

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENGUPAHAN  
BAGI TENAGA KERJA TUNANETRA (STUDI KASUS PANTI PIJAT  
TUNANETRA PERTUNI JAYA PALEMBANG)**

SEPTRI WARDANI

NIM : 14170168

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah )  
Fakultas Syari'ah Dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Fatah Palembang  
Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126

[wdseptri@gmail.com](mailto:wdseptri@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This thesis is titled "Legal Review of Islamic Economy Law on Wages for Blind Workers (Case Study of Blind Massage parlors in Pertuni Jaya Palembang)." Law No. 13 of 2003 concerning Manpower is a regulation that must be obeyed by every entrepreneur. however, in this implementation at the blind massage parlor in the Pertuni Jaya Palembang this income earned by employees with visual impairments varies from person to person even though they have the same responsibility and this is not in line with the laws. Therefore, the problems in this thesis are: 1. how is the wage system for workers in the blind massage parlors pertuni jaya palembang. 2. How to discuss Islamic economic law on wages for workers in the Nursing Home for Pertuni Jaya Blind Palembang.*

*The type of research used in this study is a type of field research. The data in this study are sourced from primary data, namely data taken through field research with observations and direct interviews with administrators and employees of the Blind Massage parlors Pertuni Jaya Palembang. Data analysis was conducted by qualitative descriptive method and deductively deduced.*

*From the results of this study it can be concluded that the wage system on the Pertuni Jaya Palembang Blind Massage parlors against employees with visual impairments is not in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Employment in which the wages earned by these employees have not been properly implemented because their income is not feasible. Eligible not worthy can be seen from the income of these workers to meet their daily needs naturally, which includes food, drinks, clothing, shelter, health, and old age insurance. Whereas in Islamic Economic Law this wage system is included in the Ijarah (rent) and wage system in Blind Massage parlors Pertuni Jaya Palembang which is applied to the Blind Massage parlors Pertuni Jaya Palembang not in accordance with Ijarah's requirements because in the contract there is an element of coercion where this is contrary to the Qur'an, An-Nisaa's letter: 29.*

*Keywords: Islamic Economics Law, Wages Blind Workers, Blind Massage Homes.*

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Tunanetra (Studi Kasus Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang).” Peraturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap pengusaha. Namun, dalam pelaksanaannya di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini penghasilan yang didapatkan pegawai tunanetra berbeda-beda setiap orangnya padahal mereka mempunyai tanggung jawab yang sama dan hal ini tidak sejalan dengan peraturan undang-undang tersebut. Maka dari itu, permasalahan dalam skripsi ini adalah: 1. Bagaimana sistem pengupahan bagi tenaga kerja tunanetra di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang. 2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pengupahan bagi tenaga kerja tunanetra di Panti Pijat Tuna Netra Pertuni Jaya Palembang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu data yang diambil melalui penelitian lapangan dengan pengamatan (observasi) dan wawancara langsung dengan pengurus dan pegawai Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang. Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif dan disimpulkan secara deduktif.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang terhadap pegawai penyandang tunanetra ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana upah yang didapatkan pegawai ini belum terlaksana dengan baik karena penghasilan mereka yang belum layak. Layak tidak layaknya dapat dilihat dari pendapatan pekerja tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar, yang meliputi makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, kesehatan, dan jaminan hari tua. Sedangkan dalam Hukum Ekonomi Syari’ah sistem pengupahan ini termasuk dalam *Ijarah* (sewa-menyewa) dan sistem pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini yang diterapkan pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini tidak sesuai dengan syarat *Ijarah* karena dalam akadnya tersebut ada unsur paksaan yang mana hal ini bertentangan dengan al-Qur’a, surat An-Nisaa’ : 29.

Kata Kunci: Hukum Ekonomi Syariah, Pengupahan Tenaga Kerja Tunanetra, Panti Pijat Tunanetra.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manusia merupakan salah satu makhluk hidup yang diciptakan Allah SWT. Allah menciptakan manusia dengan bermacam-macam kondisi yang berbeda baik dari segi fisik maupun jiwanya salah satu contohnya adalah penyandang cacat dimana kondisi ini didapatkan karena kecelakaan yang dialaminya maupun sejak mereka lahir. Penyandang cacat adalah seseorang yang memiliki kekurangan baik dari segi fisik maupun pikiran dimana hal tersebut dapat menghambat aktivitas mereka sehari-hari.

Menurut peraturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Pasal

88 Ayat (1) bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dalam pasal ini menjelaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Di Kota Palembang tepatnya di Jalan M.P Mangkunegara No. 5, Kelurahan 8 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan terdapat sebuah Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya. Panti pijat ini dibentuk oleh sebuah organisasi DPD Pertuni Sumsel. DPD merupakan singkatan dari Dewan Pengurus Daerah sedangkan PERTUNI adalah Persatuan Tunanetra Indonesia yang artinya panti pijat tersebut didirikan dibawah

naungan Dewan Pengurus Daerah.<sup>1</sup> Organisasi DPD Pertuni Sumsel ini telah membangun sebuah lapangan pekerjaan bagi penyandang disabilitas karena mereka paham sulitnya mendapatkan pekerjaan dengan adanya kekurangan dalam diri mereka. Disisi lain, penyandang disabilitas juga membutuhkan biaya dalam menjalankan kehidupannya agar tercapainya kesejahteraan sosial.

Dari hasil wawancara awal, hasil yang didapatkan bahwa Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini memiliki kendala dalam memberikan upah bagi pekerjanya tersebut yang mana upah yang didapatkan oleh para pekerja tunanetra tersebut tidaklah sama perharinya.

---

<sup>1</sup> John Hendri, Wawancara pada tanggal 24 Juli 2018, Palembang.

Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini mempunyai sistem dalam pengupahan pegawainya dengan memberikan upah pegawainya tersebut perhari. Upah yang dibayarkan ke pegawai penyandang disabilitas di panti pijat tersebut tidaklah sama perorangnya karena upah yang didaparkannya berdasarkan dari seberapa banyak mereka memijat. Dari hasil wawancara menurut bapak Haliman pendapatannya dalam sehari berkisar Rp100.000,00 sampai dengan Rp300.000,00 dan dalam sebulan bapak Haliman mendapatkan sekitar Rp700.000,00 – Rp1.500.000,00.

Hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (1) bahwa: “Setiap

pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dalam pasal ini menjelaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar tercapainya sebuah kesejahteraan.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syari’ah Terhadap Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang?

## C. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis lakukan adalah analisis terhadap jenis data kualitatif, yaitu data yang berupa uraian yang ditujukan pada seluruh permasalahan yang ada yang bersifat penjelasan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.<sup>2</sup>

Jenis data tersebut didapat melalui penelitian lapangan (*field research*), yaitu mencari sumber data dan informasi langsung dari lapangan.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara, merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan

---

<sup>2</sup> Benyamin Lakitan, *Metodologi Penelitian* (Palembang; Universitas Sriwijaya, 1998), hlm 79.

oleh dua pihak, yaitu yang mewawancarai yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>3</sup> Penulis akan melakukan wawancara dengan Pemimpin Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang mengenai pengupahan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dan pertanyaan lain yang berkaitan dengan penelitian.

b. Dokumentasi, merupakan sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumen yang

berhubungan dengan penelitian ini.

c. Observasi, merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>4</sup> Di dalam penelitian penulis akan melakukan *survei* langsung ke lokasi penelitian untuk melihat bagaimana pelaksanaan objek yang akan diteliti.

### 3. Teknik Analisis Data

Setelah data yang telah di kumpulkan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu menjelaskan dengan jelas tentang data yang berkaitan dengan masalah Perlindungan hukum bagi tenaga kerja

---

<sup>3</sup> Lexy Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm 135.

---

<sup>4</sup> Cholid Narbuko, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm 70.

penyandang disabilitas, kemudian di simpulkan secara deduktif yaitu menarik suatu kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum di simpulkan kekhusus. Sehingga pemahaman hasil penelitian dapat dengan mudah dimengerti.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengupahan**

##### **1. Pengertian Upah**

Manusia dalam kehidupannya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh

penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 didefinisikan 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.<sup>5</sup> Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang

---

<sup>5</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, (Jakarta: PT Visimedia Pustaka, 2016), hlm 62.

layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1). Ukuran layak adalah relatif.<sup>6</sup>

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.<sup>7</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka (31) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan

kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>8</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Ayat (1) Dan Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm 102.

<sup>7</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2013), hlm 159.

---

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm 102.

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm 108.

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam empat bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan kondisi lingkungan kerja.<sup>10</sup> Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau

gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau lain-lain.

Maka dari itu, sistem pengupahan di Indonesia dibagi menjadi 2, yakni upah kotor dan upah bersih. Upah kotor adalah gaji pokok dan tunjangan tetap sebelum dilakukan pemotongan.

Sedangkan upah bersih adalah upah yang diterima setelah dilakukan pemotongan. Secara umum, jenis-jenis pemotongan terdiri atas:

- a. Pajak penghasilan (pph),  
dan
- b. Jaminan sosial.<sup>11</sup>

## 2. Jenis-Jenis Upah

---

<sup>10</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm 159.

---

<sup>11</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, hlm 64.

Upah dapat dibedakan antara lain:

- a. Dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau

disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya.

- b. Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang. Mengenai upah berupa uang itu, kitab undang-undang hukum perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Sedangkan upah berupa

barang dapat berupa makanan, pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya.<sup>12</sup>

### 3. Sistem Pengupahan

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, yaitu:

#### a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan.<sup>13</sup>

#### b. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu,

dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan.

#### c. Sistem skala-skala berubah

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.

#### d. Upah naik turun

Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

---

<sup>12</sup> Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1, Juni 2015, hlm 129.

<sup>13</sup> Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1, Juni 2015, hlm 130.

e. Sistem pembagian keuntungan.

Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.<sup>14</sup>

## B. IJARAH

### 1. Pengertian *Ijarah*

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang. Upah dalam syariat islam digolongkan sewa-

<sup>14</sup> Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1, Juni 2015, hlm 130.

menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.<sup>15</sup> Secara etimologi *al-ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-'Iwadh*/penggantian.<sup>16</sup> *al-'Iwadh*/penggantian ini biasa disebut *ats-Tsawabu* yang dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru/upah*.<sup>17</sup>

### 2. Dasar Hukum *Ijarah*

Dasar-dasar hukum atau rujukan *ijarah* adalah Al-Qur'an dan Al-Sunnah dan Al-Ijma'.<sup>18</sup> Dasar hukum *ijarah* dalam Al-Qur'an adalah:

<sup>15</sup> Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 163.

<sup>16</sup> Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), hlm 277.

<sup>17</sup> Abdul Rahman Ghazaly, Dkk, *Fiqh Muamalah*, hlm 277.

<sup>18</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 116.

أَسْكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ  
 وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ  
 لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ  
 أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ  
 حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ  
 أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ  
 أُجُورَهُنَّ وَأَنْتُمْ رَبُّنَّكُمْ  
 بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم  
 فَسَتَرْضِيعٌ لَهُ أُخْرَى

“Jika mereka telah  
 menyusukan anakmu,  
 maka berilah upah  
 mereka” (Al-Thalaq: 6)

Ayat di atas menyatakan  
 bahwa ketika kita  
 memerintahkan atau  
 mempekerjakan seseorang  
 hendaknya memberikan  
 upah/gaji sesuai dengan  
 kesepakatan. Dan surat Al-  
 Qashash (26):

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ  
 اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ  
 اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ  
 “Wahai bapakku  
 ambillah dia sebagai  
 pekerja kita karena orang  
 yang paling baik untuk  
 dijadikan pekerja adalah  
 orang yang kuat dan  
 dapat dipercaya”.

Ayat di atas menceritakan  
 perihal Nabi Musa yang  
 sebelum di angkat menjadi  
 Rasul pernah menolong dua  
 anak perempuan Nabi  
 Syu'aib. Salah seorang putri  
 Nabi Syu'aib meminta  
 kepada ayahnya agar  
 mempekerjakan Musa (untuk  
 menggembala kambing). Di  
 katakannya bahwa Musa  
 adalah seorang yang kuat  
 fisiknya dan berwatak jujur.  
 Unsur kejujuran ditekankan  
 dalam Al-Qur'an bagi pekerja  
 yang bekerja pada orang lain.  
 Barang yang diamanatkan  
 kepada pekerja harus  
 dipelihara ibarat harta anak  
 yatim yang wajib di jaga  
 keselamatannya. Dasar  
 hukum ijarah dari Al-Hadist  
 adalah:

أَعْطُوا الْإِجْرَ أَوْ جِرَّهُ  
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”.  
(Riwayat Ibnu Majah)<sup>19</sup>.

Maksud hadits di atas yaitu supaya bersegera menunaikan hak pekerja apabila pekerjaannya telah selesai, begitu juga bisa dimaksud jika telah tercapai kesepakatan pemberian upah/gaji untuk tiap bulannya<sup>20</sup>.

كُنَّا نَكْرِي الْأَرْضَ  
بِمَا عَلَى السَّوْاقِي مِنْ  
لُرْرَعِ فَتَهَى رَسُوَا لِلَّهِ  
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ  
ذَلِكَ وَأَمَرَ نَابِدًا هَبَّ أَوْ  
فِضَّةً

“Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah saw. melarang kami cara itu dan

memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang mas atau perak”  
(Riwayat Ahmad dan Abu Dawud).<sup>21</sup>

Dari ayat-ayat Al-Qur’an dan Hadits Nabi Muhammad Saw. diatas dapat disimpulkan bahwa jelaslah tujuan disyariatkannya *ijarah* atau sewa-menyewa adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *al-ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan

<sup>19</sup> Muhammad bin Isma’il Al-Kahlani, *Subulu As-Salam, Jus 3*, Maktabah Mustafa Al-Babi Al-Halabi, Mesir, cet. IV, 1960, hlm 81.

<sup>20</sup><http://rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139>.Diakses tanggal 16 April 2018.

<sup>21</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hlm 116-117.

kedua pihak saling mendapatkan manfaat.<sup>22</sup>

i. Rukun dan Syarat Ijarah  
Menurut Jumhur Ulama rukun *ijarah* ada empat, yaitu:

- a. Orang yang berakad,
- b. *Sighat* (ijab dan kabul),
- c. *Ujrah* (upah), dan
- d. Manfaat.<sup>23</sup>

Adapun yang menjadi syarat sahnya, yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang *mubah* atau halal menurut syariat, berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat

tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.

b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya.<sup>24</sup>

d. Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna

---

<sup>22</sup>Abdul Rahman Ghazaly, dkk. *Fiqh Muamalah*, hlm 278.

<sup>23</sup>M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2003), hlm 231.

---

<sup>24</sup> Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, hlm 165.

sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

e. *Shighat* ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah.

f. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah<sup>25</sup>.

### C. Ketentuan Perundang-undangan Bagi Disabilitas

Indonesia adalah negara hukum yang memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan dan pengakuan terhadap hak – hak asasi yang dimiliki oleh warga Negara termasuk hak – hak yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Secara

yuridis, dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 memberikan perlindungan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

1. Undang-undang No. 8 tahun 2016 tentang Hak-hak penyandang disabilitas

Menurut pasal 5 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Penyandang Disabilitas

memiliki hak:

- a. Hidup
- b. Bebas dari stigma
- c. Privasi
- d. Keadilan dan perlindungan hukum
- e. Pendidikan
- f. Pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi
- g. Kesehatan
- h. Politik
- i. Keagamaan
- j. Keolahragaan
- k. Kebudayaan dan pariwisata
- l. Kesejahteraan sosial
- m. Aksebilitas
- n. Pelayanan publik
- o. Pelindungan dari bencana

<sup>25</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hlm 117-118.

- p. Habilitas dan rehabilitas
- q. Konsesi
- r. Pendataan
- s. Hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat
- t. Bereksersi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi
- u. Berpindah tempat dan kewarganegaraan, dan
- v. Bebas dari tindakan Diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.<sup>26</sup>

## 2. Peraturan Daerah Provinsi

Sumatera Selatan dalam Pasal 5 Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Perlindungan dan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas. Penyandang disabilitas berhak memperoleh:

- a. Pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis dan jenjang pendidikan.
- b. Pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas,

<sup>26</sup> Undang-undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 5.

- pendidikan dan kemampuannya.
- c. Perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasilnya.
- d. Aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya.
- e. Rehabilitasi, bantuan sosial dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial
- f. Pelayanan kesehatan, dan
- g. Menumbuhkembangkan bakat, kemampuan dan kehidupan sosialnya.<sup>27</sup>

## 3. Dalam bekerja penyandang

disabilitas juga memiliki hak seperti pekerja non disabilitas. hal ini tertuang dalam Pasal 11 Undang-Undang No. 18 Tahun 2016 yang berbunyi: Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk penyandang disabilitas

meliputi hak:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah,

<sup>27</sup> Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan No 6 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Dan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas, Pasal 4.

- pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.
  - c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan.
  - d. Tidak diberhentikan karena disabilitas.
  - e. Mendapatkan kembali bekerja.
  - f. Penempatan kerja yang adil, proposional, dan bermartabat.
  - g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya, dan
  - h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.<sup>28</sup>

### **BAB III**

#### **PEMBAHASAN**

#### **A. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang**

Upah merupakan hak yang sangat penting bagi pekerja, karena tujuan dari bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya agar mencapai kesejahteraan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 Ayat (1), menyatakan bahwa upah adalah:

“Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.”

Pekerja juga memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi

---

<sup>28</sup> Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 11.

oleh setiap pengusaha terutama dalam pengupahan yang layak baik untuk pekerja non disabilitas dan pekerja disabilitas. Seperti yang tertuang dalam Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bahwa:

“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh.”

Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang merupakan panti pijat bagi penyandang tunanetra dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini didirikan pada tahun 1988 oleh DPD Pertuni Sumsel karena mereka sadar

sulitnya mencari pekerjaan bagi penyandang disabilitas tersebut.

Sistem pengupahan di Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang ini di sampaikan secara lisan atau tidak tertulis yang bertujuan agar mereka lebih mengerti. Upah pegawai tunanetra tersebut dibayarkan perhari dari seberapa banyak pelanggan yang mereka pijat. Artinya, jika pegawai tersebut tidak mendapatkan pelanggan maka ia tidak mendapat upah. Dari hasil wawancara dengan pegawai tunanetra pendapatan mereka perhari bisa Rp100.000,00 sampai dengan Rp300.000,00 perhari. Akan tetapi, ada juga yang tidak mendapatkan upah sama sekali yang mana hal tersebut disebabkan tidak adanya

pelanggan pada hari itu. Upah yang mereka dapatkan pun

Hal tersebut bertentangan dengan pengaturan pengupahan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Demikian juga dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada kedua pasal ini menjelaskan pentingnya perlindungan upah bagi para pekerja agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha. Karena setiap

pekerja berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan, minuman, pakaian, perumahan, kesehatan, dan jaminan hari tua agar tercapainya kesejahteraan bagi pekerja. Demikian upah yang harus diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan haruslah berupa upah yang wajar.

## **B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Pengupahan Bagi Tenaga Kerja Tunanetra Di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang**

Upah dalam hukum ekonomi syari'ah digolongkan sewa-menyewa (*al-ijarah*). *Ijarah* (sewa menyewa)

merupakan salah satu aplikasi keterbatasan yang dibutuhkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah *mubah* atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan ayat al-Qur'an, hadits-hadits Nabi, dan ketetapan Ijma Ulama.<sup>29</sup>

Pada setiap transaksi barang atau jasa dari satu pihak ke pihak lain akan menimbulkan kompensasi. Dalam terminologi fiqh mu'amalah, kompensasi dalam transaksi antara barang dengan uang disebut dengan *Soman* (harga), sedangkan uang dengan tenaga kerja manusia disebut dengan *ujrah* (upah).

Seseorang yang bekerja pada

dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik, dengan uang.<sup>30</sup>

Demikian pula yang dilakukan oleh DPD Pertuni Sumsel sebagai pemilik usaha Panti Pijat Pertuni Jaya Palembang. Usaha jasa yang dibukanya ini menggunakan akad *ijarah* (sewa manfaat) baik antara DPD Pertuni Sumsel dengan karyawannya, maupun antara karyawan dengan pelanggan. Dimana pelanggan sebagai pihak yang membutuhkan jasa pijat untuk menghilangkan capek dan lelah maupun meringankan sakit ringan dan urat, maka ia akan datang ke panti pijat. Posisi pelanggan ini berperan sebagai

---

<sup>29</sup> Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), hlm 277.

---

<sup>30</sup> M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Kampus Fakultas Ekonomi UII, 2003), hlm 224.

*musta'jir* (penyewa jasa). Sedangkan tenaga pijat berperan sebagai *mu'ajir* (pemilik skill pijat).

Sistem pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ditinjau dari rukun sewa-menyewa (*ijarah*) yaitu ada empat dan telah terpenuhi keempat rukunnya karena telah adanya *mu'jir* (pemilik Panti Pijat Pertuni Jaya) dan *musta'jir* (ahli pijat/pegawai), adanya *shigat* (Ijab dan Kabul) antara kedua belah pihak ketika sudah dinyatakan diterima bekerja di Panti Pijat tersebut, *ujrah* (upah/imbalan) berupa uang yang diberikan kepada yang pendapatannya tergantung dari banyaknya pelanggan yang dipijatnya, dan juga adanya manfaat yang diambil oleh

pemilik Panti Pijat Pertuni Jaya yakni usahanya semakin maju serta manfaat bagi para pegawainya yakni berupa uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dari hasil penelitian yang saya lakukan dalam syarat pelaksanaan akad yang dilakukan oleh pihak panti pijat dan pegawainya tersebut ada unsur paksaan dimana pegawai tersebut harus menerima sistem pengupahan yang ada di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini karena mereka merasa tidak akan ada yang mau menerima mereka bekerja karena adanya kekurangan dalam diri mereka dan demi bertahan hidup mereka terpaksa menerima aturan tersebut. Hal ini tidak sesuai dengan hukum

Islam karena dalam berakad kedua belah pihak harus menyatakan kerelaannya. Jika salah seorang diantara keduanya terpaksa melakukan akad maka akadnya tidak sah. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam QS. An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا  
أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ  
وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ  
بِكُمْ رَجِيمًا

“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.”

Pengupahan di Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ditinjau dari hukum ekonomi syari'ah tidak sesuai dengan rukun dan syarat ijarah

karena pada akad yang terjadi diantara dua pihak tersebut ada unsur terpaksa yang mana hal ini tidak sah karena bertentangan dengan al-Qur'an surat An-Nisaa': 29 dimana dalam berakad keduanya harus suka sama suka tanpa adanya unsur paksaan.

Pada dasarnya jumlah upah boleh ditetapkan dengan perundingan, boleh tergantung pada persetujuan kolektif, boleh diperlakukan berdasarkan kebiasaan atau praktek perusahaan, atau ditetapkan menurut kombinasi dengan cara-cara tersebut. Jika dalam keadaan tidak ada persetujuan, maka ada kewajiban untuk membayar upah dengan jumlah yang pantas.

#### **BAB IV**

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini dilakukan secara lisan dan upah pegawai penyandang tunanetra tersebut dibayarkan perhari dari seberapa banyak pegawai tersebut mendapatkan pelanggan. Jadi, semua penghasilan pegawai tunanetra ini tidaklah sama perharinya. Dan dari upah yang pegawai dapatkan tersebut akan dikenakan potongan yang berguna untuk membayar gaji pegawai bukan disabilitas dan membayar listrik, air dan kebutuhan yang lainnya. Pemberian upah pegawai

tersebut diberikan jika waktu kerja telah selesai.

2. Tinjauan hukum ekonomi syari'ah terhadap Sistem pengupahan yang diterapkan pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini tidak sesuai dengan syarat *Ijarah* (sewa-menyewa) karena dalam akadnya tersebut ada unsur paksaan yang mana hal ini bertentangan dengan al-Qur'an, surat An-Nisaa' : 29 .

### B. SARAN

1. Hendaknya pihak Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang tersebut bisa memperbaiki lagi sistem pengupahan di panti ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Hendaknya Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang ini bisa berlaku adil dengan tidak diperbolehkannya menggunakan jasa ahli pijat diluar jadwal piket.

3. Pihak Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang juga harus lebih mementingkan kesejahteraan para karyawan-karyawan yang bekerja pada Panti Pijat Tunanetra Pertuni Jaya Palembang tersebut baik penyandang disabilitas maupun bukan disabilitas.

#### DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an.

#### Buku :

Lakitan, Benyamin. 1998. *Metodelogi Penelitian*. Palembang; Universitas Sriwijaya.

Moleong, Lexy. 2001. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Narbuko, Cholid. 2015. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Muslich, Ahmad Wardi. 2015. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: AMZAH.

Sembiring, Jimmy Joses. 2016. *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: PT Visimedia Pustaka.

Wijayanti, Asri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Suhrawardi, K. Lubis, dkk. 2014. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika Dartiwi Novizah.

Ghazaly Rahman, Abdul, dkk. 2010. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Suhendi, Hendi. 2014. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muhammad bin Isma'il Al-Kahlani. 1960. *Subulu As-Salam, Juz 3*, Maktabah Musthafa Al-Babiy Al-Halabiy, Mesir, cet.IV.

Hasan, M. Ali. 2003. *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo.

Anto, M.B. Hendri. 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*. Yogyakarta: Kampus Fakultas Ekonomi UII.

**Perundang-undangan :**

Undang-Undang No.04 Tahun 1997  
Tentang Penyandang Cacat.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Provinsi Sumatera  
Selatan No 6 Tahun 2014  
Tentang Perlindungan Dan  
Pelayanan Kesejahteraan Sosial  
Bagi Penyandang Disabilitas.

**Jurnal :**

Evy, Savitri Gani. 2015. *Sistem  
Perlindungan Upah Di  
Indonesia*. Jurnal, Ambon,  
Institut Agama Islam Negeri  
Ambon.

**Internet :**

[Http://rumaysho.com/muamalah/bayaran-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139](http://rumaysho.com/muamalah/bayaran-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139).  
Diakses tanggal 16 April 2018

