

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Sistem Pengupahan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>1</sup>

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut Profesor Benham dalam bukunya Afzalur Rahman yang berjudul *Doktrin Ekonomi Islam* menyatakan bahwa: “Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian”<sup>2</sup>

Menurut PP no 5 tahun 2003 upah diartikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, cet III, (Balai Pustaka, 2003), hal. 250

<sup>2</sup> Fazalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid ke-2, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf,1995), hal. 361

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (PP no 5 Tahun 2003 tentang UMR pasal 1 point b).

Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi :

*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 (UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30).<sup>3</sup>*

Dalam konteks yang sama, upah juga diartikan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, 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 (PP No 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah).

Menurut pasal 88 ayat 3 UU.No.13 tahun 2003 kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluarpekerjaanya.

---

<sup>3</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (BP. Cipta Jaya,2003), hal. 5

5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upahnya.
7. Denda dan potongan upah.
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
10. Upah untuk pembayaran pesangon.
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>4</sup>

Penentuan upah yang terjadi di perusahaan dapat ditentukan sendiri oleh perusahaan tersebut dengan melalui kesepakatan bersama antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jika terdapat kesepakatan atau perjanjian yang menyatakan bahwa pekerja/buruh menerima upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka menurut pasal 91 ayat 2 UU.No.13 tahun 2003 perjanjian tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja /buruh menurut peraturan perundang-undangan.<sup>5</sup>

Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-726/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, hal. 30

<sup>5</sup>*Ibid.*, hal. 32

3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum terdiri atas:

1. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
2. Upah minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
3. Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
4. Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota. Yang dimaksud sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUD). Mengenai besarnya upah minimum sebagai berikut:

- 1) Gubernur menetapkan besarnya upah minimum provinsi atau upah minimum Kabupaten/Kota. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi.
- 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi) atau upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat

pekerja/serikat buruh. Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum Provinsi, sedangkan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum Kabupaten/Kota.<sup>6</sup>

Upah minimum wajib dibayar dengan upah bulanan. Berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, upah dapat dibayarkan mingguan atau 2 (dua) mingguan dengan ketentuan perhitungan upah didasarkan pada upah bulanan.

Dalam hal pembayaran upah, pengusaha dan pekerja/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Jika telah terjadi kesepakatan mengenai waktu pembayaran upah maka pengusaha tidak diperbolehkan terlambat dalam pembayaran upah yang telah disepakati, hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 95 ayat 2 UU.No.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.<sup>7</sup>

Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari kelima sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah

---

<sup>6</sup> F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika), 2008, hal. 27

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 28

tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan, sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan. Dan apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayarkan, maka di samping berkewajiban untuk membayar sebagaimana penjelasan di atas, pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah diatur pada pasal 19 KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Adapun macam-macam sistem pelaksanaan pemberian upah yang biasa digunakan dalam sistem hubungan industrial di Indonesia adalah sebagai berikut:<sup>8</sup>

1. Sistem upah jangka waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu misalnya mingguan, bulanan, dan harian.

2. Sistem upah potongan

Sistem ini bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan, sistem upah ini hanya dapat diberikan

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006) hal.72-73

jika pekerjaannya dapat dinilai dengan ukuran tertentu. Misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

### 3. Sistem upah pemufakatan

Sistem ini maksudnya adalah sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah uang kepada kelompok tertentu, selanjutnya kelompok itu akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

### 4. Sistem skala upah berubah

Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil dari produksi di pasaran, jika harga atau hasil naik maka upah pun akan naik, begitu juga sebaliknya.

### 5. Sistem upah indeks

Sistem ini didasarkan pada indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya hidup.

### 6. Sistem pembagian keuntungan

Sistem ini dapat disamakan dengan pemberian bonus jika perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

## **B. Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

#### **a. Perjanjian Kerja dalam Hukum Nasional**

Perjanjian adalah suatu perbuatan kesepakatan antara seseorang atau beberapa orang, dengan seseorang atau beberapa orang lainnya untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu. Menurut Hukum BW pada pasal 1313

disebutkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>9</sup>

Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara buruh dan majikan yang menyelenggarakannya. Orang lain tidak terikat. Walaupun demikian, dari berbagai perjanjian kerja itu dapat diketahui apakah yang hidup pada pihak-pihak yang berkepentingan.<sup>10</sup>

### **b. Perjanjian Kerja dalam Hukum Islam**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kontrak sebagai perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam suatu perdagangan, sewa-menyewa dan sebagainya.<sup>11</sup> Sedang kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian.<sup>12</sup>

Perjanjian di dalam literatur fiqh disebut juga dengan akad. Lafal akad berasal dari bahasa Arab *al'aqd* yang berarti; perkataan, perjanjian, dan pemufakatan *al-ittifaq*.<sup>13</sup> Sedangkan secara etimologis perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang lain atau lebih.<sup>14</sup> Ada yang menerjemahkan ikatan perjanjian tersebut dengan *alijarah*, sebagai jual beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-

---

<sup>9</sup> Subekti dan Tjitrosudibiyono, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Pradnya Para Mitra, 2001) hal.338

<sup>10</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal.31

<sup>11</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka, Jakarta, 1990), hal. 458

<sup>12</sup> *Ibid.*, hal 428

<sup>13</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), hal. 97

<sup>14</sup> Pasaribu dan Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika 2004), hal.15

menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang. Untuk itu, *ijarah* dalam hal ini dibagi menjadi dua bagian, *ijarah* atas jasa dan *ijarah* atas benda.<sup>15</sup>

*Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwad* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.<sup>16</sup> Namun di sini ada sebagian ulama' yang mengartikan *ijarah* sebagai upah, dan ada juga sebagian ulama' yang menyebutnya dengan sewa-menyewa. Dalam hal upah-mengupah, *ijarah* disebut dengan *ijarah a'yan* yang artinya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan, atau dapat diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *ajir*. Dimana, *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Misalnya adalah mengontrak ahli batik dan desain untuk melakukan kerja tertentu, atau seperti mengontrak tukang celup, pandai besi dan tukang kayu. Atau bisa juga seorang pelayan dan buruh untuk transaksi yang menyebutkan jasa seseorang, maka yang disepakati adalah jasa pada orang yang bersangkutan.<sup>17</sup> Antara majikan dan buruh yang sudah membuat kesepakatan bersama (kontra kerja) mereka harus mematuhi. Sebab perbuatan yang mereka sepakati menjadi perbuatan hukum dan tidak boleh dilanggar. Sedangkan perbuatan hukum adalah segala sesuatu perbuatan yang dilakukan oleh manusia secara sengaja untuk

---

<sup>15</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, cet. ke-2 (Bandung: Pustaka Setia, 2004), hal. 122

<sup>16</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Mu'amalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 114

<sup>17</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, hal. 191-192

menimbulkan hak dan kewajiban menyangkut terhadap apa yang telah diperjanjikan. Masing-masing pihak haruslah saling menghormati terhadap apa yang telah diperjanjikan, sebab didalam ketentuan hukum ini sudah diatur dalam al-Qur'an Surat al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:<sup>18</sup>

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ۗ اُحْلَتْ لَكُمْ بَهِيْمَةُ الْاَنْعَامِ اِلَّا مَا يُتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحْلِى الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ سَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ ﴿١﴾

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya. (QS. Al-Maidah: 1)*

Pada prinsipnya semua transaksi lahir sesudah adanya perjanjian yang dilakukan, dalam suatu perjanjian ada yang berbentuk lisan, tulisan, dan isyarat. Berlakunya semua transaksi sesudah melakukan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

## 2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

### a. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Nasional

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003; tentang Ketenagakerjaan Bagian Ketujuh: Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 116 s/d 135).
- 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. : 48 TH 2005.  
Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil

---

<sup>18</sup> Depag RI, *Al Qur'an dan terjemah*, (Semarang: PT. Kumudasmoro Grafindo,1994), hal. 156

perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.(UU No. 13 TH 2003: Ketentuan Umum pasal 1 (satu) angka 21).

## b. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Islam

### 1) Al-Qur'an

#### a. Allah dalam Q.S Al-Baqarah ayat 233<sup>19</sup> □

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ  
 الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ  
 نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ  
 وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ  
 فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ  
 عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا  
 تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani

<sup>19</sup>Ibid., hal. 29

*melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapah (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”(QS.Al-Baqoroh: 233)*

Allah SWT menjelaskan bahwa membolehkan sewa-menyewa pada penyusuan, dan apabila sewa menyewa seperti itu diperbolehkan maka diperbolehkan juga sewa menyewa yang sama seperti dimaksud dalam dalil tersebut, dalam artian seorang manusia diperbolehkan untuk menyewakan tenaganya sebagai pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan.

#### **b. Firman Allah dalam surat al-Qashash ayat 26 –27<sup>20</sup>**

Ayat ini bercerita tentang perkataan salah satu anak perempuan Nabi Syu'aib kepada bapaknya.

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَتَأْبَتِ اسْتَعْجِرُهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
 الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ

<sup>20</sup> Depag RI, *Al Qur'an dan terjemah*, Ibid, hal. 310

تَأْجُرْنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ  
أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

*Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun, Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik". (QS. Al-Qoshos: 26-27)*

Allah SWT menyebutkan, bahwa salah seorang dari Nabi-Nya mempersewakan dirinya (bekerja mencari upah) beberapa tahun untuk menggembala kambing, dan yang menjadi bayarannya adalah dikawinkannya nabi tersebut dengan putri Nabi Syu'aib.<sup>21</sup> Dari cerita tersebut maka itu menunjukkan atas pembolehan sewa-menyewa antara seorang pekerja dengan majikan.

## 2) Al-Hadist

### a. Imam Abu Dawud meriwayatkan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

*Artinya: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya". (HR.Ibnu Majah)*

<sup>21</sup> Al-Imam Asy-Syafi'i R.A, terj. Prof. TK. H. Ismail Yakub SH, MA, *Kitab Induk Al-Umm*, (CV. Faizan, t.th 2000)., hal. 253

Menerangkan bahwa seorang pengusaha harus bertanggung jawab dalam pembayaran upah pekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuatnya.

**b. Imam Baihaqi meriwayatkan:**

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ

*Artinya: "Siapa saja yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia memberitahukan upahnya." (HR. Al-Baihaqi)<sup>22</sup>*

Maksudnya adalah pihak pengusaha wajib memberitahukan besarnya upah yang akan diberikan kepada seorang pekerja atas pekerjaannya, dan membayarkannya sesuai dengan isi perjanjian tersebut.

**3. Syarat dan Rukun Perjanjian Kerja**

**a. Syarat Perjanjian Kerja Nasional**

Syarat Formal Perjanjian Kerja Bersama menurut UU No. 13 TH2003

Pasal 116 s/d 123:

- 1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, disusun dengan musyawarah, ditulis dengan huruf latin, dan menggunakan bahasa Indonesia serta apabila tidak menggunakan bahasa Indonesia

---

<sup>22</sup> Muhammad Ibn Yazid al-Qowain, *Sunan Ibn Majjah, Juz II*, (Dar al-Fikr, Beirut, t.th.) hal. 817

harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah dan terjemahan dianggap memenuhi syarat/ketentuan tersebut diatas. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 116)

- 2) Dalam musyawarah tidak terjadi kesepakatan maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 117).
- 3) Dalam 1 ( satu ) perusahaan hanya dapat dibuat 1 ( satu ) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku untuk seluruh pekerja/buruh diperusahaan. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 118).
- 4) Dalam hal di satu perusahaan terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak melakukan perundingan penyusunan PKB yang mempunyai 50% lebih anggota dari seluruh pekerja/buruh diperusahaan tersebut, dan apabila kurang dari 50% anggotanya maka harus memperoleh dukungan 50% pekerja/buruh melalui pemungutan suara, dalam pemungutan suara tidak memperoleh dukungan 50 % diberikan waktu 6 ( enam ) hari untuk melakukan pemungutan suara kembali. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 119).
- 5) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh maka yang mempunyai anggota lebih dari 50% yang berhak melakukan perundingan PKB, dan apabila tidak ada yang mencapai 50% keanggotaannya maka dibenarkan untuk berkoalisi antar serikat pekerja/serikat buruh, dan apabila koalispun tidak mencapai 50% dari jumlah buruhnya maka serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim

yang keterwakilanya secara proporsional. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 120).

- 6) Keanggotaan buruh dalam serikat buruh dibuktikan dengan kartu anggota, dan pemungutan suara diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil buruh, pengurus serikat buruh dan disaksikan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan serta pengusaha. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 121 dan 122).
- 7) Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun dengan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat buruh/serikat pekerja, perundingan PKB berikutnya secepatnya dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa berlaku PKB tersebut habis, dan apabila perundingan tersebut tidak adakesepakatan maka PKB tersebut masih berlaku untuk paling lama 1(satu) tahun. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 123).

## **b. Syarat dan Rukun Perjanjian Kerja Islam**

### **1) Syarat Sah Perjanjian**

Para ulama Fiqh menetapkan beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu akad, dan secara umum yang menjadi syarat sahnya sesuatu perjanjian adalah:

#### **a. Tidak menyalahi hukum syari'ah yang disepakati.**

Maksudnya adalah bahwa perjanjian yang dilakukan oleh para pihak itu bukanlah perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau

bukan merupakan perbuatan yang melawan hukum syari'ah, sebab perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan hukum syari'ah itu tidak sah, dan dengan sendirinya tidak ada kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menepati atau melaksanakan perjanjian tersebut.

**b. Harus sama ridha dan ada pilihan.**

Maksudnya adalah perjanjian yang diadakan oleh para pihak haruslah berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, masing-masing pihak haruslah sama ridha atau rela akan isi perjanjian tersebut. Dalam hal ini tidak boleh ada unsur paksaan dari pihak yang satu kepada pihak yang lain. Apabila ada paksaan dari salah satu pihak maka dengan sendirinya perjanjian tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum.

**c. Harus jelas dan gamblang**

Maksudnya adalah apa yang diperjanjikan oleh para pihak haruslah jelas dan terang tentang apa yang menjadi isi perjanjian, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman diantara kedua belah pihak tentang apa yang telah mereka perjanjikan di kemudian hari.<sup>23</sup>

**2) Rukun Perjanjian**

---

<sup>23</sup> Pasaribu dan Lubis, ..., hal. 1- 2

*Ijarah* dalam Islam akan dianggap sah apabila telah memenuhi rukun-rukunnya dan penulis menyimpulkan bahwa rukun *ijarah* adalah sebagaimana yang termaktub dalam rukun jual beli sebagai berikut:

**a. Adanya *ijab* dan *qabul***

*Ijab* dan *qabul* adalah suatu ungkapan antara dua orang yang menyewakan suatu barang atau benda, hal ini sesuai dengan pendapat Sayyid Sabiq bahwa: “*Ijarah* menjadikan *ijab qabul* dengan memakai lafadz sewa atau kuli yang berhubungan dengannya atau dengan lafadz atau ungkapan apa saja yang dapat menunjukkan hal tersebut”.<sup>24</sup> *Ijab* adalah pernyataan pihak pertama mengenai isi perikatan yang diinginkan, sedangkan *qabul* adalah pernyataan pihak kedua untuk menerimanya. *Ijab* dan *qabul* itu diadakan dengan maksud untuk menunjukkan adanya sukarela timbal balik terhadap perikatan yang dilakukan oleh dua pihak yang bersangkutan.<sup>25</sup>

Dari pengertian tersebut, *ijab qabul* terjadi antara dua pihak dengan sukarela, dan menimbulkan kewajiban atas masing-masing secara timbal balik, hal sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29:<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Sayyid Sabiq, *Ibid.*, hal.11

<sup>25</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hal. 65

<sup>26</sup> Departemen Agama RI, *Qur'an Terjemah.*, ...,hal. 65

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

Artinya: “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.”(QS. An Nisa’: 29)

#### **b. Adanya dua pihak yang mengadakan akad**

Rukun kedua dari *ijarah* adalah adanya perjanjian *ijarah* yaitu adanya akad atau orang yang melakukan akad, baik itu orang yang menyewakan atau orang yang akan menyewa barangnya.

Akad bisa disebut sebagai akad yang sah apabila terjadi pada orang-orang yang berkecakapan, objeknya dapat menerima hukum akad, dan akad itu tidak terdapat hal-hal yang menjadikannya dilarang *syara*. Dengan kata lain, akad sah adalah akad yang dibenarkan *syara* ditinjau dari rukun-rukunnya maupun pelaksanaannya.

Untuk rukun yang kedua ini para ulama sepakat bahwa kedua belah pihak (*aqidaini*) yang melakukan akad harus memenuhi syarat sebagai berikut, yaitu keduanya harus berkemampuan yaitu harus berakal dan dapat membedakan antara yang baik dan yang buruk atau antara yang haq dan yang bathil, maka akadnya menjadi sah jika itu

terpenuhi. Jika salah satu yang berakad itu gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan antara yang haq dan yang bathil, maka akadnya tidak sah.<sup>27</sup>

Firman Allah QS. An-Nisa ayat 5:

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا  
وَآكُسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا ﴿٥﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. Berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik.”(QS. An-Nisa: 5)<sup>28</sup>

Maksud ayat di atas adalah apabila harta benda tidak boleh diserahkan kepada orang yang belum berakal sempurna, maka ini berarti bahwa orang yang tidak ahli itu tidak boleh melakukan akad (ijab dan qabul). Dalam artian suatu akad akan batal apabila terjadi pada orang-orang yang tidak memenuhi syarat kecakapan atau obyeknya tidak dapat menerima hukum akad sehingga dengan demikian pada akad itu terdapat hal-hal yang menjadikannya dilarang oleh syara’.

### c. Adanya obyek (*ma’qud alaih*)

Rukun yang ketiga adalah harus ada barang yang dijadikan obyek untuk akad. *Ma’qud alaih* dijadikan rukun karena kedua belah

<sup>27</sup> Sayyid Sabiq, ..., hal.11

<sup>28</sup> Departemen Agama RI., ....., hal.61

pihak agar mengetahui wujud barangnya, sifat, keadaannya, serta harganya. Sesuatu yang dijadikan obyek perjanjian kontrak kerja adalah berupa tenaga manusia atau keterampilan, karena tanpa adanya obyek, maka tidak akan terwujud suatu akad, hal ini untuk menghindari adanya unsur penipuan dalam bidang pekerjaan dan pemberian upah.

Adanya *ma'qud alaihi* digunakan untuk menghindari terjadinya unsur penipuan sebagaimana Islam melarang adanya penipuan dalam hal jualbeli, ini berlaku juga dalam sewa menyewa, sebagaimana dijelaskan dalam hadits nabi yang berbunyi:<sup>29</sup>

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : نَهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
عَنْ بَيْعِ الْحِصَاةِ وَعَنْ بَيْعِ الْغَرَارِ (رواه مسلم)

Artinya: “Dari Abi Hurairah r.a Rasulullah SAW telah melarang jual beli dengan (melempar) batu dan penipuan”. (HR. Muslim)

Dalil tersebut mengandung makna jual beli yang mengandung tipu daya yang merugikan salah satu pihak karena barang yang diperjual belikan tidak dapat dipastikan adanya, atau tidak dapat dipastikan jumlah dan ukurannya, atau karena tidak mungkin diserahkan, dan jika ditafsirkan secara industrial dapat diartikan apabila dalam kontrak kerja tidak diketahui apa jenis pekerjaannya, berapa

<sup>29</sup> Muhammad bin Isma'il al-Kahlani, *Subul al-Salam*, Juz III, (Toha Putra, Semarang, th).hal.

lama waktu yang diberikan serta berapa upah yang akan diberikan kepada seorang pekerja dikhawatirkan perjanjian seperti ini akan menimbulkan unsur penipuan.

#### **4. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

##### **a. Berakhirnya Perjanjian Kerja dalam Hukum Nasional**

- 1) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama berakhir dalam perusahaan yang hanya ada satu serikat pekerja/ serikat buruh dan akan diperpanjang atau memperbaharuinya, maka perpanjangan atau pembaharuan tersebut tidak perlu mensyaratkan sebagaimana dipersyaratkan sebagaimana dalam ketentuan angka 4 Syarat Formal Perjanjian Kerja Bersama seperti tersebut diatas. Apabila pada saat perpanjangan serta pembaharuan tersebut serikat pekerja/serikat buruh sudah bertambah atau lebih dari satu maka yang mempunyai hak untuk perunding adalah serikat yang mempunyai keanggotaan lebih dari 50% dari seluruh pekerja/buruh pada perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Dalam hal keanggotaan masing – masing serikat pekerja/serikat buruh tidak mencapai 50% maka dilakukan pemungutan suara sehingga dukungan untuk perpanjangan atau pembaharuan mencapai 50% dan seterusnya sebagaimana keterangan pada angka 5 dalam Syarat Formal Perjanjian Kerja Bersama di atas. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 130).
- 3) Dalam hal terjadi pembubaran serikat buruh, pengalihan kepemilikan, penggabungan (*merger*), perusahaan maka Perjanjian Kerja Bersama

masih tetap berlaku sampai masa berlakunya habis, atau apabila dalam penggabungan (*merger*) suatu perusahaan tersebut terdapat lebih dari satu perjanjian kerja bersama, maka perjanjian yang paling menguntungkan buruh yang berlaku, atau dalam penggabungan (*merger*) tersebut perusahaan yang telah mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai PKB, maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi yang bergabung sampai dengan berakhirnya waktu perjanjian kerja bersama. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 130).

- 4) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain, dan setelah perjanjian kerja bersama tersebut ditandatangani oleh pihak yang membuat selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 132).
- 5) Ketentuan mengenai persyaratan, tatacara, pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran diatur dalam Keputusan Menteri No. 48 Tahun 2005. (UU No. 13 TH 2003 Pasal 133).
- 6) Yang mengawasi terwujudnya pelaksanaan hak dan kewajiban buruh dan pengusaha, serta pelaksanaan, penegakan peraturan perundang-undangan dalam mewujudkan hubungan industrial paling utama adalah menjadi tugas pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja (UU No.13 TH 2003 Pasal 134, 135).

### **b. Berakhirnya Perjanjian Kerja dalam Hukum Islam**

*Syirkah* merupakan transaksi yang menurut syara' hukumnya boleh (*mubah*). Perjanjian sebagaimana sistem *syirkah* ini menjadi batal apabila:

- 1) Salah seorang *syarik* meninggal kecuali ia mempunyai ahli waris yang telah dewasa. Maka ahli warisnya bisa meneruskan *syirkah* tersebut. Ia juga bisa diberi izin untuk ikut dalam mengelola, disamping itu, ia berhak menuntut bagian keuntungan.
- 2) Salah satu pihak kehilangan kecakapan untuk ber-*tasarruf* (keahlian mengelola harta) baik karena gila atau karena alasan lain.
- 3) Salah satu diantara mereka membubarkannya, yakni jika salah seorang *syarik* menuntut pembubaran, maka pihak yang lain harus memenuhi tuntutan tersebut. Sedangkan yang lain tetap melanjutkan *syirkah* nya apabila tersedia meneruskan yaitu dengan memperbarui di antara *syarik* yang masih bertahan untuk mengadakan *syirkah* tersebut.
- 4) Salah satu pihak ditaruh dibawah pengampuan baik karena boros yang terjadi pada waktu perjanjian *syirkah* tengah berjalan maupun sebab yang lain.
- 5) Salah satu pihak jatuh bangkrut yang berakibat tidak berkuasa lagi atas harta yang menjadi saham *syirkah*.

6) Modal para *syirkah* lenyap sebelum dibelanjakan atas nama *syirkah*. Bila modal tersebut lenyap sebelum terjadi pencampuran harta.<sup>30</sup>

Pembubaran dalam *syirkah mudarabah* berbeda dengan *syirkah* yang lain, yaitu apabila seorang pengelola menuntut untuk melakukan penjualan sedangkan *syarik* yang lain menuntut pembagian keuntungan maka tuntutan pengelola tersebut harus dipenuhi sebab keuntungan tersebut merupakan haknya, yang mana keuntungan tersebut tidak terwujud selain dalam penjualan. Sedangkan dalam *syirkah* lain, jika salah seorang diantara mereka menuntut bagian keuntungan. Sedangkan yang lain menuntut dilakukan penjualan maka tuntutan bagian keuntungan yang harus dipenuhi.<sup>31</sup>

## C. Konsep Upah Menurut Hukum Islam

### 1. Tujuan Kerja

هُم مَّا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ذَٰلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ ﴿٣٤﴾

Arti Surat Az Zumar ayat 34 yang berbunyi “Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah balasan orang-orang yang berbuat baik” menggambarkan adanya balasan bagi orang-orang yang berbuat baik (*Muhsinin*). Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah yang intinya:

Kata (المُحْسِنِينَ) muhsinin terambil dari kata (احسان) ihsan. Rasul SAW. Menjelaskan makna ihsan sebagai “Menyembah Allah seakan-akan

<sup>30</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...* hal. 133-134

<sup>31</sup> Muhammad Ismail Yustanto, *Menggagas Bisnis Islami*, hal. 131-132

engkau melihat-Nya dan bila itu tidak tercapai maka yakinlah bahwa Dia melihatmu". Dengan demikian perintah ihsan bermakna perintah melakukan segala aktivitas positif seakan-akan anda melihat Allah atau paling tidak selalu merasa dilihat dan diawasi oleh-Nya. Kesadaran akan pengawasan melekat itu, menjadikan seseorang selalu ingin berbuat sebaik mungkin, dan memperlakukan pihak lain lebih baik dari perlakuannya terhadap anda.<sup>32</sup>

*Muhsin* yang dimaksud Quraish Shihab dalam bukunya Tafsir Al Mishbah manusia memiliki perilaku baik bersifat duniawi maupun *ukhrawi*. Dengan kata lain orang mendapatkan balasan dari Allah SWT adalah orang yang senantiasa berperilaku positif di dunia maupun akhirat.

Islam juga menekankan adanya keseimbangan antara duniawi dan *ukhrawi* dalam Surat Al Jum'ah yang berbunyi. Allah berfirman dalam Surat Al Jum'ah ayat 9 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا نُودِيَ لِلصَّلٰوةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا اِلَىٰ ذِكْرِ اللّٰهِ  
وَذَرُوْا الْبَيْعَ ۗ ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ اِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٩﴾

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, apabila diseru untuk menunaikan sembahyang pada hari Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui"(QS. Al-Jumu'ah: 9)<sup>33</sup>

Makna yang terkandung dalam surat tersebut adalah perintah adanya keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan kebutuhan *ukhrawi*. Kewajiban

<sup>32</sup> Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal 670, (vol 12).

<sup>33</sup> Departemen Agama RI.... hal.

seseorang untuk meninggalkan jual beli merupakan perintah bagi umat untuk meninggalkan sejenak pekerjaan mereka dan kemudian melakukan perintah Allah yaitu shalat Jum'at. Titik tekan yang bisa diambil pada makna ayat tersebut adalah adanya keseimbangan dalam bekerja, yaitu mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Hal ini semakin memperjelas bahwa Islam mengenal dua dimensi dalam bekerja yaitu dunia dan akhirat.

Taqyuddin An Nabhani menjelaskan dalam bukunya "*Membangun Sistem Alternatif Prespektif Islam*", mengatakan bahwa setiap pekerjaan yang halal, maka hukum mengontraknya juga halal.<sup>34</sup> Dari penjelasan tersebut, terdapat pemahaman arti bahwa kehalalan bertransaksi juga ditekankan sebagai persyaratan sah dan tidak menurut konsep syari'ah. Bagi kaum muslimin, mengontrak jasa untuk melakukan hal-hal yang diharamkan sangat dilarang. Sehingga mengontrak seorang *ajir* untuk mengirim minuman keras kepada pembeli, serta mengontrak untuk memerasnya atau mengangkut babi dan bangkai<sup>35</sup> merupakan contoh transaksi yang tidak sesuai atau dilarang dalam Islam.

Selain Itu Taqyuddin juga mengutip hadits yang diriwayatkan Imam Tirmidzi yang artinya berbunyi:

Rasulullah s.a.w melaknat dalam masalah khamar sepuluh orang, yaitu: pemeerasnya, orang yang diperaskan, peminumnya, pembawanya, orang

---

<sup>34</sup> Taqyuddin An Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Prespektif Islam* terj.cet II, (Surabaya: Risalah Gusti 1996), hal 85

<sup>35</sup>*Ibid*, hal 92

yang dibawakan, orang yang mengalirkannya, penjualnya, pemakan keuntungannya, pembelinya termasuk orang yang dibelikan.<sup>36</sup>

Kutipan hadits tersebut menjelaskan larangan bentuk kerja tidak tergolong haram atau tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

## 2. Bentuk Kerja

Berkaitan dengan bentuk kerja dalam akad *Ijarah* yang mentransaksikan seorang pekerja atau buruh, maka harus terpenuhi beberapa persyaratan seperti yang diungkapkan Ghufron A. Mas'adi:

**Pertama**, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam, atau satu bulan. Dan harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya. Dalam hal yang disebutkan terakhir ini tidak disyaratkan adanya batas waktu pengerjaannya. Pendek kata, dalam hal *ijarah* pekerjaan, diperlukan adanya *job description* (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenangan yang memberatkan pihak pekerja. Seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga dan pekerja harian. Pekerja yang harus mereka laksanakan bersifat tidak jelas dan tidak terbatas. Sering kali mereka harus mengerjakan apa saja yang diperintahkan bos atau juragan.

**Kedua**, pekerjaan yang menjadi obyek *ijarah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsung akad *ijarah*, seperti kewajiban membayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain-lain. Demikian pula tidak sah mengupah perbuatan ibadah seperti shalat, puasa dan lain-lain. Sehubungan dengan prinsip ini terdapat perbedaan pendapat mengenai *ijarah* terhadap pekerjaan seorang *mu'adzin* (juru adzan) imam, dan pengajar al Qur'an, memandikan jenazah. Menurut Fuqaha Hanafiyah dan Hanabilah tidak sah. Alasan mereka perbuatan tersebut tergolong pendekatan diri (*taqarrub*) kepada Allah.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>*Ibid*,

<sup>37</sup> Ghufron A. Mas'adi, ..., hal 185-186

Dengan penjelasan yang diatas, maka bisa digaris bawahi bahwa jenis obyek atau bentuk *ijarah* haruslah jelas. Baik dari jenis pekerjaan, tujuan dan waktu pengerjaannya. Hal ini ditujukan untuk mengantisipasi munculnya praktek kesewenang-wenangan terhadap kaum buruh atau pekerja.

Menurut Hasan Raid, “diharamkannya memakan darah yang mengalir tidak semata bermakna memakan darah dalam arti *dhahir*”. Hasan Raid menafsirkan Surat al An’am/6: 145 lebih jauh: “menghisap dan memeras sesama manusia pada prakteknya memakan darah yang mengalir dalam tubuh manusia yang dihisap dan diperas”. Hal ini bisa dikiaskan pada sistem ekonomi kapitalistik yang diperoleh dengan menumpuk modal dan menghisap tenaga buruh.<sup>38</sup>

Peras-memeras dalam lingkup perburuhan kerap terjadi. Tanpa disadari dalam lingkup perusahaan terjadi praktek yang bertentangan dengan Islam, yakni menganggap kaum pekerja dibawah kekuasaan dan menjadikankomunitas buruh sebagai mesin penggerak yang menghasilkan produkperusahaan. Realitas ini menurut Hasan Raid yang mengqiyaskannyadengan memakan darah yang mengalir seperti dalam surat al An’am ayat 145.Oleh karena itu perlu dibatasi ruang gerak pengusaha dengan pointpersyaratan yang dikemukakan Ghufran A. Mas’adi.

---

<sup>38</sup> Anom Surya Putra SH, dalam makalahnya *Man Ista’jara ajran falyu’alimhu ajrahu*, makalah yang disampaikan Anom merupakan bahasan mengenai nilai-nilai Islam erat kaitannya dengan konsep upah secara riil, lihat di [http://www.nu.or.id/data\\_detail.asp?id\\_data=308&kategori=KOLOM](http://www.nu.or.id/data_detail.asp?id_data=308&kategori=KOLOM) 01-07 Mei 2014

### 3. Unsur-Unsur Pengupahan Islam

#### a. Menjunjung Tinggi Nilai-Nilai Kemanusiaan

Islam memandang upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Transaksi *ijarah* diberlakukan bagi seorang *ajir* (pekerja) atas jasa yang mereka lakukan. Sementara upahnya ditakar berdasarkan jasanya dan besaran tanggung jawab. Takaran minimal yang diberikan kepada buruh juga harus mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, apa yang menjadi kebutuhan buruh merupakan tanggung jawab selaku pihak yang berada di atas buruh (majikan). Hal ini sesuai dengan hadits:

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَلْبِسُوهُمْ  
مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

*Artinya: "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR.Muslim).<sup>39</sup>*

Dari hadits di atas bisa dipahami bahwa kebutuhan kaum buruh selayaknya menjadi tanggung jawab pengusaha. Ruang gerak buruh sangat dibatasi dengan kurangnya modal. Sehingga mereka mengabdikan diri

---

<sup>39</sup> CD-Room, *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab AlAiman* bab 10 hadits ke 4403 01-07 Mei 2014

kepada pengusaha untuk mendapatkan uang sebagai sarana mewujudkan kebutuhan. Pihak pengusaha berkewajiban untuk memberikan pemenuhan seluruh kebutuhan sesuai dengan standar biaya hidup sehari-hari. Hal ini sangat berkaitan dengan konsep kemanusiaan yang sering dikesampingkan.

Dalam lingkup ekonomi, ditemukan istilah gaji dan upah. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, antara gaji dan upah memiliki perbedaan berdasar atas harga tenaga yang mereka keluarkan. Upah adalah harga tenaga kerja yang dikeluarkan seorang buruh per hari (delapan jam). Sedangkan gaji adalah harga tenaga kerja yang dikeluarkan buruh per bulan. Dengan begitu, jumlah uang untuk buruh bulanan dan harian berbeda.<sup>40</sup> Namun hal ini tidak berlaku dalam konsep islam.

Dalam Islam penghargaan terhadap buruh sangat diutamakan. Ketika menentukan hak yang harus diterima pekerja, maka standar yang jadi patokan adalah seberapa besar tenaga yang diperlukan. Karena keseimbangan tersebut berkaitan dengan penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Penyampaian sesuatu yang menjadi hak kaum tenaga kerja juga harus lebih didahulukan dibanding yang lainnya.

Moralitas dalam Islam sangat dianjurkan bahkan menjadi suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa selain dimensi dunia akhirat sebagai motivasi kerja, Islam juga mengedepankan konsep

---

<sup>40</sup><http://www.geocities.com/nurrachmi/wg/ekopol/bab3.htm> Bab 3 Ekonomi Politik Kaum Buruh, 01-07 Mei 2014

moralitas yang selama ini tidak begitu diperhatikan. Unsur moral dalam Islam tengah menjadi suatu keharusan yang harus ada ketika membahas masalah upah. Karyawan yang merupakan pekerja atau pemilik tenaga kerja, pada dasarnya berada sepenuhnya di bawah penyewa tenaga kerja atau pemilik alat tenaga kerja. Sehingga segala hal yang bersangkutan kepada kebutuhan pihak pekerja adalah tanggung jawab penyewa tenaga kerja sepenuhnya (perusahaan). Realitas semacam ini hanya ditekankan pada konsep keislaman saja. Tidak dijumpai dalam konsep upah positif (barat maupun umum).

#### **b. Kelayakan Terhadap Karyawan**

Prof. Mubyarto dalam makalahnya Penerapan Ajaran Ekonomi Islam di Indonesia mengatakan "Etika bisnis Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran, dan keadilan, sedangkan antara pemili perusahaan dan karyawan berkembang semangat kekeluargaan (*brotherhood*)."<sup>41</sup>Dari ungkapan tersebut tersirat makna bahwa perusahaan juga harus memperlakukan pekerja seperti mereka memperlakukan dirinya sendiri. Realitas ini, nantinya akan mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima karyawan.

---

<sup>41</sup> Prof. Mubyarto, *Makalah Penerapan Ajaran Ekonomi Islam di Indonesia.*, Prof. Mubyarto menjelaskan bahwa perusahaan yang Islami gaji karyawan dapat diturunkan jika perusahaan benar-benar merugi dan karyawan juga mendapat bonus jika keuntungan perusahaan meningkat. Buruh muda yang masih tinggal bersama orang tua dapat dibayar lebih rendah, sedangkan yang sudah berkeluarga dan punya anak dapat dibayar lebih tinggi dibanding dengan rekan-rekannya yang muda.

Kelayakan hampir sama dengan moralitas. Namun unsur kelayakan lebih luas pemahamannya dibanding dengan moralitas. Kelayakan mencakup di segala aspek, baik aspek individu atau personal sampai ke aspek keluarga. Selain itu, kelayakan juga melihat dari aspek norma-norma yang berlaku. Semisal kelayakan jenis pekerjaan dilihat dari aspek gender. Seringkali terjadi salah penempatan, dimana pekerjaan yang selayaknya dikerjakan oleh pekerja laki-laki, terpaksa dikerjakan oleh pekerja atau karyawan wanita.

Konsep kelayakan oleh Taqyuddin An Nabhani dijelaskan sebagai berikut :

Transaksi *ijarah* tersebut ada yang harus menyebutkan pekerjaan yang dikontrakkan saja, semisal menjahit, atau mengemudikan mobil sampai ke tempat ini, tanpa menyebutkan waktunya. Hal ini bertujuan agar akad yang dikerjakan jelas.<sup>42</sup>

Hal ini untuk menghindarkan salah penempatan atau terjadinya ketidakadilan terhadap buruh yang merasa teraniaya atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kelayakan seorang karyawan dalam menerima jumlah upah, apakah sudah sesuai dengan standar kehidupan di lingkungannya atau belum juga menjadi persoalan tersendiri. Kesesuaian jumlah upah dengan standar hidup di lingkungan merupakan satu bagian yang harus terpenuhi, karena hal ini berkaitan dengan penghargaan kemanusiaan dan pemberlakuan kelayakan terhadap kaum buruh.

---

<sup>42</sup> Taqyuddin An Nabhani, .... hal 88

Disamping itu kelayakan juga mencakup kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Seperti yang disebutkan dalam hadits di atas yang artinya:

*“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR.Muslim).<sup>43</sup>*

Mengambil hadits yang dikutip Hendry Tanjung dalam makalahnya *Konsep Manajemen Syariah* dalam pengupahan karyawan perusahaan<sup>44</sup>, maka kita akan lebih bisa memahami konsep upah secara global. Pemahaman hadits tersebut 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 dalam pembayaran upah terhadap pekerja.

Berbeda dengan unsur moralitas yang hanya menekankan pada aspek individu atau personal. Dengan kata lain, moralitas lebih menekankan pada

---

<sup>43</sup> CD-Room, *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al Aiman* bab 10 hadits ke 4403

<sup>44</sup> Hendry Tanjung mengambil hadits tersebut dari kitab *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al Aiman* bab 10, hal 969 .Lihat CD Room *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al Aiman* bab 10 hadits ke 4405

adanya penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang diwujudkan dalam bentuk-bentuk tertentu seperti insentif bulanan, tunjangan dan lain sebagainya. Sedangkan kelayakan lebih menekankan pada aspek tercukupinya kebutuhan pekerja dan keluarganya serta aspek kesesuaian dengan norma-norma yang ada. Maka dari itu Islam menjadikan unsur kelayakan sebagai parameter tersendiri pada tahapan-tahapan pemberian upah kepada pekerja.

Bila merunut pada Al Qur'an surat Az Zumar ayat 35 yang didalamnya terdapat makna "*...membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*" sama artinya dengan memberikan ganjaran atau insentif lebih baik dari apa yang mereka hasilkan. Maksud dari kata "*lebih baik*" sangatlah luas. Baik itu dari aspek individu maupun sosial. Artinya pemberian upah yang lebih baik berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan karyawan dan keluarga yang menyangkut kelangsungan hidupnya. Satu contoh adalah pemenuhan kebutuhan pokok seperti makan, minum, sandang dan papan. Lebih lanjut dijelaskan melalui hadits yang diriwayatkan Tirmidzi yang potongan artinya berbunyi "*...sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)..*" merupakan statement riil bahwa Islam menganjurkan seorang pengusaha memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri.

### c. Adanya Keadilan

Kemungkinan untuk keluhan dan ketidakpuasan itu selalu ada. Menyangkut faktor apa saja termasuk upah, jam, atau kondisi kerja sudah dan akan digunakan sebagai basis dari keluhan dalam kebanyakan perusahaan.<sup>45</sup> Munculnya keluhan sebagai dampak dari ketidakpuasan atas kebijakan perusahaan merupakan keniscayaan tersendiri. Tetapi, hal itu bisa menjadi boomerang jika perusahaan tidak segera menyikapi dengan bijaksana. Maka dari itu, perlu ada pihak yang berada pada posisi netral yang berfungsi menjadi penengah ketika ketidakpuasan terjadi. Semisal dengan didirikannya serikat kerja seperti yang dikemukakan Garry Dessler:

Adapun dari sumber keluhan ini yang kemudian perusahaan mendirikan serikat pekerja yang berfungsi untuk menampung segala persoalan. Serikat kerja oleh konsep barat merupakan sebuah prosedur keluhan yang membantu memastikan bahwa keluhan setiap karyawan itu didengar dan diperlakukan secara adil, dan perusahaan-perusahaan yang membentuk serikat buruh tidak memegang monopoli pada perlakuan adil tersebut.<sup>46</sup>

Adil selain artinya yang luas juga aspek yang tercakup tidaklah sempit. Hampir semua aspek selalu terkait adanya unsur adil. Karena adil merupakan satu unsur yang sifatnya *crusial* dan sering menjadi pemicu konflik intern perusahaan. Sangat baik kita menentukan keadilan ketika berbicara mengenai perbedaan upah buruh atau karyawan. Seperti yang telah terpapar

---

<sup>45</sup> Gary Dessler, *Human Resource Management* terj. Jilid 2, Jakarta, Prenhallindo: 1997 hal 273. Gary mengemukakan perlakuan adil yang dijamin adalah program majikan yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil, umumnya dengan memberikan sarana yang dirumuskan, terekomendasi dengan baik, dan terpublikasi yang melaluinya karyawan dapat memperoleh soal-soal yang dipilih.

<sup>46</sup> *Ibid*, hal 274

diatas, bahwa hubungan antara pengusaha dan karyawan adalah kekeluargaan, kemitraan dan keduanya tercipta simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya.<sup>47</sup> Keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan. Dalam hal ini konsep keadilan menjadi hal mutlak yang haru dipenuhi.

Allah berfirman dalam Surat Al Ahqaf

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “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.” (QS. Al-Ahqaf: 19).<sup>48</sup>

Ayat di atas merupakan perintah bagi kita untuk senantiasa berbuat adil di dunia. Dengan perintah membagi ”derajat” menurut apa yang telah mereka kerjakan merupakan hal nyata bahwa Islam menekankan konsep adil dalam bermuamalat.

Satu contoh upaya perlakuan adil bisa kita lihat pada perusahaan

Federal Express (Fed Ex), seperti yang dikemukakan Dessler

---

<sup>47</sup> Hadi Sutjipto, SE, M.Si, *Politik Ketenagakerjaan Dalam Islam*, Hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Oleh karena itu kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerjasama yang saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena ia memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkannya. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena ia memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena ia memberikan jasa kepadanya. Lihat <http://hizbuttahrir.or.id/main.php?page=alwaie&id=149>

<sup>48</sup> Departemen Agama, ..., Surat Al Ahqaf

*Langkah-langkah* prosedur perlakuan adil terjamin FedEx terdiri dari tiga langkah. Dalam langkah pertama, tinjauan manajemen, sipengadu mengemukakan satu pengaduan tertulis kepada seorang anggota manajemen (*manajer, manajer senior, atau managing director*) dalam tujuh hari takwim terjadinya soal yang dapat memenuhi syarat. Selanjutnya manajer, manajer senior dan managing director dari kelompok karyawan meninjau semua informasi yang relevan; melakukan suatu konperensi dan/atau pertemuan telepon dengan para pengadu; mengambil keputusan untuk menjunjung tinggi, memodifikasi, atau menjatuhkan tindakan manajemen; dan mengkomunikasikan keputusan mereka dalam menulis kepada pengeluh dan perwakilan personil departemen.<sup>49</sup>

Contoh manajemen yang diterapkan pihak FedEx merupakan upaya meredam terjadinya ketidakadilan di lingkungan perusahaan. Dan juga satu sarana merealisasikan konsep keadilan dalam konteks hubungan karyawan dan pengusaha. Dengan mendengarkan keluhan karyawan, maka perusahaan bisa menerapkan *policey* yang mampu mengakomodir kebutuhan karyawan.

Inti dari kesemuanya adalah terjaganya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Sehubungan dengan perwujudan pengalaman pancasila dalam HIP (Hubungan Industrial Pancasila), maka perlu mengupayakan adanya kondisi yang serasi seimbang dan selaras. Kondisi yang serasi antara pekerja dan pengusaha dapat dicapai apabila kedua belah pihak merasa cocok dan senang.<sup>50</sup> Dengan begitu konsep keadilan juga menjadi prioritas utama dalam pengupahan yang sesuai syari'ah.

---

<sup>49</sup> Gary Dessler, *Human Resources Management, ...*, hal 274

<sup>50</sup> Moh Syaufii Syamsuddin, SH, MH, *Menciptakan Hubungan Kerja Yang Islami di Tempat Kerja*, Pada sila kelima pancasila yang berbunyi Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, yang kemudian oleh Syaufii disinkronkan dengan konsep syari'ah dan didapat pemahaman tentang keadilan upah dalam Islam. Lihat [http://www.nakertrans.go.id/majalah\\_buletin/info\\_hukum/vol4\\_vi\\_2004/hubungan\\_kerja\\_islami.php](http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/vol4_vi_2004/hubungan_kerja_islami.php)

Ketiga aspek diatas merupakan unsur utama pengupahan menurut hukum Islam. Meski ada beberapa nilai-nilai keutamaan dalam konsep pengupahan yang sesuai dengan syari'ah, namun tiga aspek tersebut bisa dijadikan parameter untuk menentukan kesesuaian sistem upah yang diterapkan pihak perusahaan dengan konsep syari'ah.