

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Upah

1. Pengertian Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 tahun 2003 upah adalah “hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹

Upah merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam masalah ketenagakerjaan. Hal ini karena keinginan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup. Bila tingkat upah yang ditawarkan oleh pengusaha dinilai tidak mencukupi oleh pekerja, maka pekerja tersebut tidak akan menerima pekerjaan yang ditawarkan. Sebaliknya, ada juga pekerja yang bekerja dengan tingkat upah berapapun. Upah adalah balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja. Menurut ekonomi klasik, upah adalah harga untuk faktor produksi tenaga kerja. Harga tersebut

¹ Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Media, 2016), hal. 7

haruslah bisa memenuhi kebutuhan hidup dan menjamin kehidupan yang layak.²

Dengan demikian, menurut UU No. 13 tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut UU No. 13 tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:

- 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 pekerjaan
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi

²Sukwiaty, et. all., *Ekonomi*, (Jakarta: Gramedia, 2006), hal. 7

pekerja/buruh upah adalah objek 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. Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:³

a) Teori Upah Normal (David Ricardo)

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

b) Teori Undang-Undang Upah Besi (Lasalle)

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

³ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 69

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 kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau Negara yang disebut dana anak-anak.

2. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:⁴

⁴ *Ibid.*, hal. 67-72

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

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:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2) 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 hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

d. Upah minimum

Upah minimum terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

e. Upah wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atau 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) Perturan perpajakan
- 4) Standart hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- 5) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara

B. Standart Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standart, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan diterapkannya upah minimum yaitu:

1. Untuk menonjolkan arti atau peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja
2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil 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 standart hidup secara normal.⁵

Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-726/MEN/2000 tentangn Perubahan Pasal1, Pasal 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:⁶

- a. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi
- b. Upah minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota

⁵ *Ibid.*, hal. 71

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo persada, 2000, hal. 155

- c. Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota di satu Provinsi
- d. Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan permohonan penanggungan tersebut, gubernur setelah meminta akuntan publik untuk memeriksa keuangan perusahaan, dapat menolak atau mengabulkan. Apabila disetujui, putusan gubernur hanya berlaku untuk masa paling lama satu tahun. Mengenai pelaksanaan upah minimum sebagai berikut:⁷

- a. Bagi pekerja/buruh yang berstatus tidak tetap, maupun dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum
- b. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun
- c. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun dilakukan atas dasar kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha
- d. Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan, atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan

⁷ Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 27

e. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:

- 1) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima)
- 2) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu)

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi: Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.⁸

C. Buruh

Buruh menurut kamus Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.⁹ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah

⁸ *Ibid.*, hal. 31

⁹ Yatim Riyanto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Fustaka, 1995), hal. 158

dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut betarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.¹⁰

Menurut Undang-undang kecelakaan buruh ialah tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, dengan mendapat upah. Undang-undang kerja sendiri tidak merumuskan secara tegas apalah atau siapalah yang dimaksud dengan buruh, walaupun kita dapat menarik kesimpulan bahwa buruh itu adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah. Perluasan arti kata buruh secara umum, tidak hanya terbatas pada seorang yang belum bekerja pada orang lain (magang, murid) atau seseorang yang melakukan pekerjaan tetapi tidak dalam hubungan kerja (pemborong, pekerjaan) sebagai dimaksud dalam undang-undang kecelakaan, tetapi juga meliputi mereka yang karena sesuatu tidak melakukan pekerjaan (para penganggur) atau karena usia tinggi tidak mampu lagi melakukan pekerjaan (pensiunan).¹¹

Peraturan-peraturan tentang buruh yang dibuat pemerintah orde baru ternyata juga lebih mengedepankan stabilitas nasional sehingga nasib para buruh seringkali dikorbankan demi mewujudkan stabilitas. Namun, peraturan-peraturan pemerintah itu akhirnya memicu timbulnya gejolak dan gelombang protes dari masyarakat pada umumnya dan tentunya juga dari kaum buruh karena dirasa sangat merugikan dan membatasi gerak buruh. Setelah mendapat protes keras dari banyak kalangan yang peduli

¹⁰ Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), hal. 5

¹¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Buruh*, (Jawa Timur: Djambatan, 1985), hal. 28-29

terhadap nasib buruh pada 1993, pemerintah akhirnya mencabut beberapa Peraturan Menteri yang dianggap merugikan kaum buruh.

Setahun sebelum Peraturan Menteri itu dicabut, lahir sebuah serikat buruh yang berhaluan independen, yakni Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), sebagai tandingan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai bentuk baru dari Federasi buruh seluruh Indonesia yang muncul pada 1985. Serikat buruh yang baru ini menuntut perubahan-perubahan pemerintah, antara lain: menyediakan kesempatan yang luas bagi para buruh untuk berorganisasi sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Mereka juga menuntut agar upah minimum bagi kaum buruh bisa dinaikkan. Pemerintah Orde Baru memang kemudian menaikkan Upah Minimum Regional, yang kemudian diubah namanya menjadi Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten, akan tetapi presentase kenaikan UMR tersebut tidak seimbang dengan peningkatan kebutuhan buruh dan masyarakat.¹²

Jenis-jenis buruh dapat dibedakan menurut jenis dan pekerjaannya di dalam Kamus Bahasa Indonesia buruh dapat dibedakan menjadi:¹³

1. Buruh Harian yaitu buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja
2. Buruh kasar yaitu buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai kelebihan dibidang tertentu
3. Buruh musiman yaitu buruh yang bekerja pada musim-musim tertentu

¹² Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2008), hal. 46-47

¹³ Yatim Riyanto, *Kamus Besar ...*, hal. 205

4. Buruh pabrik yaitu buruh yang bekerja di pabrik
5. Buruh tambang yaitu buruh yang bekerja di pertambangan
6. Buruh terampil yaitu buruh yang mempunyai ketrampilan tertentu
7. Buruh tani yaitu buruh yang menerima upah degan bekerja di kebun atau di sawah orang lain
8. Buruh terlatih yaitu buruh yang sudah dilatih untuk ketrampilan tertentu

D. Hukum Islam

Eksistensi hukum Islam di Indonesia sekarang ini sesungguhnya memiliki sejarah yang sangat panjang. Akar genealogisnya dapat ditarik ke belakang, yaitu saat pertama kali Islam masuk ke Nusantara. Oleh karena itu, sebelum membahas mengenai keberadaan dan perkembangan pemikiran hukum Islam, ada baiknya dijelaskan secara singkat beberapa teori masuknya Islam di Indonesia ini. Pembahasan mengenai hal ini lebih dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana implikasi watak eksklusif Islam pertama tersebut terhadap perkembangan hukum Islam di Nusantara ini. Teori hanya didasarkan pada keinginan emosional para sejarawan Islam yang ingin memastikan bahwa Islam yang ada di Nusantara adalah Islam yang asli dan otentik, bukan peripheral atau sinkretis, sebagaimana yang dituduhkan oleh kebanyakan penulis Barat.¹⁴

¹⁴ Kutbuddin Aibak, *Metodologi Pembaruan Hukum Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal. 60-63. Mahsun Fuad, *Hukum Islam Indonesia*, (Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2005), hal. 27-28. Kutbuddin Aibak, *Eksistensi Maqashid Al-Syariah dalam Istibath Hukum*, dalam ahkam: Jurnal Hukum Islam, Volume 10 No. 1 Juli 2005, hal. 64-66

Menurut Amir Syarifuddin sebagaimana yang dikutip oleh Kutbuddin Aibak Hukum Islam adalah seperangkat peraturan wahyu Allah dan Sunnah Rasul tentang tingkah laku manusia mukalaf yang diakui dan diyakini berlaku mengikat untuk semua yang beragama Islam. Hukum Islam dipandang paling sesuai dengan rasa keadilan. Syariat Islam dipandang paling bisa memenuhi lima kebutuhan dasar hidup manusia, yakni melindungi agama, jiwa, harta, akal, dan keturunan. Karena syariat Islam berfungsi melindungi kepentingan hidup yang paling mendasar.¹⁵

Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam. Sebagai sistem hukum ia mempunyai beberapa istilah kunci yang perlu dijelaskan lebih dahulu, sebab, kadangkala, membingungkan, kalau tidak diketahui persis maknanya. Hukum yang tidak tertulis dalam peraturan perundang-undangan seperti hukum barat. Ada konsepsi hukum lain, diantaranya adalah konsepsi hukum Islam. Dasar dan kerangka hukumnya ditetapkan oleh Allah, tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan manusia lain dan benda dengan masyarakat, tetapi juga hubungan-hubungan lainnya, karena manusia yang hidup dalam masyarakat itu mempunyai berbagai hubungan. Hubungan-hubungan itu seperti, seperti telah berulang disinggung di muka, adalah hubungan manusia dengan Tuhan, hubungan manusia dengan dirinya

¹⁵Topo Santoso, *Membumikan Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal. 185. Kutbuddin Aibak, “*Membaca Kembali Eksistensi Hukum Islam dalam Keragaman Hidup dan Kehidupan*”, dalam *ahkam: Jurnal Hukum Islam*, volume 5 No. 2 November 2017, hal. 322. Kutbuddin Aibak, “*Otoritas dalam Hukum Islam (Telaah Pemikiran Khaled M. Abou El Fadl)*”, disertasi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014), hal. 94

sendiri, hubungan manusia dengan manusia lain dan hubungan manusia dengan benda dalam masyarakat serta alam sekitarnya.¹⁶

Muhammad Daud Ali, Guru Besar Hukum Islam UI, menjelaskan bahwa hukum Islam yang berlaku di Indonesia ada dua macam, yaitu secara normatif dan formal yuridis. Hukum Islam yang berlaku secara normatif adalah bagian hukum Islam yang mempunyai sanksi kemasyarakatan apabila norma-norma itu dilanggar. Kuat tidaknya sanksi kemasyarakatan tergantung pada kuat lemahnya kesadaran umat Islam akan norma-norma normatif itu.

Hukum Islam yang bersifat normatif antara lain salat, puasa, zakat, dan haji. Menurut pendapatnya, hampir semua hukum Islam yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan bersifat normatif. dipatuhi tidaknya hukum Islam yang berlaku secara normatif itu tergantung dari kesadaran imannya. Berkaitan dengan hukum Islam yang berlaku secara formal-yuridis. Daud Ali berkomentar hukum Islam bahwa hukum Islam yang mengatur hubungan manusia dengan manusia lainnya dan benda dengan masyarakat. Di dalam proses peralihannya menjadi hukum positif harus berdasarkan atau ditunjuk oleh peraturan dan perundang-undangan, misalnya hukum perkawinan, hukum kewarisan, dan hukum wakaf yang telah dikompilasikan.¹⁷

¹⁶ Kutbuddin Aibak, “*Otoritas dalam...*”, hal. 108. Mohammad Daud Ali, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Islam Di Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 42-43

¹⁷ Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), hal. 5-6