

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN PADA PT. TANDAN ABADI MANDIRI
KABUPATEN SAROLANGUN JAMBI**

Adinda Tahlia Salsabila¹
adindatahlias96@gmail.com

Rina Antasari²

Marzuki³

¹²³Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang,

ABSTRAK

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para pihak yang mempekerjakan. Islam menekankan perlunya keadilan dalam segala hal, salah satunya mengenai pemberian gaji/upah kepada pekerja. Seperti yang terjadi di PT. Tandan Abadi Mandiri Kabupaten Sarolangun Jambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pembayaran upah di PT. Tandan Abadi Mandiri Kabupaten Sarolangun Jambi, dan untuk mengetahui bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pembayaran upah tenaga kerja di PT. Tandan Abadi Mandiri Kabupaten Sarolangun Jambi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang sumber datanya diambil secara langsung di lapangan dengan cara mengamati secara langsung kejadian yang terjadi di lokasi penelitian (observasi), wawancara langsung dengan responden, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan metode Deskriptif Kualitatif dan disimpulkan secara deduktif. Kesimpulan dari kajian ini adalah pembayaran upah tenaga kerja di PT. Tandan Abadi Mandiri belum sesuai dengan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena pembayaran upahnya sering terlambat hingga sampai tidak dibayarkan, sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja. Sedangkan menurut pandangan Hukum Ekonomi Syariah pembayaran upah pekerja di PT. Tandan Abadi Mandiri Kabupaten Sarolangun Jambi telah sesuai dengan hukum Islam, karena dilihat dari bentuk, objek, dan akadnya yang tidak menyalahi aturan dalam hukum Islam, namun pada syarat ijarah adanya kerelaan tanpa keterpaksaan belum terpenuhi.

¹ *Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang, 087799129586, Email. adindatahlias96@gmail.com*

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pengupahan, Ketenagakerjaan.

Abstract

Wages or salaries are economic fulfillment rights for workers which are obligations and should not be ignored by the working parties. Islam needs justice in all things, one of which is regarding the provision of salaries/wages to workers. As happened at PT. Independent Eternal Bunches, Sarolangun Jambi Regency. Where provided is given to experience delays until it is not. The subject of the study in this study is how the payment system for labor wages at PT. The Mandiri Abadi Bunches in Sarolangun Jambi Regency according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and how the Sharia Economic Law Review on wages at PT. Independent Eternal Bunches, Sarolangun Jambi Regency. The research method used in this study is a type of field research, namely research in which the data sources are taken directly in the field by directly observing events that occur at the research site (observation), direct interviews with respondents, and documentation. Data analysis in this research is descriptive qualitative and deductive locking method. The conclusion of this study is the payment of labor wages at PT. The Mandiri Abadi Bunches are not in accordance with Article 1 paragraph 30 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower because their wages are often delayed until they reach welfare, thus affecting workers. Meanwhile, according to the view of Sharia Economic Law, the payment of wages for workers at PT. The Mandiri Abadi Bunches, Sarolangun Jambi Regency, are in accordance with Islamic law, because they are seen from the form, object, and contract that do not violate the rules in Islamic law, but the conditions for ijarah are voluntary without coercion.

Keywords: Legal Protection, Wages, Employment.

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah Negara Hukum (*rechtstaat*) yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, hal ini tercantum jelas di dalam cita- cita bangsa Indonesia yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia dan kemudian di pertegas dengan amandemen ke 3 (tiga) dengan mempertegas bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konsekuensinya, bahwa segala aspek kehidupan dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan termasuk pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum,² termasuk didalamnya, kegiatan perekonomian, sehingga kegiatan ekonomi yang diatur oleh hukum dan semestinya dipatuhi.

Peningkatan terhadap perkembangan bangsa Indonesia juga mempengaruhi peningkatan ketenagakerjaan. Dimana hal tersebut tidak dapat dipisahkan, terutama dalam hal pewujudan atas pembangunan yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ini dilakukan untuk terlaksananya kesejahteraan bagi seluruh masyarakat dan dapat menciptakan suatu keadaan yang menyeluruh baik dalam peningkatan kehidupan setiap pekerja atau buruh untuk terwujudnya kesejahteraan, keadilan, kemakmuran dan pemerataan dalam kehidupan masyarakat.³

Berkaitan dengan ketenagakerjaan hukum telah memberikan jaminan kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum bagi setiap warga negara. Sebagaimana diketahui bahwa perikatan bersumber dari perjanjian dan Undang- Undang. Setiap manusia mempunyai kepentingan yang tidak sama dengan kepentingan manusia lainnya dalam menjalankan hidupnya. Dikarenakan perbedaan tersebut maka seorang harus melakukan suatu pekerjaan sebagai bentuk pemenuhan .⁴ Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh,

² Jimmly Asshiddiqie, *Perihal Undang- Undang*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 256.

³ Indradi Thanos, *Penegakan Hukum di Indonesia (Sebuah Analisa Deskriptif)*, (Jakarta: Bina Niaga Jaya, 2008), 20.

⁴ Sutan Remy Sjahdeini, dkk, *Penegakan Hukum di Indonesia*, (Surabaya: Prestasi Pustaka Publisher, 2006), 119.

kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya, dan kerjasama antara pekerja yang satu dengan pekerja lainnya, hal ini dilatarbelakangi untuk membangun dan meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh sebuah keuntungan (*reward*) dari hasil penjualan produksi yang dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh dan sebaliknya di sisi lain pihak pekerja akan memperoleh imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha.⁵

Masyarakat sebagai bagian dari pendukung terbentuknya suatu Negara, yang mana berhak untuk mendapatkan suatu pekerjaan di Negerannya. Dikarenakan untuk memenuhi kebutuhannya maka sangatlah membutuhkan biaya. Sehingga untuk mendapatkannya seseorang haruslah melakukan suatu kegiatan dalam bentuk pekerjaan. Pelaksanaannya bisa saja dilaksanakan sendiri tanpa bantuan orang lain dan ada juga dengan adanya bantuan orang lain. Jika dilakukan dengan pihak lain maka akan menimbulkan suatu akibat hukum dimana adanya hubungan kerja diantara para pihak, biasanya hubungan kerja tersebut dilakukan dengan kesepakatan atau perjanjian yang dituangkan dalam bentuk kontrak pekerjaan. Kesepakatan atau perjanjian tersebut isinya mengenai kepentingan dari para pihak yang harus dijalankan dari seluruh aspek kegiatan pekerjaan.

Perjanjian itu terdiri dari para pihak, adanya persetujuan antar pihak, adanya prestasi yang akan di laksanakan, adanya bentuk tertentu lisan atau tulisan, adanya syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian, dan adanya tujuan yang hendak di capai.⁶ Perjanjian melahirkan perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dengan demikian suatu kesepakatan berupa perjanjian pada hakikatnya adalah mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat 1 KUHPdata, kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.⁷

⁵ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 14.

⁶ KUHPdata Pasal 1313 (*burgelijk wetboek*) diterjemahkan oleh R. Soebakti dan R. Tjitrisedibio, (Jakarta: Pradya Paramita, 1976), 8.

⁷ Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), 15.

Tidak dapat dipungkiri pembangunan yang dilaksanakan oleh Negara Indonesia memiliki pengaruh terhadap kehidupan bangsa terutama kepada kehidupan masyarakat. Pembangunan tersebut tidak lain demi terwujudnya kesejahteraan rakyat diseluruh bidang terutama bidang ketenagakerjaan. Pemerintah telah mengupayakan untuk membuka tempat bagi setiap orang untuk melakukan pekerjaan Berdasarkan aturan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menetapkan yakni pembangunan ketenagakerjaan bertujuan.⁸

1. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Memberi perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
3. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pembangunan nasional tersebut membutuhkan pengaturan yang mengatur secara komperhensif yang disebabkan pembangunan ini membutuhkan jangkauan yang menyeluruh terhadap hubungan pekerjaan yang dijalankan oleh masing- masing pihak. Sehingga sangat membutuhkan adanya peran pemerintah, dimana peran ini sangat penting demi mewujudkan hubungan yang baik dan seimbang antara pengusaha dengan pekerja, terutama dalam upaya-upaya yang optimal yang salah satunya adalah mengeluarkan serangkaian produk undang-undang dengan tujuan sebagai pengatur kepentingan yang melingkupi hubungan kerja.

Produk undang-undang tersebut yang dijadikan sebagai jaminan dalam hubungan pekerjaan dapat diketahui bentuknya pada Pasal 88 Ayat (3) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu dalam hal:

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan.
5. Upah karena menj alankan hak waktu istirahat kerjanya.

⁸ Abdul Khakim, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, " (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), 207.

6. Bentuk dan cara pembayaran upah.
7. Denda dan potongan upah.
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
9. Strukur dan skala pengupahan yang proporsional.
10. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁹

Selain upah pekerja juga harus mendapatkan haknya seperti waktu istirahat atau waktu cuti, seperti perlindungan terhadap aturan norma kerja. Norma kerja dalam hal ini bertujuan agar setiap pekerja mendapatkan kepastian terhadap hak yang harus dimilikinya.

Untuk lebih jelasnya permasalahan upah di atur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana ketentuan tersebut mengatur mengenai pengertian upah bagi pekerja. Kemudian penulis juga hendak mengetahui bagaimana Hukum Ekonomi Syariah dalam Melihat ataupun memandang yang terjadi dilapangan pada PT. Tandan Abadi Mandiri, dalam menyikapi Upah yang belum dibayar penuh . Dengan menjanjikan kepada para staf dan karyawan akan segera membayar sisa gaji mereka yang belum dibayarkan dan melihat susahny mencari pekerjaan pada saat ini, itulah yang menjadi alasan mereka tetap bertahan meskipun upah yang diberikan hanya 50% dari upah yang seharusnya di terima. Dengan adanya Ekonomi Syariah di Indonesia memberikan harapan untuk upaya kesejahteraan serta menghapus kesenjangan sosial. Sebab, didalam ekonomi syariah kegiatan ataupun usaha memenuhi kebutuhan itu berdasarkan pada prinsip syariah yang berpedoman pada Al-Qur'an serta al-hadis, dalam terminologi religius bukan hanya berdimensi dunia namun juga akhirat. Sebagaimana firman Allah Swt dalam surah An-Nahl yang merupakan prinsip serta tujuan ekonomi Islam yaitu:¹⁰

⁹ Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Artinya: "Siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti di imani, maka kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dan di akhirat nanti, kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka didunia".(Q.s An-nahl Ayat 97).

Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja di PT. Tandan Abadi Mandiri Kabupaten Sarolangun Jambi

Sebagai bentuk jaminan yang diberikan terutama oleh pemerintah kepada setiap masyarakat harus didasarkan pada suatu kebijakan yang berlaku dan dapat diterapkan. Terutama dalam bidang ketenagakerjaan, yang mengatur dan dapat memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi setiap masyarakatnya yang sedang menjalankan suatu pekerjaan. Perlindungan kerja memiliki tujuan yang penting demi memberikan jaminan terhadap pekerja yang didarakan kepada suatu sistem.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Sebelum membahas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terlebih dahulu penulis menjelaskan mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum.

Perlindungan bagi pekerja/buruh dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu:¹¹

1. Perlindungan ekonomis, mengenai tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan social, perlindungan mengenai jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Adapun yang menjadi objek perlindungan bagi pekerja/buruh, yaitu:

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.

¹¹ Zainal Asikin dalam Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 108.

5. Perlindungan tenaga upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.¹²

Perlindungan terhadap pekerja/buruh sangat dilakukan dikarenakan pekerja/buruh adalah orang Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa prinsip-prinsip perlindungan hukum merupakan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat yang bersumber pada Pancasila dan prinsip Negara hukum yang berdasarkan Pancasila.¹³

Berbicara mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan/tenaga kerja hal ini sangat erat hubungannya dengan pertanggung jawaban sebuah perusahaan terhadap pegawainya, karena sebuah perusahaan haruslah bertanggung jawab secara penuh kepada setiap karyawan baik soal upah, keselamatan serta jaminan kesehatannya.

PT. Tandan Abadi mandiri merupakan perusahaan fokus pada kelapa sawit yang didirikan pada tahun 2012. PT Tandan Abadi Mandiri memiliki 230 orang pegawai untuk menunjang aktivitas perusahaan tersebut, terkait dengan pemberian upah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur mengenai pengertian upah, secara rinci pada Pasal I angka 30. Setiap pekerja/buruh PT. Tandan Abadi Mandiri berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kenaikan UMP (upah minimum provinsi) penghidupan yang layak bagi kemanusiaan harus disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota.

Upah yang diberikan oleh PT. Tandan Abadi Mandiri sesuai dengan UMK Kabupaten yang berlaku di daerah tersebut, bahkan apabila karyawannya tersebut melakukan perkerjaan diluar dari jam kerjanya maka karyawan akan mendapatkan uang intensive lebih atau dikenal dengan uang lembur, tidak hanya itu PT. Tandan Abadi Mandiri juga memberikan

¹² Zainal Asikin dalam Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 109.

¹³ Diolah dari Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*, (Yogyakarta: Peradaban, 2007), 19.

fasilitas berupa jaminan kesehatan dalam bentuk BPJS.¹⁴

Melihat substansi di atas Undang-Undang sangatlah memberikan sebuah kepastian terhadap karyawan/tenaga kerja namun dalam hal ini PT. Tandan Abadi Mandiri mengabaikan Undang-Undang tersebut, karena PT. Tandan Abadi Mandiri belum memberikan Hak karyawannya yaitu berupa upah dengan jumlah yang seharusnya di terima. Hal ini dirasakan oleh seluruh karyawan PT. Tandan Abadi Mandiri, maka dalam hal ini PT Tandan Abadi Mandiri belum memberikan hak yang seharusnya diterima oleh karyawan.

Perusahaan berkewajiban memberikan upah terhadap karyawannya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati. Namun dalam penerapannya masih banyak perusahaan yang tidak memberikan sama sekali upah kepada karyawannya seperti kasus yang di bahas di atas bahwa PT. Tandan Abadi Mandiri belum memberikan sisa upah kepada karyawannya hingga saat ini, seperti yang dialami oleh beberapa narasumber diatas.

PT. Tandan Abadi Mandiri memiliki karyawan sebanyak 230 orang yang bermula pada bulan November hingga Desember 2020 upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah mengalami keterlambatan, hal ini yang menyebabkan banyak karyawan yang merasa dirugikan oleh perusahaan. Kemudian pada bulan Januari 2021 upah yang seharusnya diberikan kepada karyawan hanya diberikan setengahnya saja.

Permasalahan ini timbul dikarenakan PT. Tandan Abadi Mandiri sedang mengalami permasalahan keuangan perusahaan. PT Tandan Abadi Mandiri adalah salah satu anak perusahaan dari PT Golden Plantation Tbk yang memiliki usaha dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan *Food*. Dana yang harusnya digunakan untuk perkebunan kelapa sawit dialihkan ke perusahaan *food*, tetapi perusahaan *food* mengalami kerugian sedangkan PT. Tandan Abadi Mandiri yang berada di Kabupaten Sarolangun Jambi ini merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang memiliki 4 divisi, dimana dalam divisi 1 dan 2 sudah menghasilkan sementara divisi 3 dan 4 masih dalam proses penanaman. Upah dan fasilitas yang diberikan PT. Tandan Abadi Mandiri kepada karyawannya itu berasal dari dana pusat

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak AU, sebagai Assistant Divisi 1 di PT. Tandan Abadi Mandiri Pada tanggal 09 Februari 2022.

sebab Hasil dari kelapa sawit yang sudah bisa di produksi itu dikirim ke pusat terlebih dahulu. Sebagian divisi pada PT. Tandan Abadi Mandiri belum menghasilkan dan masih dalam proses penanaman kelapa sawit.¹⁵

Kemudian pada bulan Juli 2021 karyawan PT. Tandan Abadi Mandiri melakukan aksi unjuk rasa untuk menyampaikan keluhan terkait dengan belum diberikannya sisa upah yang merupakan hak karyawan yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Kemudian pada bulan Agustus pihak perusahaan mengeluarkan surat bahwa upah yang merupakan hak seluruh karyawan tersebut akan segera diberikan pada bulan September 2021, namun hingga saat ini janji tersebut tidak ditepati hingga pada akhirnya serikat pekerja perusahaan tersebut kembali melakukan unjuk rasa namun hingga saat ini upah tersebut belum diberikan.

Seluruh karyawan PT. Tandan Abadi Mandiri telah melakukan tindakan-tindakan untuk mendapatkan Hak semestinya, namun dalam hal ini PT.Tandan Abadi Mandiri hanya memberikan sebuah janji-janji yang hingga saat ini belum bisa ditepati. Berdasarkan Pasal I angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sudah jelas menyampaikan bahwa segala sesuatu mengenai hak karyawan/tenaga kerja wajib diberikan oleh perusahaan karena itu merupakan sebuah kewajiban pihak perusahaan. Dalam hal ini PT. Tandan Abadi Mandiri juga melanggar perjanjian kerja bersama yang telah dibuat atas kesepakatan PT Tandan Abadi Mandiri dan karyawannya.

1. Sistem pengupahan dibagi menjadi dua, yaitu:
 - a. Upah Tetap, seperti Gaji pokok.
 - b. Upah Tidak tetap, seperti Upah Lembur.
2. Waktu pembayaran upah:
 - a. Upah akan dibayarkan pada tanggal 05.
 - b. Apabila pada tanggal tersebut jatuh pada hari libur maka upah akan dibayar pada tanggal sebelumnya.¹⁶

PT.Tandan Abadi Mandiri menggunakan sistem pengupahan tetap karena hal tersebut memudahkan PT.Tandan Abadi Mandiri dalam

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak AU, sebagai Assistant Divisi 1 di PT. Tandan Abadi Mandiri Pada tanggal 09 Februari 2022.

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak AU, sebagai Assistant Divisi 1 di PT. Tandan Abadi Mandiri Pada tanggal 09 Februari 2022

memberikan upah/gaji terhadap karyawan. Maka dari itu PT. Tandan Abadi Mandiri juga melanggar perjanjian kerja bersama yang telah dibuat. Maka dari itu PT. Tandan Abadi Mandiri belum bisa memberikan sebuah perlindungan hukum yang baik terhadap karyawannya sendiri karena berdampak kepada kesejahteraan pegawainya sedangkan karyawan PT. Tandan Abadi Mandiri sudah melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan hak-haknya, tapi hingga saat ini PT. Tandan Abadi Mandiri belum memberikan seluruh hak-hak karyawan.

Hingga saat ini total yang harus dibayarkan perusahaan kepada para karyawannya sangatlah besar, melihat substansi di atas tindakan PT. Tandan Abadi Mandiri untuk memberikan hak karyawan berupa janji pembayaran gaji karyawan, namun kenyataannya janji tersebut sama sekali belum dipenuhi oleh PT. Tandan Abadi Mandiri karena seluruh karyawannya belum memperoleh haknya hingga saat ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan PT. Tandan Abadi Mandiri belum memberikan perlindungan kepada seluruh karyawan, karena ternyata banyak karyawan yang merasa dirugikan karena belum menerima sisa gaji/upah yang belum di lunasi. PT. Tandan Abadi Mandiri harus benar-benar menghargai karyawan, karena karyawan adalah salah satu elemen penting perusahaan dan karena itulah PT Tandan Abadi Mandiri harus bertanggung jawab atas segala kerugian yang diterima karyawannya, hingga saat ini karyawan PT. Tandan Abadi Mandiri masih belum mendapatkan kepastian terkait pembayaran sisa gaji. Dari uraian diatas terlihat jelas bahwa upah merupakan bagian penting dan mendasar dari hubungan ketenagakerjaan, sehingga Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah 78/2015 memberikan perlindungan atas upah.

Sanksi yang dapat dijatuhkan kepada PT. Tandan Abadi Mandiri adalah sanksi administrative berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau keseluruhan alat produksi, dan PT. Tandan Abadi Mandiri dapat dikenakan sanksi terberat yaitu berupa pencabutan izin usaha, karena PT. Tandan Abadi Mandiri belum bisa bertanggung jawab terhadap sengketa ini, seluruh karyawan PT. Tandan Abadi Mandiri dapat melaporkan ke disnaker serta melakukan mediasi dengan pihak perusahaan.

2. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pengupahan di PT. Tandan Abadi Mandiri Kabupaten Sarolangun Jambi

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi.^{17 18} Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*⁴ Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).¹⁹ Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.

Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seseorang pekerja selama jangka waktu tertentu, seperti sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya yang dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.²⁰

Afzalurrahman mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga manusia maka fiqh mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

- a. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus

¹⁷ Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: PT Mizan Publika, 2010), 309.

¹⁸ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawwir*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), 9.

¹⁹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), 29.

²⁰ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1108.

dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama akan tetapi ulama Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

- b. Upah harus berbeda dengan jenis objeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayanan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktik riba.
- c. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindak pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Yang dibutuhkan oleh pekerja adalah upah yang wajar untuk biaya hidup dengan batas minimum. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya taraf tertentu. Menetapkan upah yang adil bagi pekerja sesuai dengan syariah bukanlah pekerjaan mudah. Mawardi dalam *Al-Ahkam al-Sulthaniyah* berpendapat, dasar penetapan upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum.²¹

Dalam prespektif ekonomi syariah, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut:

- a. Adil

55. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, bepergang kepada kebenaran, profesional. Sedangkan kata keadilan dalam bahasa Arab berasal dari kata "*adala*", yang dalam Al-Qur'an terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata '*adl*' di dalam Al-Qur'an terkadang disebutkan dalam bentuk perintah atau dalam bentuk kalimat berita. Kata „*adl* di dalam Al-Qur'an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya.

- b. Layak

Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan

²¹ Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insani Pres),

harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak. Sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

183. Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan;

Ayat diatas bermakna janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah berarti janganlah memperkerjakan upah seseorang hingga jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan pangan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syari'ah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.

Tingkat upah yang ditetapkan haruslah berdasarkan pada rasa keadilan, upah ditetapkan melalui negoisasi antara pekerja, majikan dan Negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan mencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab Negara untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kejasama itu.^{22 23}

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur 'an dan Terjemahannya*, hlm. 299.

²³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana bhakti Wakaf, 1995), 366.

Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.

Penetapan tingkatan upah dalam ekonomi Syari'ah antara lain sebagai berikut:

a. Penetapan Upah Minimum

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

b. Upah Tertinggi

Islam membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, disamping itu untuk menunjang efisiensi kerja mereka, juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengkonsumsi semua barang produksi.²⁴

c. Tingkat Upah Sesungguhnya

Dalam penetapan upah ekonomi syari'ah menyediakan ruang untuk memberi perlindungan bagi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk

²⁴ *Ibid*, hlm. 367.

melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikkan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya merupakan kesepakatan yang terjadi antara majikan dan pekerja yang naik dan turunnya akan tetap berada di antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja.

Sebagai hasil interaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini, maka dimanapun juga upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum upah, penentunya berdasarkan standar hidup sehari-hari para pekerja. Di samping itu, jika organisasi para pekerja itu kuat dan mantapnya keimanan para majikan terhadap Allah maka upah itu akan bergerak mengarah kepada batas tertinggi atas sumbangsih pekerja terhadap produksi. Walaupun demikian, Negara Islam akan memberlakukan peraturannya yang tepat dalam penentuan suatu upah yang layak dan sesuai kepada para pekerja.

Penentuan upah bagi pekerja dalam konsep ekonomi syari'ah ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Upah menjadi tanggung jawab Negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu.

Untuk menetapkan upah bagi seorang pekerja bukanlah pekerjaan mudah, permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Berikut pendapat dari beberapa ulama mengenai faktor-faktor penetapan

upah bagi pekerja, yakni:²⁵

- a. Mawardi dalam “al-Ahkam al-Sultaniah” berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya dapat menutupi kebutuhan minimum.
- b. Al-Nabhani mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dengan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah, atau tingginya tariff tertentu.
- c. Menurut al-Maliki, hanya ada satu cara untuk mendapatkan upah pekerja yaitu berdasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Ia menegaskan, transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi. Begitu juga, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara mua’jir dan musta’jir. Jika kedua telah sepakat atas suatu upah, sedang upah tersebut telah disebutkan (al-ajru al musamma), maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Jika keduanya tidak sepakat atas suatu upah maka keduanya terikat dengan para ahli di pasar umum terhadap manfaat tenaga tersebut (al-ajru al-mitsl).
- d. Menurut Yusuf Qardhawi bahwa dalam penentuan upah yakni rujuknya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah dibawah standar. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat menghilangkan lapar. Sebagaimana tidak boleh bagi pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan diatas kemampuan pengguna jasanya melalui tekanan dengan cara aksi mogok, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya. Kewajiban yang ditentukan oleh Islam adalah hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih. Termasuk diantara akhlak yang mulia adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu diluar upahnya sebagai hadiah atau bonus dirinya, khususnya

²⁵ Rustam Effendi, *Produksi dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), 46.

jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik. Hal yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan masalah tentang upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni antara buruh dan pengusaha.

Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai sebagaimana dengan Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Hadis Nabi SAW *“Dari Abi Sa’id ra bahwa sesungguhnya Nabi SAW bersabda: barang siapa yang menyewa tenaga kerja, hendaklah ia menyebutkan baginya upahnya ”.*²⁶

Dalam hadist tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, agar pemberi kerja PT. Tandan Abadi Mandiri terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum memulai pekerjaan, dan harus membayar upah tersebut apabila pekerja telah melakukan pekerjaannya. Dalam Ekonomi Syariah sendiri sudah diatur tentang perjanjian kerja dimana sebelum pekerjaan itu dimulai, sangat dianjurkan untuk kedua belah pihak melakukan rukun dan syarat perjanjian kerja yaitu adanya *Shigat Ijab Kabul* antara *Mu ’jir* (yang memberi upah) dan *Musta ’jir* (orang yang menerima upah) memberitahukan berapa besar upah (*Ujrah*) yang diberikan kepada pekerja, tata cara pembayaran upah serta kepastian untuk tanggal pembayaran, agar kerjasama antar pengusaha dan pekerja saling menguntungkan dan tidak ada yang *terzholimi*, menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak terbayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.²⁷

Rasulullah SAW menganjurkan manjikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Dari „Abdullah bin „Umar, Nabi SAW bersabda, , , , ,

Artinya: *“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. ”* (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah

²⁶ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (Bandung: Diponegoro, 1987), 379.

²⁷ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (Bandung: Diponegoro, 1987), 515.

selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.”²⁸Menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

Artinya: “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman ”. (HR. Bukhari dan Muslim)

Bahkan orang seperti ini halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman, sebagaimana sabda Nabi SAW,

Artinya: “Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman ” (HR. Abu Daud, An Nasa-i, Ibnu Majah, hasan/)

Maksud halal kehormatannya, boleh saja kita katakan pada orang lain bahwa majikan ini biasa menunda kewajiban menunaikan gaji dan zholim. Pantas mendapatkan hukuman adalah ia bisa saja ditahan karena kejahatannya tersebut.

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan terbayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

PT. Tandan Abadi Mandiri sendiri belum memberikan sisa upah kepada pekerja, karena adanya pandangan Ekonomi Syariah perusahaan harusnya membayarkan upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya, sesuai dengan nilai-nilai Ekonomi Syariah sendiri yaitu tentang adil dalam pengupahan, layak dan transparan serta tidak merugikan kepentingan orang lain. Jika pekerja tidak menerima upah, maka

²⁸<https://muslim.or.id/19142-tunaikan-gaji-pegawai-sebelum-keringatnya-kering.html>, diakses 23 Maret 2022.

dampaknya akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja, keluarganya, dan perusahaan itu sendiri.

Fungsi upah sendiri yaitu harus menjamin kehidupan layak bagi para pekerja dan keluarganya, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok saja akan tetapi harus mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.

Pemberi kerja dilarang untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Setiap buruh berhak atas kesejahteraan, sehingga nilai-nilai keadilan harus ditegakkan dengan bentuk keseimbangan yaitu hak-hak buruh harus diberikan kepadanya.

B. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis simpulkan bahwa:

- 1) Upaya Perlindungan Hukum terhadap upah pekerja di PT. Tandan Abadi Mandiri yaitu PT. Tandan Abadi Mandiri dapat dijatuhkan sanksi administrative berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau keseluruhan alat produksi dan dapat dikenakan sanksi terberat yaitu berupa pencabutan izin usaha, karena PT. Tandan Abadi Mandiri belum bertanggung jawab terhadap hak para pekerjanya.
- 2) Menurut pandangan Hukum Ekonomi Syariah pengupahan di PT. Tandan Abadi Mandiri sudah sesuai dengan hukum Islam, karena dilihat dari bentuk, objek, dan akadnya yang tidak menyalahi aturan dalam hukum Islam. Namun, pada syarat ijarah adanya kerelaan tanpa ada keterpaksaan belum terpenuhi dikarenakan perusahaan sering terlambat membayarkan upah dan sampai tidak dibayarkan sama sekali. Tindakan perusahaan itu termasuk telah menzholimi para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

BUKU

Adolf, Huala. *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*. Bandung: Refika Aditama, 2006.

Asshiddiqie, Jimmly. *Perihal Undang- Undang*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.

Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.

Effendi, Rustam. *Produksi Dalam Islam*. Yogyakarta: Magistra Insani Pres, 2003.

Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*. Bandung: Diponegoro, 1987.

Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.

Khakim, Abdul. "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,". Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria. *Jejak Bisnis Rasul*. Jakarta: PT Mizan Publika, 2010.

Munawwir, Ahmad Warson. *Kamus al-Munawwir*. Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.

Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana bhakti Wakaf, 1995.

Reksohadiprodjo, Sukanto. *Pengaturan Manajemen*. Surabaya: CV.Karunia, 1990.

Sjahdeini, Sutan Remy, dkk. *Penegakan Hukum di Indonesia*. Surabaya: Prestasi Pustaka Publisher, 2006.

Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 1992.

Jurnal Muamalah
Volume 8, Nomor 2, Desember 2022

Sutedi, Andrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Syafrinaldi. *Buku Panduan Skripsi*. Pekanbaru: UIR Press, 2010.

Thanos, Indradi. *Penegakan Hukum di Indonesia (Sebuah Analisa Deskriptif)* .
Jakarta: Bina Niaga Jaya, 2008.

Tjitrisedibio. Jakarta: Pradya Paramita, 1976.

Zainal Asikin dalam Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* .
Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.

UNDANG-UNDANG

KUH Perdata Pasal 1313 (*burgelijk wetboek*) diterjemahkan oleh R. Soebakti dan R.

Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

INTERNET

<https://muslim.or.id/19142-tunaikan-gaji-pegawai-sebelum-kering.html>,
kering.html,
keringatnya diakses 23 Maret 2022.