP Negeri 1 Malangke. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 6 Luwu Utara dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Palopo dengan mengambil jurusan hukum ekonomi syariah. Hobi menulis, membaca dan memasak. Walaupun penulis tidak mengalami pengalaman dalam bidang organisasi tetapi penulis mempunyai kemampuan dalam bidang bisnis onlineshop yang sampai saat ini berkembang cukup baik @shfbooming_store dan Islamic_store. Selain itu penulis juga sering mengikuti pelatihan seminar.

Contact Person: shyfasudirman2000@gmail.com

IAIN PALOPO