

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Upah Minimum Kabupaten

Pada prinsipnya sistem penetapan upah umum dilakukan untuk mengurangi eksploitasi terhadap buruh/pekerja. Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) merupakan kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap buruh. Namun sebelumnya perlu dijelaskan terlebih dahulu tentang upah itu sendiri.

1. Pengertian Upah

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh buruh atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dijualnya haruslah upah yang wajar.¹

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian upah yakni:

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

¹ G. Kartasapoetra, et. all., *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*. (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hal. 93

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²

Dengan demikian, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:³

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah untuk menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara potongan upah;
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- i. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berkaitan dengan pengertian upah, Nurimansyah Hasibuan menyatakan, “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa

²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ...,hal. 7-8

³Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 67-68

uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”.⁴

Dalam hukum pengupahan, kita mengenal beberapa macam pengupahan, supaya kita dapat mengerti sampai dimana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar, maka seyogyanya kita mengetahui terlebih dahulu beberapa tentang upah tersebut.

Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul “*Principles of Personal Management*” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah “Harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum”.⁵

Batasan tentang upah menurut Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut:⁶

Upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja dan pemberi kerja dan penerima kerja.

Upah dalam arti yuridis merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada

⁴ *Ibid.*, hal. 68

⁵ G. Kartasapoetra, et. all., *Hukum Perburuhan Indonesia...*, hal. 93

⁶ Ahmad. S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), hal.7

para buruhnya atas penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.

Di samping itu, pengertian atau pemahaman upah berbeda-beda bagi pengusaha, organisasi pekerja/buruh dan pekerja/buruhnya sendiri. Menurut G.Reynold, pengertian upah adalah sebagai berikut:⁷

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungan menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah obyek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.

2. Pengertian Upah Minimum Kabupaten

Upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam PP No.8/1981 merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral. Dalam hal ini upah minimum itu adalah upah pokok dan tunjangan.

Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang upah

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 68

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

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:⁸

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi;
- b. Upah Minimum Kabupaten (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota.

Sejalan dengan kewenangan otonomi daerah mekanisme penetapan upah minimum juga mengalami perubahan secara signifikan, yang ditetapkan oleh Gubernur:⁹

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah, melalui Kanwil Depnaker setempat;
- b. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan Organisasi Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

⁸ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hal. 128

⁹ *Ibid.*, hal. 130

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan (Pasal 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999):¹⁰

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK);
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja; dan
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000, dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan hal:¹¹

- a. Besarnya Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5% lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) (Pasal 5);
- b. Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) (Pasal 13);

¹⁰ *Ibid.*, hal. 131-132

¹¹ *Ibid.*, hal. 132

- c. Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan (Pasal 14 Ayat 1);
- d. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun (pasal 14 ayat 2);
- e. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja satu tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerjaan dan pengusaha (Pasal 14 ayat 3);
- f. Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 15 ayat 1);
- g. Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (pasal 17);
- h. Bagi pengusaha yang melanggar Pasal 7, Pasal 13, dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 dikenakan sanksi:
 - 1) Pidana kurungan maksimal tiga bulan atau denda maksimal Rp. 100.000,-
 - 2) Membayar upah pekerja sesuai dengan putusan hakim.

Sedangkan Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1989 yang telah dirubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1996

jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1997 tentang upah

minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Di samping definisi tersebut di atas maka DPP FBSI (*position paper*, Agustus 1983) menetapkan definisi upah minimum sebagai upah pemulaan yang diterima oleh seorang pekerja atau buruh yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara minimal.

Berdasarkan definisi di atas, terlihat dua unsur penting yaitu:¹²

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada pertama kali dia diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan, dan keperluan rumah tangga.

Berbagai pandangan mengenai upah dari sisi pekerja maupun produsen dapat diuraikan bahwa, upah bagi produsen adalah biaya yang harus dibayarkan kepada buruh dan diperhitungkan dalam penentuan biaya total sedangkan upah bagi buruh adalah pendapatan yang diperoleh dari penghasilan menggunakan tenaganya kepada produsen.

Sehingga dapat diketahui bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) merupakan upah terendah yang berlaku dalam satu wilayah

¹² Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal.181

kabupaten/kota berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh Gubernur.

3. Landasan Hukum Upah Minimum Kabupaten

Secara khusus peraturan tentang Upah Minimum Kabupaten telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 tentang Upah Minimum. Namun peraturan tentang upah juga dijelaskan dalam hukum perdata Indonesia.

Menurut pasal pasal 1601 KUH Perdata, jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan secara lain menurut jangka waktu, maka upah harian yang ditetapkan dalam jumlah uang, harus diambil upah rata-rata dari buruh atau harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling sesuai/menyerupai, mengingat sifat, tempat dan waktu.

Upah yang diberikan kepada buruh lazimnya berwujud uang akan tetapi menurut pasal 1601 p KUH Perdata upah bagi yang tidak tinggal di rumah majikan itu dapat berwujud pula:¹³

- a. Makanan, bahan makanan, penerangan dan bahan bakar yang harus dipakai di tempat penyerahannya;
- b. Pakaian yang harus dipakai dalam pekerjaan;

¹³ Soeharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Per)*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), hal.386-387

- c. Sejumlah tertentu hasil perusahaan, atau bahan dasar atau bahan pembantu yang dipakai dalam perusahaan itu, bila hasil atau bahan dasar atau bahan pembantu itu, mengingat sifat dan banyaknya, termasuk dalam kebutuhan hidup utama bagi buruh dan keluarganya atau dipakai dalam perusahaan buruh, sebagai bahan dasar, bahan pembantu, alat-alat atau perkakas, dengan pengecualian minuman keras dan candu;
- d. Hak pakai sebidang tanah atau padang rumput atau kandang untuk hewan, yang ditentukan banyaknya serta jenisnya, kepunyaan buruh atau salah seorang anggota keluarganya, hak pakai alat-alat kerja atau perkakas-perkakas serta perawatannya;
- e. Pekerjaan atas jasa tertentu dilakukan oleh pengusaha atau atas tanggungan pengusaha bagi kepentingan buruh;
- f. Hak pakai rumah atau sebagian rumah tertentu, perawatan kesehatan bagi buruh serta keluarganya dengan cuma-cuma, pemakaian seorang pelayan atau lebih dengan cuma-cuma, pemakaian sebuah mobil atau kendaraan lain dalam pembiayaan rumah tangga semacam itu, sekedar belum termasuk dalam nomor-nomor tersebut di atas;
- g. Gaji selama cuti, setelah bekerja selama beberapa tahun tertentu, atau hak atas pengangkutan dengan cuma-cuma ke tempat asal atau cuti pulang pergi.

Kalau dalam perjanjian kerja atau ketentuan-ketentuan kerja yang telah ditetapkan oleh pengusaha tidak ditetapkan suatu upah tertentu, hal ini berarti bahwa buruh berhak atas upah yang jumlahnya atau besarnya sebagaimana biasa pada waktu perjanjian dibuat bagi pekerjaan yang diperjanjikan atau sama dengan besarnya upah yang diterima buruh-buruh lainnya atas pekerjaannya yang sejenis yang berlaku dalam perusahaan tersebut, atau harus ditetapkan oleh pihak pengusaha dengan mengingat keadaan, menurut keadilan (*vide* pasal 1601-q ayat 1 dan 2 KUH Perdata).¹⁴

Upah harus benar-benar merupakan penerimaan buruh untuk menghidupi dirinya sendiri (bagi yang bujangan) dan atau bersama keluarganya, dan agar diberikan tepat pada waktunya. Menurut pasal 1601-s KUH Perdata, tiap perjanjian yang diadakan antara pengusaha atau seorang anggota stafnya (manajer bagian) termasuk juga kuasanya dengan seorang buruh yang bekerja dalam perusahaan tersebut, yang mengakibatkan buruh yang bersangkutan untuk menggunakan upahnya atau pendapatan lainnya baik seluruhnya atau sebagiannya menurut suatu cara tertentu ataupun membeli barang-barang keperluannya di suatu tempat atau dari seseorang tertentu, adalah tidak dapat dibenarkan atau harus dibatalkan karena hukum, kecuali jika buruh yang bersangkutan ikut serta dalam suatu dana

¹⁴ *Ibid.*, hal. 387

sedang dana tersebut memenuhi persyaratan yang ditetapkan dengan undang-undang.¹⁵

4. Teori-Teori dalam Upah Minimum

Teori ekonomi klasik (antara lain Stopler-Samuelson) menunjukkan koreksi harga relatif *input* (upah relatif terhadap biaya capital) melalui liberalisasi ekonomi, akan mengarahkan alokasi faktor produksi dengan menggunakan input yang berlebih, dalam hal ini tenaga kerjanya berlimpah seperti Indonesia, liberalisasi ekonomi akan cenderung meningkatkan pangsa nilai produksi marginal tenaga kerja relatif terhadap output, sementara pangsa balas jasa faktor modal (keuntungan) cenderung akan menurun.¹⁶

Kenaikan pangsa nilai produksi marginal tenaga ini akan meningkatkan tingkat upah riil. Dengan demikian, sebetulnya tidak akan terjadi keraguan bahwa dalam pasar yang akan bebas, kenaikan *marginal product of labor* (produktivitas tenaga kerja) akan selalu diikuti dengan kenaikan upah riil. Dengan demikian, penetapan upah minimum tidak berarti banyak, bahkan hanya menciptakan distorsi baru dalam perekonomian.

Munculnya ketentuan upah minimum akan mendorong terjadinya distorsi dalam pasar tenaga kerja. Artinya dengan ketentuan upah minimum, maka buruh mempunyai kekuatan monopoli yang

¹⁵ G. Kartasapoetra, et. all., *Hukum Perburuhan...*, hal. 107-108

¹⁶ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik...*, hal.200

cenderung melindungi buruh yang telah berjalan dalam industri ini. Kekuatan serikat buruh yang cenderung memaksimalkan pendapatan dari buruh yang ada akan mendiskriminasi pendatang baru dalam pasar tenaga kerja. Pandangan serupa valid dalam kondisi di mana perusahaan tidak mempunyai kekuatan monopoli untuk menekan buruh. Jika ada monopoli dalam pasar tenaga kerja, maka pengaruh ketentuan upah minimum dapat mendorong peningkatan tenaga kerja.

Model lain yang sejalan dengan model nonklasik adalah model *dual economy* yang mengasumsikan perekonomian (pasar tenaga kerja) tersegmentasi menjadi sektor formal dan sektor informal. Penetapan upah minimum akan mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor formal (atau dalam model dinamis, minimal akan mengurangi penciptaan lapangan kerja).¹⁷

Kelebihan penawaran tenaga kerja ini akan diserap sektor informal yang tingkat upanya tidak diatur oleh regulasi, yang pada gilirannya akan mengurangi tingkat upah. Jika pangsa tenaga kerja di sektor informal lebih rendah, maka dampak distribusi pendapatannya justru akan memburuk. Keadaan ini akan lebih buruk jika kenaikan upah mendorong kenaikan tingkat inflasi.

Buruh di sektor formal akan diuntungkan dalam pengertian, kenaikan tingkat upah inflasi di *offset* oleh kenaikan upah nominal. Tetapi, buruh yang bekerja di sektor informal mengalami penurunan

¹⁷ *Ibid.*, hal. 201

tingkat upah nominal bernasib seperti pepatah “sudah jatuh tertimpa tangga pula”. Kondisi ini adalah keadaan ekstrim, karena dalam faktanya tidak demikian.

Kenaikan upah minimum minimal dalam jangka pendek akan mendorong permintaan terhadap barang-barang produksi domestik termasuk produksi sektor informal. Hal ini disebabkan karena buruh cenderung mengkonsumsi barang domestik dibandingkan barang impor.

Teori yang bertentangan dengan teori neoklasik adalah *efficiency wage theory*. Dalam pandangan teori ini, penetapan upah minimum memungkinkan tenaga kerja meningkatkan nutrisinya sehingga dalam jangka panjang dapat meningkatkan produktivitasnya.¹⁸

Peningkatan upah juga memungkinkan buruh untuk menyekolahkan anaknya dan memberi nutrisi yang lebih baik bagi anak-anaknya. Keduanya dalam jangka waktu tertentu akan memberi dampak yang besar terhadap peningkatan produktivitas. Tetapi, bagaimana mengatasi masalah penyerapan tenaga kerja dalam jangka pendek (masa transisi), karena dampak peningkatan nutrisi terhadap produktivitas membutuhkan waktu?

Pandangan teori ekonomi neoklasik sejalan dengan temuan empirik baru yang dihasilkan *SMERU Research Institute* dan

¹⁸ *Ibid.*, hal. 200

Direktorat Ketenagakerjaan Bappenas. Ditemukan (a) hanya 40% unit usaha di Indonesia yang membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum; (b) kenaikan upah minimum mempunyai hubungan negatif terhadap kesempatan kerja di sektor formal perkotaan. Setiap 10% kenaikan upah minimum mempunyai asosiasi dengan pengurangan kesempatan kerja 1,1%; (c) kenaikan upah minimum lebih dinikmati buruh terdidik (*white collar workers*) dibanding buruh yang tidak terdidik (*blue collar workers*) karena perusahaan cenderung melakukan substitusi antar tenaga kerja dan antara kerja dan mesin.¹⁹

Selain teori di atas sebelum berkembang Upah Minimum telah terjadi beberapa perbedaan dalam teori pengupahan. Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:²⁰

a. Teori Upah Normal (David Ricardo)

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah kewajaran demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

¹⁹ *Ibid.*, hal.201

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 69-70

b. Teori Undang-Undang Upah Besi (Lassale)

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja pengusaha mengatakan hanya itu kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.

c. Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior)

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori Undang-Undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

d. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau Negara yang disebut dana anak-anak.

5. Komponen Upah Minimum

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut termasuk dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/Men/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah adalah:²¹

a. Termasuk Komponen Upah

- a) Upah Pokok, merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
- b) Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang terakhir berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan, tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 151-152

- c) Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan keluarga serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
- b. Tidak Termasuk Komponen Upah
- a) Fasilitas, merupakan kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus/untuk meningkatkan kesejahteraan buruh seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.
 - b) Bonus, pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
 - c) THR (Tunjangan Hari Raya) dan pembagian keuntungan lainnya.

Berdasarkan acuan di atas secara teoritis ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum: (1) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM); (2) Indeks Harga Konsumen (IHK); dan (3) Pertumbuhan Ekonomi Daerah (Pertek).²²

Komponen Upah Minimum adalah kebutuhan pokok dari seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor

²²Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik ...*, hal.182

produksi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang minimum baik ditinjau dari segi jumlah maupun segi kualitas barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari atau dikurangi lagi.

Departemen Tenaga Kerja dan Dewan Penelitian pengupahan di daerah, melalui aparatnya setiap tiga bulan dihitung Kebutuhan Fisik Minimum seorang pekerja lajang (PL), keluarga dan dua orang anak (K2) dan keluarga dengan tiga orang anak (K3) per bulan. Komponen kebutuhan fisik minimum tersebut dapat digolongkan dalam lima kelompok:²³

- a. Kelompok makanan dan minuman terdiri dari beras, daging, ikan, sayur-sayuran, buah-buahan, kacang-kacangan, ubi, minyak goreng, cabe, bawang, kelapa, gula, garam, gula, garam, teh dan kopi.
- b. Kelompok bahan bakar dan penerangan terdiri dari kayu bakar atau minyak tanah, lampu teplok dan air minum.
- c. Kelompok perumahan dan peralatan terdiri dari sewa rumah, tempat tidur, bantal, piring, gelas minum, ceret, periuk, wajan, panci, sendok dan garpu.
- d. Kelompok pakaian terdiri dari bahan celana atau rok, kemeja, baju kaos, kain sarung, celana dalam, peci, handuk, sepatu, sandal, dan

²³ *Ibid.*, hal. 180

sabun cuci. Untuk yang berkeluarga ditambah kain kebaya, kain panjang, kutang, stagen, selendang dan pakaian anak.

e. Kelompok lain-lain mencakup transportasi, rekreasi, obat-obatan, pendidikan dan bacaan, pangkas rambut, sikat gigi dan odol.

Perhitungan kebutuhan fisik minimum dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dengan menggunakan rumusan tertentu. Untuk itu pekerja dibagi menjadi tiga golongan yaitu: a) Pekerja lajang atau pekerja yang belum berkeluarga (PL); b) Pekerja yang sudah berkeluarga dengan seorang istri dan dua orang anak (K2); c) Pekerja yang sudah berkeluarga dengan seorang istri dan tiga orang anak (K3).

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Karena KFM merupakan tanggung jawab semua masyarakat-pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pekerja dapat terpenuhi melalui pekerjaan dari mana dia memperoleh penghasilan.

Jaminan penghasilan yang lebih baik dari sekedar memenuhi KFM sangat penting bukan saja dalam rangka kemanusiaan, akan tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan

demikian kelangsungan perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti tingkat gizi, kesehatan, pendidikan dan manajemen pimpinan.

Namun bagi pekerja yang berpenghasilan kecil, tingkat gizi dan kesehatan merupakan faktor dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Betapapun baiknya manajemen, produktivitas kerja pekerja sukar ditingkatkan bila kondisi gizi dan kesehatan karyawan sangat rendah. Sebab itu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, upah mereka harus cukup memadai untuk memenuhi KFM (Kebutuhan Fisik Minimum)-nya.

Kelangsungan usaha hanya dapat dijamin dengan produktivitas kerja pekerja yang tinggi. Produktivitas kerja pekerja yang tinggi memungkinkan pengusaha untuk mengembangkan usahanya dan memberikan upah yang tinggi bagi pekerjanya. Kenyataan menunjukkan bahwa masih banyak pekerja Indonesia berpenghasilan sangat kecil, lebih kecil dari kebutuhan hidup minimum. Rendahnya tingkat penghasilan tersebut dapat terjadi karena: (a) pekerja yang bersangkutan memang mempunyai produktivitas kerja yang rendah, (b) ketidaksempurnaan pasar sehingga pengusaha secara sengaja atau tidak sengaja memberikan upah yang lebih kecil dari nilai hasil kerja pekerja.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah

supaya upah minimum itu paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijaksanaan penentuan upah minimum adalah: (a) menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, (b) meningkatkan produktivitas kerja pekerja, (c) mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

6. Sistem dan Aspek Pengupahan

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:²⁴

a. Sistem Upah Jangka Waktu

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

Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu (*time rates*) atau menurut satuan produk yang dihasilkan (*piece rates*). Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan atau upah per tahun.

²⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 72-74

Upah per jam biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya tidak lama atau temporer, seperti konsultan, penceramah, penerjemah, tenaga bebas, dan lain-lain. Upah per jam juga sering diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya temporer atau yang dapat dilakukan pekerja/buruh tidak tetap. Misalnya pekerjaan bangunan, pekerja/buruh panen pertanian, dan perkebunan. Upah per minggu biasanya diberlakukan juga untuk pekerjaan yang sifatnya temporer, tetapi perlu dilakukan oleh pekerja/buruh yang sama secara terus-menerus dalam beberapa minggu. Misalnya, membuka tanah perkebunan. Namun demikian, upah per minggu sudah mulai jarang dipergunakan pada saat ini dan digantikan dengan upah per hari.

Upah per bulan biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja/buruh mempunyai ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama atau tetap sehingga disebut pekerja/buruh atau pegawai tetap. Di samping upah, biasanya diberikan juga beberapa jenis tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan keahlian dan lain-lain. Seluruh penerimaan dalam satu bulan tersebut dinamakan gaji. Upah per bulan sering juga digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang relatif lama, misalnya enam bulan, satu tahun, atau sesuai dengan peraturan maksimum tiga tahun.²⁵

²⁵ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 149-150

Istilah upah biasanya digunakan untuk satuan waktu yang relatif pendek seperti per jam, perhari atau per minggu. Istilah gaji biasanya mencakup juga tunjangan-tunjangan dan digunakan untuk satuan waktu yang relatif panjang seperti per bulan atau per tahun. Upah per jam atau per hari biasanya dibayarkan satu kali dalam seminggu atau sekali dalam sebulan dan di beberapa perusahaan dibayarkan dua kali dalam satu bulan. Gaji per tahun biasanya juga dibayarkan setiap bulan.

Berdasarkan segi perlindungan dan keselamatan kerja, penentuan upah menurut satuan produk mengandung beberapa kelemahan, seperti dalam menjahit baju dan pemasangan tembok bata. Oleh karena itu, sistem pengupahan harus didorong untuk lebih menggunakan pemberian upah menurut satuan waktu.

b. Sistem Upah Borongan

Adalah balas jasa yang di bayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang ditentukan kemudian di bagi-bagi antara pelaksanaan.

c. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaanya dapat dinilai menurut

ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:

- 1) Pekerja/buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat;
- 2) Produktivitas semakin meningkat;
- 3) Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Sementara itu, keburukannya adalah:

- 1) Pekerja/buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan;
- 2) Pekerja/buruh kurang menjaga keselamatan dan kesehatannya;
- 3) Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena mengejar jumlah potongan;
- 4) Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

Untuk menampung keburukan sistem upah potongan ini, diciptakanlah sistem upah gabungan, yaitu gabungan antara upah minimum sehari dengan jumlah hasil pekerjaannya sehari.

d. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

e. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjumlahan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik

jumlah upahnya pun akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

f. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

g. Sistem Pembagian Keuntungan

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

Berbicara tentang sistem pengupahan tidak lepas dengan adanya aspek yang melatarbelakangi sistem yang diterapkan. Sifat pengupahan yang bersifat diferensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi beberapa perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah berikut sektor ekonominya yang potensial dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut:²⁶

a. Aspek Kondisi Perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar, baik di dalam satu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau

²⁶ *Ibid.*, hal. 147-148

wilayah/daerah. Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja/buruh. Hal ini sudah tergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkat produksi, serta produktivitas tenaga kerjanya.

b. Aspek Keterampilan Tenaga Kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik di tingkat bawah, yaitu tenaga kerja terampil, maupun di tingkat atas, yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga kerja tersebut sebagai sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

c. Aspek Standar Hidup

Peningkatan tingkat upah pekerja/buruh selain dipengaruhi kondisi perusahaan dan ketrampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah di mana perusahaan ini berada. Standar hidup di daerah perkotaan biasanya lebih tinggi dibanding di daerah pedesaan.

Peningkatan tingkat upah ini selain didasarkan pada kebutuhan pokok (*basic needs*) tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan tingkat perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah/daerah

tertentu. Kebutuhan pokok tersebut tidak hanya terbatas pada persoalan sandang, pangan, dan papan, tetapi meliputi juga pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, dan sebagainya.

d. Aspek Jenis Pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada suatu sektor yang sama, maupun pada sektor yang berlainan. Tingkat upah pada sektor industri, tidak sama dengan tingkat upah di sektor pertanian, tidak sama pula dengan sektor perhotelan, dan sebagainya. Tingkat upah pada industri rokok atau pemintalan benang misalnya, tidak sama dengan tingkat upah pada industri mesin dan sebagainya.

Aspek jenis pekerjaan mempunyai arti khusus, karena diperolehnya pekerjaan dapat membantu tercapainya kebutuhan pokok bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Meningkatnya taraf jenis pekerjaan dapat membantu peningkatan taraf hidup sebagai akibat meningkatnya upah yang diterima pekerja/buruh dari pekerjaannya itu.

7. Jenis Pengupahan

Jenis-jenis upah dalam berbagai Kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:²⁷

²⁷ Zainal Asikin, et. all, *Dasar-Dasar...*, hal. 70-72

a. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi

dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkan upah minimum yaitu:

- 1) Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- 2) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materil kurang memuaskan;
- 3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- 4) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- 5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Berdasarkan ketentuan dalam pelaksanaan upah minimum dijelaskan:²⁸

- 1) Setiap perusahaan dilarang membayar upah pada seorang pekerja lebih rendah dari upah minimum;
- 2) Apabila di daerah kabupaten/kota sudah ada penetapan upah minimum maka perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota tersebut;
- 3) Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam keadaan masa percobaan, upah yang diberikan serendah-

²⁸ Soedarjaki, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustika, 1993), hal. 30

rendahnya sebesar upah minimum kecuali yang masih dalam *job training* minimal 80% sesuai dengan Dirjen Binawas.

- 4) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun .

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota menetapkan Kabupaten Tulungagung pada tahun 2015 upah minimumnya yakni sebesar Rp.1.273.050,00-. Dengan demikian seluruh pengupahan yang di kawasan Tulungagung tidak boleh rendah dengan nominal di atas. Bahkan apabila ada pengusaha yang menetapkan upah lebih rendah maka ada sanksi tersendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada seperti halnya yang dijelaskan pada materi sebelumnya.

e. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Kondisi perekonomian Negara;
- 2) Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- 3) Peraturan perpajakan;

- 4) Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- 5) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

Dari beberapa penjelasan di atas bahwa upah yang diberikan kepada pekerja harus memenuhi kehidupan layak bagi pekerja dan keluarganya sehingga terpenuhinya kebutuhan hidupnya. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur telah dijelaskan bahwa Upah Minimum (UMK) Kabupaten Tulungagung yakni 1.273.050,00, jadi apabila ada pekerja yang masih menerima gaji lebih rendah dari nominal tersebut berarti belum memenuhi standar ketentuan pemberian upah yang telah ditetapkan.

B. Upah (Ijarah) menurut Hukum Ekonomi Islam

1. Pengertian Ijarah

Sebelum dijelaskan pengertian sewa-menyewa dan upah atau *ijarah*, terlebih dahulu akan dikemukakan mengenai makna operasional *ijarah* itu sendiri. Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i* berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberikan upah dan yang menerima upah), sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan *ijarah* dengan sewa menyewa.²⁹

²⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 113

Berasal dari dua buku tersebut ada perbedaan terjemahan kata *ijarah* dari Bahasa Arab ke dalam Bahasa Indonesia, antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti “Seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah”, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti ”Para karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu dalam bahasa arab upah dan sewa disebut *ijarah*.

Al-Ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-‘iwadl* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut:³⁰

a. Menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* ialah:

عَقْدٌ يُفِيدُ تَمْلِيكَ مَنفَعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجِرَةِ
بِعَوَضٍ

Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

b. Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* ialah:

تَسْمِيَةُ التَّعَاقِدِ عَلَى مَنفَعَةٍ أَلَادِمِي وَبَعْضِ الْمَنْقُولِ لِأَنَّ

³⁰ *Ibid.*, hal. 114-115

Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.

- c. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah:

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنفَعَةٍ مَّعْلُومَةٍ مَّقْصُودَةٍ قَابِلَةٌ لِلتَّبَدُّلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَاضٍ وَضَعٌ

Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.

- d. Menurut Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah:

تَمَلِّكُ مَنفَعَةٍ بِعَوَاضٍ بِشُرُوطٍ

Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.

- e. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
- f. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* ialah:

عَقْدَ مَوْضُوعَةٍ الْمُبَادَلَةُ عَلَىٰ مَنفَعَةِ الشَّيْءِ بِمُدَّةٍ مَّحْدُودَةٍ أَيْ تَمَلِّكُوكُمْ هَابِعَوَاضٍ

فَجَىٰ بَيْعِ الْمَنَافِعِ

Akad yang obyeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.

- g. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Ulama fiqih membagi *ijarah* dalam dua bagian sebagai berikut:³¹

- a. Ijarah atas *ain* artinya menyewa manfaat *ain* (benda) yang kelihatan seperti menyewa sebidang tanah yang ditanami atau sebuah rumah untuk didiami. Disyaratkan bahwa *ainnya* itu dapat dilihat dan diketahui tempat dan letaknya. Hal ini disebut sewa-menyewa.
- b. Ijarah di atas pengakuan atas tenaga yang mengupahkan benda untuk dikerjakan, menurut pengakuan si pekerja, barang itu akan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, menurut upah yang ditentukan. Hal ini dinamakan upah mengupah.

2. Rukun dan Syarat Ijarah

Rukun-rukun dan syarat-syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:³²

- a. *Mu'jir* dan *Musta'jir* yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah, *mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan para *mu'jir* dan *musta'jir* adalah *baligh*, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai. Allah SWT berfirman:

³¹ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah Jilid 4*. (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), hal.203

³² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hal. 117-118

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا
 أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ﴿٢٤﴾

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.

Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna, sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

- b. *Shighat* ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa menyewa dan upah mengupah.
- c. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah-mengupah.
- d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat:
 - 1) Hendaklah barang yang menjadi obyek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya;
 - 2) Hendaklah benda yang menjadi obyek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa);
 - 3) Manfaat dari benda yang disewa pekerja adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan);

- 4) Benda yang disewakan disyaratkan kekal 'ain (zat) nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

3. Dasar Hukum Pengupahan

Dasar-dasar hukum atas rujukan adalah Al-Qur'an, Al-Sunnah, Ijma'dan Kaidah Fiqih:

Dasar hukum *ijarah* dalam Al-Qur'an adalah:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ... ﴿٦﴾

Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya. (At-Thalaq: 6)³³

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيكِ اسْتَجْرَاهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

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. (Al-Qashash: 26)³⁴

Dasar hukum *ijarah* dari Al-Sunnah adalah:

عَنْ أَبِي بُرْدَةَ قَالَ أَخْبَرَ نَيْ جَدِّي أَبُو بُرْدَةَ عَنْ أَبِيهِ أَبِي مُوسَى الْأَشْعَرِيِّ رَضِيَ

اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْخَازِنُ الْأَمِينُ الَّذِي يُؤَدِي مَا أَمْرُ بِهِ

طَيِّبَةً نَفْسُهُ أَحَدُ الْمُتَصَدِّقِينَ

Dari Abu Burdah (namanya sendiri Buraid Bin Abdullah), ia berkata,"Aku diberitahu oleh nenekku Abu Burdah (nama neneknya ialah Amir) suatu hadis yang diterima dari ayahnya

³³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Jakarta: Yayasan Penyelenggara/Pentafsir Al-Qur'an, 1971), hal. 946

³⁴ *Ibid.*, hal. 946

yaitu Abu Musa (namanya sendiri Abdullah bin Qais). Asy'ari r.a berkata sebagai berikut:³⁵Nabi saw bersabda: Seorang penyimpan (atau penjaga yang dapat dipercaya) serta melaksanakan apapun yang diperintahkan kepadanya (dan tentu yang tidak bertentangan dengan ajaran agama Islam), sedangkan ia mengerjakan itu dengan kesenangan jiwa (penuh keikhlasan dan kerelaan hati), maka ia termasuk golongan salah satu orang yang bersedekah”(dan lebih-lebih lagi apabila yang diperintah menyimpannya itu adalah harga milik orang banyak yang lazim disebut baitul mal).

عَنْ أَحْمَدَ بْنِ مُحَمَّدٍ الْمَكِّيِّ حَدَّثَنَا عَمْرُو بْنُ يَحْيَى عَنْ جَدِّهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ
 اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ
 أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ

Dari Ahmad bin Muhammad Al-Makki, katanya “Kami diberitahu oleh ‘Amr bin Yahya dari neneknya (yaitu Sa’id bin ‘Amr bin Sa’id bin Al-‘Ash dari Dinasti Umayyah) dari Abu Hurairah r.a dari nabi Saw sabda beliau Saw: “Tidaklah Allah itu mengutus seorang Nabi pun, melainkan Nabi itu menggembala kambing. “Kemudian para sahabat beliau saw bertanya: “Apakah anda juga demikian ? lalu beliau SAW bersabda: “Ya, benar aku dahulu pernah menggembala kambing milik penduduk Mekkah dengan upah beberapa *qirath*.³⁶

Berkaitan dengan *qirath*, *qirath* itu adalah nama mata uang di Negara arab zaman dahulu dan sekarang disebut dengan rial, hanya saja kedua mata uang ini berlainan nilainya dan sebagai kata jamak dari *qirath* ialah *qaraaith*. Adapun nilai dari satu *qirath* itu sama dengan separuh *danik* atau sama dengan 1/10 dinar. Ada pula *qirath* yang bernilai sama dengan dua puluh empat bagian dari satu dinar. Jadi kalau hadist di atas, *qaraaith* diartikan sebagai mata uang, maka

³⁵Bukhari, *Shahih Bukhari 6*, terj. Moh Abdai Rathomy, (Surabaya: Toko Kitab Al-Asriyah, 1989), hal. 16

³⁶*Ibid.*, hal. 18-19

artinya bahwa upah yang diterima beliau saw untuk menggembala kambing orang Makkah itu sebanyak beberapa *qirath*, tetapi barang jumlahnya tidak disebutkan upah *seqirath* itu untuk seekor kambing. Jadi berapa *qirath* yang diterima tergantung dari banyak sedikitnya kambing.³⁷

Selain itu dasar hukum di atas, dalam hadis juga menjelaskan:³⁸

إِحْتَجِمُ وَأَعْطِ الْحُجَّامَ أَجْرَهُ [رواه البخارى ومسلم]

Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu. (Riwayat Bukhari dan Muslim)

Orang-orang yang telah mengerjakan pekerjaan wajib diberi upah sebelum kering keringatnya, hadis Rasulullah menyebutkan:³⁹

عَنْ أَبِي عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ [رواه ابن ماجه]

Dari Ibnu Umar r.a berkata, "Rasulullah SAW bersabda, "Berilah upah orang yang bekerja sebelum kering peluhnya". (H.R. Ibnu Majah)

Selain itu sebelum bekerja hendaklah memberitahukan upahnya.

Dalam sebuah hadis disebutkan:⁴⁰

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ [رواه عبد الرزاق]

Dari Abu Said Al-Khudri r.a, bahwa nabi saw pernah berkata, "Barang siapa mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakan kepadanya berapa upahnya". (H.R. Abdurazak)

Selain berdasarkan dengan al-qur'an dan hadis, dasar hukum

ijarah juga diterangkan dalam *ijma'* dan qaidah fiqih yakni:

³⁷ *Ibid.*, hal. 18-19

³⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hal. 116

³⁹ Maman Abdul Djaliel, *Mazhab Syafi'i*. (Bandung: CV Pustaka Setia, 2007), hal.142

⁴⁰ *Ibid.*, hal.142

Landasan ijma' ialah semua umat bersepakat, tak ada seorang ulama' pun membantah kesepakatan (ijma') ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.⁴¹

Sedangkan menurut Qaidah Fiqih diterangkan bahwa:⁴²

الأَصْلُ فِي الْأَشْيَاءِ الْإِبَاحَةُ

Prinsip dasar segala sesuatu adalah boleh.

4. Pembatalan dan Berakhirnya Upah

Ijarah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak, karena ijarah merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*.

Ijarah akan menjadi batal (*fasakh*) bila ada hal-hal sebagai berikut:⁴³

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang kejadian itu terjadi pada tangan penyewa;
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya;
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaib*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan;

⁴¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hal. 117

⁴² Nashr Farid Muhammad Washil dan Abdul Aziz Muhammad Azam, *Qawa'id Fiqhiyyah*, terj. Wahyu Setiawan, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009), hal. 5

⁴³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hal. 122

- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan;
- e. Menurut Hanafiyah, boleh *fasakh ijarah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan memfasakhkan sewaan itu.

5. Mekanisme Penetapan Upah dalam Islam

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji/upah yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab Bin Usaid yang diangkat sebagai Gubernur Mekkah.

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka menjalankan pekerjaannya. Selain itu Rasulullah memerintahkan agar seseorang yang mempekerjakan pekerja harus memberitahukan upahnya. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan

menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.⁴⁴

Selain itu Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah menyelesaikan tugasnya. Selain itu upah pekerja harus dibayarkan sebelum keringatnya kering. Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatiran bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.

Upah yang dibayarkan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai. Seperti halnya Umar Bin Khattab yang memberikan upah kepada Gubernur Himsha, Iyadh Bin Ghanam berupa uang satu dinar, satu ekor domba, dan satu *mud* kurma sehari.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firmanNya :⁴⁵

⁴⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal.113

⁴⁵ Penyusun Tim Disbintalad, *Al-Quran Terjemah Indonesia*, (Jakarta: Sari Agung, 2005), hal. 1009

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

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 Ayat 19)

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa khalifah Umar r.a, gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Khalifah Umar r.a, sangat menginginkan untuk memberikan upah kepada pegawai, walaupun mereka tidak membutuhkan gaji tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasannya adalah apa yang pernah dilakukan Rasulullah terkait hal ini, seperti halnya Abdullah bin Umar Al-Sa'idi merupakan pegawai Umar r.a, menolak untuk menerima gajinya. Karena Abdullah bin Umar Al-Sa'idi telah memiliki beberapa kuda dan hamba sahaya, dan dalam kondisi baik. Namun Umar r.a juga pernah menolak untuk menerima gaji namun Rasulullah memintaku untuk mengambil gaji tersebut untuk dikembangkan (investasi) dan disedekahkan. Karena gaji yang kita

terima bukanlah hasil meminta-minta dan *israf* (berlebih-lebihan), maka Umar r.a mengambil gaji tersebut dan tidak menuruti memperturutkan hawa nafsunya.⁴⁶

Dalam hal pemerintah mencampuri urusan buruh dan pengusaha seperti tentang pembatasan upah kerja dan lain-lain yang berhubungan dengan hak mereka, *mukafa'ah* atau jaminan penghidupan setelah mereka bekerja, atau penentuan jam kerja dan lainnya sebagaimana yang kita kenal sekarang yang nyata-nyata membatasi hak-hak kaum buruh.

Menurut Yusuf Qardhawi hal tersebut di atas merupakan bagian dari syari'at Islam yaitu bahwa tugas pemerintah menurut Islam tidak terbatas memelihara keamanan dalam negeri dan serangan dari luar. Tugas pemerintah menurut Islam sangat positif, luas dan fleksibel meliputi seluruh aktivitas ekonomi dan tindakan yang diantaranya dapat menghilangkan kezaliman menegakkan keadilan diantara manusia dan sebagaimana. Seperti halnya dalil di bawah ini:⁴⁷

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
[رواه البخار ومسلم]

Masing-masing kamu adalah pemimpin dan masing-masing kamu akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Penguasa adalah pemimpin dan kelak akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. (H.R. Bukhari dan Muslim)

⁴⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah.....*, hal.114

⁴⁷ Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer*. (Jakarta: Gema Insani, 1996), hal. 729-730

Selain itu menurut Syekhul Ibnu Taimiyah yang dikutip oleh Yusuf Qardhawi mengatakan tentang *Al-Hisbah* beliau menjelaskan bahwa:⁴⁸

Diantaranya sasaran campur tangan penguasa ialah mencegah terjadinya penganiayaan seseorang terhadap orang lain atau penganiayaan satu golongan terhadap golongan lain, dan mengharuskan semua masyarakat berlaku adil sebagaimana yang diperintahkan Allah SWT. Maka dalam hal ini penguasa (pemerintah) dapat menentukan upah yang layak bagi mereka demi kemaslahatan umat.

Bahkan lebih dari itu, para fuqaha Islam sejak zaman tabi'in telah memperbolehkan campur tangan penguasa dalam menentukan harga pangan dan barang-barang manakala diperlukan meskipun dijumpai riwayat bahwa Nabi SAW tidak mau memberi ketentuan harga pada zaman beliau dan tidak mengabulkan permohonan orang-orang ketika mereka memohon kepada beliau agar menentukan harga barang-barang ketika sedang melambung tinggi.⁴⁹

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafatur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga mereka terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi). Khalifah Umar r.a, mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat

⁴⁸ *Ibid.*, hal. 736

atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (*israf*) atau kikir, sebagaimana Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a, memberikan wasiat kepada Gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan Khalifah Ali r.a, karena upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kerjanya akan menjadi kekuatan pekerja untuk memperbaiki diri. Selain itu menjauhkan diri mereka untuk melakukan tindak korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki dan bisa dijadikan sebagai argumen jika mereka melakukan pertentangan (perlawanan) dan berkhianat terhadap amanahmu.⁵⁰

Sehingga dalam Hukum Islam upah yang diberikan kepada pekerja harus memiliki unsur kelayakan, keadilan dan kebajikan. Selain itu dalam akad antara pengusaha dan pekerja juga harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam syari'at Islam dan batasan upah baik berupa besarnya upah yang diberikan serta harus tepat waktu pemberian upah kepada pekerja.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan memberikan contoh telaah pustaka dengan memberi judul: "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las Di Desa

⁵⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah...*, hal.115

Tanjungsar Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)” yaitu sejauh yang diketahui penulis penelitian tentang Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Hukum Ekonomi Islam masih belum banyak dilakukan, adapun penulis terdahulu antara lain adalah

Penelitian dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Karyawan di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung,” sebagaimana yang hasil penelitiannya yaitu (1) Perjanjian kerja di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung ditetapkan secara lisan mulai bekerja yang didasarkan atas kerelaan kedua belah pihak, yang menjelaskan tentang jumlah upah dan waktu penerimaan upah bagi karyawan, jenis pekerjaan dan waktu kerjanya. Hal tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam. (2) Hubungan kerja antara pemilik CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung dengan karyawannya terbentuk setelah adanya kontrak kerja yang terjalin dengan baik, yang mengakibatkan adanya hak-hak dan kewajiban dengan pemilik pabrik CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung. (3) Pelaksanaan pemberian upah karyawan di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung dilakukan secara harian, mingguan, dan bulanan

sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, menurut pandangan penulis tidak bertentangan dengan hukum Islam.

Persamaan pada penelitian ini yakni pembahasannya berkaitan dengan pemberian upah pekerja ditinjau dari hukum Islam sedangkan perbedaan mendasarnya yaitu penelitian ini tidak dikaji menurut Upah Minimum Kabupaten (UMK). Selain itu pula obyek penelitiannya pun juga berbeda sehingga aspek-aspek dan sistem pengupahan yang berbeda pula.⁵¹

Selain penelitian di atas penelitian lain yang dijadikan pertimbangan yaitu Penelitian dengan judul “Penetapan Upah Minimum DIY Tahun 2009 dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Dalam Hukum Islam Oleh Siti Khusnul Khotimah. Hasil penelitian (1) Penetapan Upah Minimum Provinsi DIY tahun 2009 sudah sesuai dengan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, akan tetapi masih mengalami hambatan-hambatan. (2) Penetapan upah minimum provinsi DIY tahun 2009 belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diatur dalam Islam.

Persamaan pada penelitian ini yakni melakukan kajian berkaitan dengan upah minimum yang menjadi standar pengupahan yang berlaku di daerah masing-masing. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak membahas tentang sistem pengupahan pekerja yang ditinjau dari upah minimum, sehingga tidak ada pembahasan yang secara keseluruhan

⁵¹ Agus Susilo, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Karyawan Di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2005).

memiliki kesamaan. Jadi penelitian ini dapat dijadikan rujukan awal dalam melakukan penelitian.⁵²

Setelah melihat hasil penelitian terdahulu di atas, peneliti juga membandingkan dengan penelitian dengan judul “Sistem Pengupahan Usaha Konveks Di Desa Tawang Sari dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam”. Hasil dari penelitian ini yaitu (1) Standar pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha yakni pengusaha memberikan standar pekerjaan yang mudah dan cepat serta banyak para karyawan bisa memproduksi bahan yang sudah disediakan oleh pengusaha dengan keahlian yang dimiliki karyawannya yaitu keahlian mengolah bahan baku kain menjadi barang jadi. (2) Bentuk sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha konveksi kepada karyawannya menggunakan sistem jangka waktu yaitu dengan sistem upah harian, mingguan, dan prestasi seberapa banyak karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya, namun mayoritas karyawan memilih untuk menggunakan sistem pengupahan mingguan. (3) Sistem pengupahan oleh pengusaha konveksi di desa tawang sari ini adalah perspektif ekonomi islam sudah memenuhi standar yang telah ditentukan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu membahas tentang sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha yang diberikan kepada pekerjaannya ditinjau dari hukum Islam. Namun, perbedaannya yakni penelitian tersebut tidak membahas tentang sistem pengupahan pekerja ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten (UMK). Serta pada penelitian ini

⁵² Siti Husnul Khotimah, *Penetapan Upah Minimum DIY 2009 Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009).

obyek yang dijadikan sasaran berbeda sehingga tidak ada kesamaan secara menyeluruh antara penelitian ini dengan penelitian yang dikerjakan oleh peneliti pada saat ini. Jadi tidak ada kesamaan judul, hanya ada beberapa aspek pengupahan yang sudah diteliti pada penelitian sebelumnya.⁵³

⁵³Sugeng Santoso, *Sistem Pengupahan Usaha Konveksi Di Desa Tawang Sari dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010).