

**Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor
36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap Perhitungan Upah
Pekerja Harian karena Sakit**

(Studi di Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA) unit Mesuji)

Nurasari¹, Alan Yati²

¹²UIN Raden Intan Lampung

nurasari@radenintan.ac.id

Abstrak

Upah adalah aspek pekerjaan yang sangat sensitif. Pihak-pihak yang terlibat melihat upah dari perspektif yang berbeda. Pekerja melihat upah sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Terjadi fenomena yang terjadi pada KKPA Unit Mesuji mengenai upah pekerja harian yang tidak masuk kerja karena sakit tidak mendapatkan upah penuhnya atau mendapatkan pengurangan upah. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa dari perspektif hukum ekonomi syari'ah, perhitungan yang dilakukan KKPA Unit Mesuji kepada pekerja yang sakit tidak sesuai dengan syariat karena tidak memenuhi prinsip kelayakan, Kesehatan dan keadilan. Berkenaan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, KKPA Unit Mesuji tidak diperbolehkan mengurangi upah pekerja yang sedang sakit karena itu tetap menjadi hak pekerja harian untuk mendapatkan upah penuh.

Kata Kunci: Upah, Pekerja Harian, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021.

Abstract

Wages are a very sensitive aspect of work. The parties involved view wages from different perspectives. Workers see wages as a source of income to meet the living needs of workers and their families. There was a phenomenon that occurred at the KKPA Mesuji Unit regarding the wages of daily workers who were absent from work due to illness, not receiving their full wages or receiving a reduction in wages. Based on this, it can be said that from the perspective of sharia economic law, the calculations carried out by the Mesuji Unit KKPA for sick workers are not in accordance with sharia because they do not meet the principles of feasibility, health and justice. With regard to Government Regulation no. 36 of 2021 concerning Wages, the Mesuji Unit KKPA is not allowed to reduce the wages of workers who are sick because it remains the right of daily workers to receive full wages.

Keywords: *Wages, Daily Workers, Government Regulation no. 36 of 2021.*

PENDAHULUAN

Upah adalah aspek pekerjaan yang sangat sensitif. Pihak-pihak yang terlibat melihat upah dari perspektif yang berbeda. Pekerja melihat upah sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja

dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menjadikan dorongan kesejahteraan suatu pekerja atau buruh, tercantum dalam pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yaitu "Kebijakan pengupahan ditetapkan salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah Dalam bahasa Arab disebut dengan *ujrah* atau *ajr* merupakan sewa menyewa jasa manusia dengan adanya imbalan atau upah di mana kerja sama antar manusia di satu pihak sebagai pemberi manfaat atau jasa disebut juga pekerja dengan orang lain yang memberikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan satu sama lain (Karim, 2005).

Kredit Koprasi Primer untuk Anggota (KKPA Unit Mesuji yang berkedudukan di Desa Brabasan, Kecamatan Tanjung Raya, Kabupaten Mesuji melakukan perjanjian Kerja Harian atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam perjanjian kerja tersebut juga tertulis upah pokok yang akan diterima pekerja harian setiap bulannya (sesuai dengan upah minimum kabupaten) dengan penerimaan upah akan didasarkan atas kehadiran pekerja dan juga mendapatkan hak pekerja lainnya seperti upah lembur dan hari libur mingguan (Prastowo, 2022). KKPA Unit Mesuji memiliki aturan tersendiri mengenai pembayaran upah pekerja, salah satunya adalah upah pekerja harian yang apabila pekerja tidak masuk kerja dengan alasan sakit maka tidak mendapatkan upah penuh atau pengurangan upah pokoknya. Para pekerja harian tidak mengetahui hal tersebut dikarenakan pengurangan atau pemotongan upah dengan sebab sakit dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Upah bagi pekerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan sesuai dengan peraturan dan ajaran Islam mengenai hak-hak tenaga kerja. Dalam Islam upah harus dibayar tepat waktu, jelas perhitungan dan pembayaran dan upah harus sesuai dengan apa yang dikerjakan (Wajdi, 2012). Sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, yakni:

"Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." (Riwayat Ibnu Majah)

Islam juga menganjurkan untuk menentukan upah yang akan diberikan,

Sebagaimana hadits dari Abu Sa'id Al-Khudry Radliyallahu'anhu:
(Al-'Asqalani, 1993)

"Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." (Riwayat Abdul Razzaq)

PEMBAHASAN

Upah Dalam Hukum Ekonomi Syariah

Upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqih muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*. Menurut bahasa *Ujrah* berarti upah. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (اجرة) atau *ajaara* (اجارا) (Al Jaziri, 2002). Upah (*Ujrah*) dapat didefinisikan sebagai setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang, barang, ataupun jasa karena apa saja yang bisa dinilai dengan harga maka boleh dijadikan kompensasi, dengan syarat harus jelas.

Dasar Hukum Upah (*Ujrah*)

Sumber Hukum Al-Qur'an Q.S. Al-Ahqaf (46): 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dalam menafsirkan Q.S. Al-Ahqaf ayat 19, Quraish Shihab dalam kitabnya Tafsir Al- Misbah: "Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikitpun karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya (Shihab, 2002).

Q.S. Al-Qashash (28) ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Kata *وَابْتَغِ* dalam ayat ini bermakna umum karena sighthat lafaz yang membentuknya bersifat umum, mencakup semua orang. Hal ini sebagai sifat dan metode al-Qur'an dalam menjelaskan hukum secara umum tidak bersifat *juz'i*, secara *ijmal* tidak secara *tafsil* dalam hal-hal tertentu (Al-Zuhaily, 1986). Dengan demikian lafaz ini mencakup setiap orang, termasuk dalam hal ini pekerja juga diperintahkan oleh Allah untuk mencapai kehidupan yang baik dan berkeselimbangan antara kepentingan material dengan kepentingan spritualnya. Dalam hal kebutuhan seperti primer. sekunder dan material, manusia, termasuk pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang sama untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan

sejahtera (Rais, 1987).

Dasar Hukum Sunnah

Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "*Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.*" (Riwayat Ibnu Majah).

Maksud dari hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman (Syafi'i, 2001). Dalam hadits ini Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya (Hakim, 2012).

Rukun Dan Syarat Upah

Menurut jumbuh ulama rukun *ujrah* ada empat, yaitu: (Kurniati, 2012)

- a. Dua orang yang berakad
- b. *Sighat* (ijab dan qabul)
- c. upah atau imbalan
- d. Manfaat

Adapun syarat-syarat *Ujrah* menurut Abdul Aziz Dahlan bukunya yang berjudul Ensiklopedia Islam, yaitu: (Dahlan, 2006).

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. menurut ulama Mazhab Syafii dan Hambali disyaratkan telah baligh dan berakal. oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal seperti anak kecil dan orang gila tidak sah. Akan tetapi ulama Hanafi berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus dalam usia baligh..
- b. Kedua belah pihak berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad tidak sah. hal ini sesuai dengan firman Allah QS An Nisa ayat 29:

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu."

- c. Manfaat harus diketahui sehingga tidak muncul perselisihan di kemudian hari.

- d. Objek itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak adacacatnya. Oleh sebab itu, para ulama fiqih sepakat bahwa tidak.
- e. Objek itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara. Oleh sebab itu, para ulama fiqih sepakat mengatakan tidak boleh menyewa seorang untuk menyantet.
- f. Upah harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.

Prinsip-Prinsip Pengupahan

a. Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah harus ditentukan dengan cara yang paling tepat, tanpa menindas pihak manapun, dan setiap pihak harus menerima bagian yang adil dari hasil kerja mereka, tanpa ketidakadilan bagi pihak lain (Walian, 2013). Upah kerja setidaknya harus mampu memenuhi kebutuhan pokok yang sepadan dengan standar kehidupan di daerah sekitarnya. Keadilan berarti bahwa pekerja menuntut upah yang sebanding dengan jasa yang mereka berikan. Keadilan memiliki berbagai macam makna, antara lain;

- 1) Adil bermakna jelas dan transparan

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Baqarah ayat 282 ;

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar, ”

Dari ayat di atas, terlihat bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen untuk melaksanakannya. Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-pengusaha yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Mengingat hal itu maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi dapat dihindari dan hal itu diharamkan oleh Islam karena praktekpenipuan pasti akan merugikan pihak tertentu (Afzalur, 1995).

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

1) Adil bermakna proporsional

Sebagaimana firman Allah SWT dalam An-Ahqaf ayat 19:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Dan surat An-Najm ayat 39:

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,”

Ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang dihargai sesuai dengan bobotnya. Upah adalah hak, bukan sebagai hadiah (Sudjana, 2000). Upah harus proporsional dengan tingkat pekerjaan dan produksi, dan eksploitasi dilarang. Jika tenaga kerja merupakan faktor produksi utama, maka harus dihargai secara lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia adalah sistem dasar upah yang manusiawi, dan baru kemudian dikombinasikan dengan faktor-faktor lain.

b. Prinsip Kelayakan

Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran dan keadilan serta mendorong semangat kekeluargaan antara pemilik perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperlakukan para pekerja mereka dengan cara yang sama seperti mereka memperlakukan diri mereka sendiri. Realitas ini, pada gilirannya, mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima. Pegusaha juga tidak diperbolehkan berbuat sewenang-wenang terhadap upah pekerja, seperti Dalam hadits yang diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a :

“Diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a bahwa Rasulullah SAW, pernah bersabda: Seorang muslim dan muslim lain adalah saudara. Seorang muslim tidak boleh berbuat zalim dan menundukan kaum muslim lain. Barang siapa yang membantuh kebutuhan saudaranya maka Allah

memenuhi kebutuhannya. Barang siapa membebaskan seorang muslim dari kesulitan, maka Allah membebaskannya dari suatu kesulitan pada hari kiamat, dan barang siapa menutupi aib seorang muslim maka Allah akan menutupi aibnya pada hari kiamat.” (H.R Bukhori).

Hadis di atas menggambarkan larangan dalam berbuat zalim kepada pekerja dengan mengambil haknya, Allah dan rasulnya mengharamkan perbuatan zalim melarang mereka saling menzalimi satu sama lain, karena kezaliman sendiri adalah haram. Pada akhirnya kezaliman itu pasti akan berujung kepada kehancuran, Allah swt. tidak akan pernah membiarkan kezaliman terjadi pada hambanya, kemurkaan Allah pasti diturunkan kepada siapa saja yang berbuat zalim (Luthfi, 2017).

Selain itu, kelayakan juga mencakup kondisi kesejahteraan pekerja yang meliputi kecukupan pangan, sandang, dan papan. . Seperti yang disebutkan dalam hadits berikut:

“Dari Abu Dzar RA, ia berkata. "Rasulullah SAW bersabda, '(Nisab) saudara- saudara kalian telah Allah jadikan berada di bawah tangan kalian. Maka berilah mereka makan seperti apa yang kalian makan, dan berilah mereka pakaian seperti apa yang kalian pakai, serta janganlah membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Dan jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka.”(HR. Ibnu Majah).

Pemahaman hadits di atas adalah himbauan bagi penyewa tenaga untuk memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri. Baik dari aspek kebutuhan pokok maupun kebutuhan lainnya. Himbauan yang sifatnya menjadi sebuah keharusan tersebut, merupakan kontribusi nyata oleh Islam dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kelayakan terhadap pekerja. Dalam hadits ini juga Seorang pekerja tidak seharusnya diberi sesuatu yang sangat berat ataupun kesulitan yang memungkinkan pekerja mengalami penderitaan yang besar sehingga dapat berakibat buruk pada kesehatannya.

Beberapa hal selain hak pekerja mendapatkan kelayakan Upah yang akan dibahas berikutnya yaitu dalam memenuhi kebutuhannya adalah: (Tangngareng, 2021)

1) Hak Mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan

Sejak awal pembentukan akad, pihak majikan bertanggung jawab penuh atas berbagai hal yang menyangkut kesejahteraan pekerja. oleh karena itu, pihak pekerjamempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, perlindungan dan perawatan secara teratur agar bisa menjalankan pekerjaannya.

• Ulama sampai mengharuskan pihak majikan untuk memberikan anggaran biaya perawatan kesehatan bagi setiap pekerja dalam masa kontrak, biaya tersebut perlu dipersiapkan lebih awal karena tidak diketahui kapan pekerja itu jatuh sakit, karena merupakan perbuatan yang aniayah jika majikan membiarkan para pekerjanya sakit. sebab, seorang pekerja masih tanggung jawab seorang majikan selama dalam jangka waktu yang telah disepakati. Dengan demikian seorang pekerja pada hakikatnya bertanggung jawab penuh atas berbagai hal yang menjadi kebutuhan pekerja, seperti kesehatan dan keselamatan kerja. hal ini dimaksudkan agar parah pekerja bisa menjalankan pekerjaannya secara optimal. karena seorang majikan tidak boleh menelantarkan para pekerja. Dalam suatu hadiś Rasulullah SAW juga menolong Ubai ibn Ka'ab sebagaimana bunyi hadiśnya:

"Dan telah menceritakan kepadaku Bisyr ibn Khalid; Telah menceritakan kepada kami Muhammad yaitu Ibnu Ja'far dari Syu'bah dia berkata; Aku mendengar Sulaiman berkata; Aku mendengar Abu Sufyan berkata; Aku mendengar Jabir ibn Abdullah berkata; "Ubay kena panah pada urat nadinya dalam perang Ahzab. Lalu Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam menyundut lukanya dengan besi panas."
(H.R. Muslim)

Tunjukan hadiś ini berkenaan dengan perhatian Rasulullah SAW terhadap pasukannya pada perang Ahzab. Rasulullah SAW memberikan perawatan dan pengobatan terhadap tentaranya yang terluka. Posisi Rasulullah dalam hal ini sebagai panglima perang atau pimpinan perang sedangkan para sahabatnya sebagai kekuatan dan pasukannya. Hadiś ini juga dapat dijadikan dalil wajibnya seorang pemberi kerja memberikan pengobatan atau perawatan terhadap buruhnya yang didasarkan pada analogi atau qiyas, pemberi kerja diqiyaskan pada panglima tentera, sedangkan pasukan diqiyaskan pada pekerja dengan wajah sabah samasama berada di bawah kekuasaan orang yang memimpinnya. Dengan demikian perbuatan Rasulullah yang memberikan bantuan pengobatan kepada tenteranya menjadi dalil wajibnya seorang pemberi kerja untuk memberikan pengobatan kepada pekerjanya.

2) Hak pekerja Waktu Istirahat

Setiap pekerja mempunyai hak untuk beristirahat dan juga mendapatkan ketenangan rohani dan jasmani. tuntutan akan hal-hal tersebut menjadi tanggung jawab majikan selama ia masih terikat dengan perjanjian kerja dengannya. Islam tidak memperkenankan manusia mengeksploitasi tubuhnya karena hal itu bertentangan dengan fitrah kemanusiaan dalam QS al-Baqarah/ 2: 286:

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (QS al-Baqarah (2) : 286)

Secara fiqh, hak untuk beristirahat bagi seorang buruh adalah bagian integral dari kontrak kerja yang dibuat bersama sehingga ketentuan tersebut harus diperjelas dan terpisah dari waktu kerja. Nilai kemanusiaan, janganlah kamu membebani mereka di luar kemampuannya. Jika kamu memberi kan beban kepada mereka, maka bantulah mereka.

Berakhir Atau Gugurnya Upah (*Ujrah*)

Para ulama berbeda pendapat dalam menentukan upah bagi pekerja, apabila barang yang di tangannya rusak. Menurut ulama Syafi'iyah dan ulama Hanabilah, jika pekerja di tempat yang dimiliki oleh penyewa, ia tetap memperoleh upah. Sementara ulama Hanafiyah *ujrah* berakhir dengan meninggalnya salah seorang dari dua orang yang berakad. *Ujrah* hanya hak manfaat, maka hak ini tidak dapat di wariskan karena kewarisan berlaku untuk benda yang dimiliki. Sedangkan jumhur ulama berpendapat *ujrah* tidak fasakh karena kematian salah satu pihak yang berakad. Sifat akad *ujrah* adalah akad lazim (mengikat para pihak) seperti halnya dengan jual beli. Selain penjelasan para ulama, berakhirnya upah mengupah karena manfaat yang diharapkan telah terpenuhi atau pekerjaan telah selesai kecuali ada *uzur* atau perjanjian kerja telah berakhir (Ghazaly,2010).

Upah Pekerja Harian Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Dalam pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tertulis: "Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan." Bentuk

kebijakan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan diatur dalam pasal 5 berisi;

- (1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Aturan untuk Upah Pekerja/Buruh Tidak Masuk Bekerja dan/atau Tidak Melakukan Pekerjaan Karena Alasan Tertentu tertuang dalam pasal 40 :

- (1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar Upah jika Pekerja/Buruh:
 - a. berhalangan;
 - b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau
 - d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.
- (3) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:

Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021
tentang Pengupahan terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian Karena Sakit
(Studi di Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA)
Unit Mesuji)

- a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; atau
 - c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
 - i. menikah;
 - ii. menikahkan anaknya;
 - iii. mengkhitankan anaknya;
 - iv. membaptiskan anaknya;
 - v. istri melahirkan atau keguguran kandungan;
 - vi. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia; atau
- (4) anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.

Adapun bentuk dan cara pembayaran upah tertulis dalam Pasal 53 sampai dengan pasal 57. Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan dengan memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.²⁸ Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dengan harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 juga menjelaskan terdapat Hak Pekerja/Buruh atas Keterangan Upah.

Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil tertulis dalam Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, pasal 14 yaitu:

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a tertulis bahwa waktu kerja per jam, harian atau bulanan. Perlu dicatat bahwa jika upah ditentukan secara harian, perhitungan upah sehari adalah sebagai berikut:

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu,

- Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Upah satu bulan adalah upah yang harus sesuai dengan upah minimum, sedangkan waktu kerja dalam satu bulan adalah berapa hari para pekerja bekerja dalam satu bulan. Jika dalam satu minggu pekerja bekerja selama 6 hari maka akan dibagi 25, jika pekerja bekerja selama 5 hari dalam satu minggu maka akan dibagi 21.

Adapun pembayaran Upah Pekerja/Buruh secara harian, maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6(enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam hal ini, untuk menghitung upah pekerja harian yang upahnya ditentukan secara harian, maka upah harian terlebih dahulu dihitung dan kemudian upah harian tersebut dikalikan dengan jumlah kehadiran pekerja di tempat kerja. Pengusaha juga harus memperhatikan upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan upah minimum dan dilarang membayar upah di bawah upah minimum (UU No. 36 tahun 2021).

KESIMPULAN

Tinjauan hukum ekonomi syariah tentang perhitungan upah pekerja harian karena sakit dengan cara pengurangan atau pemotongan upah pokok pada KKPA Unit Mesuji Di Desa Brabasan Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Mesuji belum sesuai dengan syariat dikarenakan membuat hak pekerja seperti mendapatkan kelayakan, kesehatan dan keadilan tidak terpenuhi. Dalam islam, pengusaha harus memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri dan Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan serta memberikan kesempatan memiliki kesempatan yang sama untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan mengenai perhitungan upah dengan cara pengurangan atau pemotongan upah pokok bagi pekerja harian yang sakit pada KKPA Unit Mesuji Di Desa Brabasan Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Mesuji belum sesuai dengan pasal 40 ayat (3) huruf a Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. yang harus tetap memberikan upah penuh bagi pekerja yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit. KKPA Unit Mesuji harus tetap memberikan upah penuh kepada pekerja yang sakit karena itu merupakan hak perlindungan upah yang ada.

Daftar Pustaka

- Abi Fadhl 'Iyadh ibn Musa ibn 'Iyadh alMahyashaby. *Syarh Shahih Muslim Li Al-Qadhi 'Iyadh*. Beirut: Dar al-Wafa', 1995.
- Afzalur, Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995.
- Al-'Asqalani, Ibn hajar. *Bulugh Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam*. Kairo: Dar al-Hadith, 1993.
- Al-Munziri, Imam. *Ringkasan Hadis Shahih Muslim*. Jakarta: Pustaka Amani, 2001. Al-Zuhaily, Wahbah. *Wasith Fi Ushul Al-Fiqh Al-Islamy*. Mesir: Dar al-Fikr, 1986.
- Dahlan, Abdul Aziz. *Ensiklopedia Hukum Islam*. Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve, 2006.
- Farid Wajdi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Fuad Luthfi, H, and Ayu Indah Paramita. "Praktik Sanda Gawian Pada Pekerja Penimbang Karet." *Journal of Islamic and Law Studies* 1, no. 2 (2017): 89–100.
- Ghazaly, Abdul Rahman. *Fiqh Muamalat*. 1st ed. Jakarta: Kencana, 2010.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Jaziri, Abdurrahman Al. *Fiqh Empat Mazhab, Alih Bahasa Oleh Moh. Zuhri*. Semarang: as-Syifa, 1994.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Nusa Jaya, 2005.
- Kurniati, Herlina, Marnita Marnita, and Aida Apriliany. "Upah Jasa Sterilisasi Pada Kucing Dalam Rangka Menekan Jumlah Populasi Kucing Prespektif Hukum Islam (Studi Pada Klinik Hewan GRANDIA Pet Care Kota Bandar Lampung)." *Asas Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 12, no. 1 (2020): 261–62.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. 1st ed. Jakarta: Amzah, 2010.
- "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja," 2021.
- "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan," 2021.
- Rais, M. Amien. *Cakrawala Islam Antara Citra Dan Fakta*. Bandung: Mizan, 1987. Shihab, Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Kesan Dan Keserasian Al-Qur'a*. Vol. 5. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Sudjana, Eggy. *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*. Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, 2000.
- Syafei., Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.

- Tangngareng, Tasmin. "Hak-Hak Buruh Dalam Perspektif Hadis Nabi Saw." *Jurnal Ushuluddin: Media Dialog Pemikiran Islam* 23, no. 1 (2021): 121-47. <https://doi.org/10.24252/jumdpi.v23i1.19260>.
- Walian. "Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim." *An Nisa'a* 8, no. 1 (2013): 65-80.