

## **BAB IV**

### **ANALISIS STANDART UPAH MINIMUM MENURUT HUKUM ISLAM**

#### **A. Pengertian Upah**

Untuk memperoleh taraf hidup yang layak bagi seorang buruh, maka buruh harus bekerja untuk mendapatkan upah. Upah merupakan salah satu hal pemenuh kebutuhan bagi buruh itu sendiri dan keluarganya. Dalam islam juga sudah dijelaskan bahwa seseorang yang mempekerjakan seorang buruh wajib membayar buruh tersebut sesuai dengan apa yang ia lakukan.

Upah menurut pengertian barat terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas diperkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Sedangkan gaji menurut pengertian Barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Menurut Dewan penelitian Perupahan Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja. Dalam konsep Islam upah adalah imbalan

yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat.<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. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.<sup>2</sup>

Upah dalam konsep syariah itu ada dua yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Upah menurut Barat adalah gaji biasa, pokok, atau minimum dan setiap emolumen (tambahan pendapatan) yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja. sedangkan upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi dunia (ada dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).

---

<sup>1</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia, 2010), hal. 874

<sup>2</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 361-362

Perbedaan pandangan terhadap upah antara Barat dan Islam terletak dalam dua hal yaitu Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara Barat tidak. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan yakni, berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara Barat tidak.<sup>3</sup>

Aspek moral dalam bisnis juga ditegaskan Rasulullah. Rasulullah telah bersabda dalam hadist yang diriwayatkan oleh Malik, yaitu:<sup>4</sup>

و حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَمِّهِ أَبِي سُهَيْلٍ بْنِ مَالِكٍ عَنْ أَبِيهِ أَنَّهُ سَمِعَ عُثْمَانَ بْنَ عَفَّانَ وَهُوَ يَخْطُبُ وَهُوَ يَقُولُ لَا تُكَلِّمُوا الْأُمَّةَ غَيْرَ ذَاتِ الصَّنْعَةِ الْكَسْبِ فَإِنَّكُمْ مَتَى كَلَّفْتُمُوهَا ذَلِكَ كَسَبَتْ بِفَرْجِهَا وَلَا تُكَلِّمُوا الصَّغِيرَ الْكَسْبِ فَإِنَّهُ إِذَا لَمْ يَجِدْ سَرَقَ وَعَفُوا إِذْ أَعَفَّكُمْ اللَّهُ وَعَلَيْكُمْ مِنَ الْمَطَاعِمِ بِمَا طَابَ مِنْهَا

Artinya: *Telah menceritakan kepadaku Malik dari pamannya Abu Suhail bin Malik dari ayahnya Bahwasanya ia mendengar Utsman bin Affan berkhotbah seraya mengatakan; "Janganlah kalian bebani budak wanita yang tidak punya keahlian untuk bekerja, jika kalian membebaninya maka dia akan bekerja dengan kemaluannya. Janganlah kalian membeani anak kecil untuk bekerja, karena jika dia tidak mendapatkannya maka ia akan mencuri. Jagalah kehormatan, niscaya Allah akan menjaga kehormatan kalian, dan makanlah dengan makanan yang baik."*

Hadis di atas dapat dinyatakan bahwa upah minimum upah yang memungkinkan seorang buruh atau pekerja untuk memperoleh makanan dan pakaian yang baik dan layak dalam jumlah yang cukup untuk dirinya dan keluarganya tanpa harus bekerja dengan keras. Ukuran ini dipandang

<sup>3</sup> Hasbiyallah, *Fiqih*, (Jakarta: Grafindo Media Pratama, 2008), hal. 71

<sup>4</sup> Malik bin Anas Abdullah al-Ashbahi, *Al-Muwawatho' Al-Imam Malik*, (Beirut : Dar al-Fikr, tth), Juz ke-2,hal. 63, no. 1553

oleh sahabat-sahabat Nabi sebagai batas minimum untuk mempertahankan ukuran spiritual masyarakat Islam.<sup>5</sup>

Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa upah adalah suatu imbalan yang diberikan oleh majikan kepada buruhnya karena sudah mengerjakan suatu pekerjaan yang diminta oleh majikan tersebut, dan upah tidak boleh ditentukan dalam sepihak artinya harus ada perjanjian diawal ketika terjadi kesepakatan untuk bekerja. Jadi upah menjadi suatu kewajiban seorang majikan untuk memberikannya pada buruh dengan prinsip keadilan.

Namun jika dilihat pada praktek sesungguhnya masih banyak majikan maupun pengusaha yang menggaji karyawannya atau buruhnya dengan menentukan sepihak, artinya buruh tidak diberitahu tentang gaji. Majikan hanya memberikan informasi mengenai tata tertib dan peraturan yang ada di perusahaan. Gaji yang sesungguhnya kadang juga tidak sesuai dengan taraf hidup buruhnya serta keluarganya. Sebaiknya majikan atau pengusaha lebih memperhatikan nasib buruhnya. Karena buruh juga salah satu faktor kinerja yang membantu proses menuju kesuksesan bagi perusahaan tersebut.

Mayoritas ilmuwan berpendapat bahwa pemerintah harus memperhatikan tingkat kecukupan hidup pegawainya, dalam arti standar penetapan upah tidak boleh hanya berdasar *manfaat al-juhd* semata. Dalam hal ini, mereka mendasarkan pendapatnya pada beberapa riwayat

---

<sup>5</sup> Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility*, (Depok: PT Balebat Dedikasi Prima, 2017), hal. 43-44

nabi dan sahabat yang menyebutkan bahwa mereka memberikan gaji kepada pegawai publik dan pemerintah, selain berdasar manfaat kerja juga berdasar kecukupan pekerja yang berupa kebutuhan pokok, baik berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, pengobatan dan lainnya. Bahkan Nabi SAW menganggap istri sebagai kebutuhan bagi yang belum punya istri, demikian juga pembantu bagi pekerja yang tidak dapat melayani dirinya sendiri. Dalam sebuah riwayat dari Abu Ubaidah, dalam dialognya dengan Khalifah Umar bin Khatab tentang upah para pekerja negara, disebutkan bahwasanya Abu Ubaidah memohon agar batas minimal upah tersebut adalah upah yang bisa memenuhi kebutuhan pekerja baik, pangan, sandang maupun papan, serta menghindarkan mereka dari mengkhianati amanah yang dibebankan kepadanya. Sejarah mencatat bahwa setelah wilayah Islam sangat luas, Khalifah Umar bin Khattab mengirim banyak sahabat terkemuka ke daerah-daerah, baik dalam wilayah Arab maupun luar Jazirah Arab untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan kenegaraan. Abu Ubaidah takut bilamana kesibukan para sahabat terkemuka tersebut menjadikan mereka tergelincir dengan urusan dunia, dari pada dengan urusan dakwah dan agama, sehingga lebih baik mereka tidak sibuk dengan urusan itu. Abu Ubaidah berkata kepada Khalifah Umar; “Engkau telah mengotori Sahabat Rasulullah SAW”. Khalifah Umar menjawab; “Jika saya tidak meminta bantuan ahli agama untuk keselamatan agama saya, lalu pada siapa saya minta bantuan?”. Kemudian Abu Ubaidah menjawab;

“Jika kamu lakukan itu, maka cukupkan mereka dengan pekerjaan itu dari khianat”, artinya bahwa gaji mereka harus mencukupi kebutuhan.<sup>6</sup>

Para ulama klasik berpendapat bahwa pemerintah wajib memberi gaji kepada para pegawainya, orang-orang yang bekerja di ruang publik dan orang-orang yang tenaganya dibutuhkan oleh masyarakat. Gaji tersebut dengan ukuran yang mencukupi diri dan keluarganya. Sedang pegawai non-pemerintah (swasta) para ulama’klasik tidak secara eksplisit me negaskan ketentuan ini. Riwayat yang menyatakan kewajiban memberi upah sesuai kebutuhan pekerja di atas berlaku pada para pekerja Negara yang bekerja di ruang publik dan pemerintahan. Namun banyak ulama’ yang cenderung untuk menjadikannya sebagai standar umum upah setiap pekerja yang bekerja kepada majikannya secara penuh, baik pekerja negara maupun swasta.<sup>7</sup> Pendapat ini diperkuat oleh hadis Rasul SAW tentang kewajiban mencukupi kebutuhan budak. Rasulullah SAW bersabda;<sup>8</sup>

فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعَمْ مِمَّا يَأْكُلُ وَ لِيَلْبَسَ مِمَّا يَلْبَسُ

*Artinya: “Barangsiapa yang menjadikan saudaranya (sesama muslim) berada dibawah kendalinya maka hendaklah memberinya makan sebagaimana dia makan dan memberinya pakaian sebagaimana pakaiannya.”*

<sup>6</sup>Ahmad al-Khuṣary, *al-Siyāsah al-Iqtisādiyyah wa al-Nuḥum al-Māliyah fī al-Fiqh al-Islāmi* (Beirut: Dār al-Kitāb al-‘Arabi, 1986), hlm. 99-100

<sup>7</sup>Ahmad Jalaludin, *al-Siyāsah al-Iqtisādiyyah Fī Ḍaw’ al- Maṣlahah al-Shar’iyah* (Malang, UIN Malang Press, 2008), hlm. 418

<sup>8</sup>Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ al-Bukhāri*, Vol. 2 hadis no 240, (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyah, 2012), hlm. 899

Berdasarkan apa yang ada dalam hukum Islam pengupahan harus mencukupi kebutuhan buruh sesuai dengan kebutuhan pangan, papan, dan sandang. Majikan harus mengetahui jika buruh membutuhkan sesuatu hal yang sangat penting dan itu termasuk kebutuhan pokok. Namun menurut para ulama pemerintah pada zaman dahulu wajib memberi upah untuk para buruh. Namun pada saat ini sistem pengupahan hanya akan ditentukan oleh majikan dan buruh yang ditentukan diawal kesepakatan dan dengan menggunakan prinsip keadilan.

Dasar yang memicu konflik buruh dan pengusaha sendiri, disebabkan oleh kesalahan tolok ukur yang digunakan untuk menentukan gaji buruh, yaitu *living cost* (biaya hidup) terendah. *Living cost* inilah yang digunakan untuk menentukan kelayakan gaji buruh. Maka tidak heran namanya Upah Minimum. Dengan kata lain, para buruh tidak mendapatkan gaji mereka yang sesungguhnya, karena mereka hanya mendapatkan sesuatu yang minimum sekedar untuk mempertahankan hidup mereka. Konsekuensinya kemudian adalah terjadilah eksploitasi yang dilakukan oleh para pemilik perusahaan terhadap kaum buruh. Dampak dari eksploitasi inilah yang kemudian memicu lahirnya gagasan Sosialisme tentang perlunya pembatasan waktu kerja, upah buruh, jaminan sosial, dan sebagainya. Kaum Kapitalis pun terpaksa melakukan sejumlah revisi terhadap ide kebebasan kepemilikan dan kebebasan bekerja, dan tidak lagi menjadikan *living cost* terendah sebagai standar dalam penentuan gaji buruh. Maka, kontrak kerja pun akhirnya diikuti dengan

sejumlah prinsip dan ketentuan yang bertujuan untuk melindungi buruh, memberikan hak kepada mereka yang sebelumnya tidak mereka dapatkan. Seperti kebebasan berserikat, hak membentuk serikat pekerja, hak mogok, pemberian dana pensiun, penghargaan dan sejumlah kompensasi lainnya.

Mereka juga diberi hak upah tambahan, libur mingguan, jaminan kesehatan, dan sebagainya. Jadi, masalah perburuhan akan selalu ada selama relasi antara buruh dan pengusaha dibangun berdasarkan sistem ini. Meski mereka telah melakukan sejumlah tambal sulam untuk menyumbat kemarahan kaum buruh dan menghadapi provokasi kaum Sosialis, namun tambal sulam ini secara natural hanya sekedar untuk mempertahankan sistem Kapitalisme. Tetapi, jika diklaim bahwa tambal sulam ini telah berhasil memecahkan masalah perburuhan, jelas hanya klaim bohong dan kosong.<sup>9</sup>

## **B. Ketentuan Pembayaran Upah**

Ketentuan pembayaran upah selalu ada ketika ada perjanjian kontrak bekerja. Karena salah satu faktor yang membuat buruh semangat dalam bekerja yaitu ketentuan upah itu sendiri. Mereka akan tahu dan berfikir apakah sepadan pekerjaannya dengan upah yang diberikan oleh majikan.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak

---

<sup>9</sup> Fuad Riyadi, *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, (Semarang, STAIN Kudus, 2015), hal. 163-164, dalam [http:// media.neliti.com/.../91657-ID-sistem-dan-strategi-pengupahan-perspekti.pdf](http://media.neliti.com/.../91657-ID-sistem-dan-strategi-pengupahan-perspekti.pdf), diakses pada tanggal 16-3-2018 pukul 11.04

terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh; sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu Al-Quran memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama majikan telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Jika majikan tidak mau mengikuti anjuran Al-Quran ini maka dia dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia oleh Negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.

Dalam surat Al-‘Imran:<sup>10</sup>

ثُمَّ تُؤَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: ...kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya. (Al-‘Imran : 161)*

Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia di akhirat kelak terhadap pekerjaan mereka di dunia,

---

<sup>10</sup> Departemen Agama RI , *Al-Quran dan Terjemah* , (Jakarta: CV Darus Sunah, 2013), hal. 100

akan tetapi prinsip keadilan yang disebutkan di sini dapat pula diterapkan kepada manusia dalam memperoleh imbalannya di dunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun yang harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya dalam produksi, sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsuhnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari deviden Negara dan tidak seorangpun yang dirugikan.<sup>11</sup>

Sebagaimana hadis Rasulullah yang diriwayatkan oleh Abu Sa'id Al-Khudri.<sup>12</sup>

عَنْ أَبِي سَعِيدِ الْخُدْرِيِّ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ اسْتِجَارَةِ الْأَجِيرِ حَتَّى يُبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ وَعَنِ النَّحْشِ وَاللَّمْسِ وَالْقَاءِ الْحَجَرَ

*Artinya: Dari Abu Said Al-Khudri bahwasannya Rasulullah saw telah melarang seseorang untuk mempekerjakan seorang pekerja sehingga ia menjelaskan kadar upahnya, melarang jual beli najasy (jual beli rekayasa untuk menarik para pembeli yang lain), dan melarang jual beli ilqa' hajar (spekulasi dengan melempar batu terhadap barang yang mau dibeli. (H.R. Ahmad: 11139, 11222, 11248 dan nasa'i:3797)*

Dari beberapa ketentuan pembayaran upah di atas dapat dinyatakan bahwa ketentuan upah disepakati diawal perjanjian dengan bersikap jujur dan adil, dan seorang majikan tidak boleh menentukan ketentuan pembayaran upah dalam sepihak karena hal tersebut memicu ketidakadilan

<sup>11</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, hal. 363-365

<sup>12</sup> H.R Ahmad Ibn Hanbal, *Musnad al-Imam Ahmad*, (Mesir: Dar al-Ma'arif, 1998), no.

kepada seorang buruh. Jadi majikan dan buruh harus saling terbuka, Islam juga menganjurkan bahwa anggaplah buruh atau majikan itu sebagai keluargamu sendiri jangan hanya karna ada hubungan kerja saja. Namun dalam kenyataannya masih banyak majikan yang menentukan upah dalam sepihak. Karena majikan takut rugi maka gaji atau upah hanya akan ditentukan oleh majikan itu sendiri.

Kompensasi yang berupa honor boleh dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Honor tersebut juga bisa dalam bentuk harta (uang) atau pun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat harus jelas. Apabila tidak jelas, maka transaksi tersebut tidak sah. Dengan kata lain, gaji (upah) haruslah jelas sejeles-jelesnya, sehingga bisa menafikan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan.

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan Kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan Upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai

sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang di berikan oleh si pekerja itu. Dalam al-Qur'an maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi gaji kepada para pekerjanya sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.<sup>13</sup>

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing-masing karyawan dalam berprestasi serta memberikaan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pada umunya upah ini menitik beratkan pada kuantitas , sehingga kualitas kurang diperhatikan. Selain itu, pemakaian sistem ini harus dijamin adanya kelancaran kerja. Apabila kelancaran kerjanya terganggu maka karyawan akan rugi, karena penghasilan menurun.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dengan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:<sup>14</sup>

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.

---

<sup>13</sup> M .Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yasa, 1997), hal. 118

<sup>14</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 140

3) Menyediakan inisiatif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

Pada perusahaan biasanya digunakan bermacam-macam cara pemberian upah kepada karyawannya. Macam-macam upah yang digunakan adalah:

a. Upah Borong

Upah borong adalah penempatan upah berdasarkan banyaknya hasil yang diperoleh tidak tergantung dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b. Upah Harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja yang bekerja atas lamanya atau berapa jam pekerja melakukan pekerjaannya. Biasanya mereka bekerja satu hari penuh dari pagi hingga sore

c. Upah Bulanan Atau Gaji

Diberikan kepada pekerja dibagian kantor dan administrasi, yang pekerjaannya memerlukan ketelitian dan ketrampilan tersendiri. Oleh karena itu, gaji yang mereka terima lebih besar dibandingkan dengan pekerja dibagian produksi.

### **C. Hak dan Kewajiban**

Kewajiban dan hak itu perlu setiap ada perjanjian buruh dan majikan, ataupun apa saja yang mengikat dua belah pihak. Karena mereka bekerjasama untuk memperoleh keuntungan satu sama lain. Semisal buruh

ingin mendapatkan upah dan majikann pun juga membutuhkan tenaga kerja atau jasanya untuk memenuhi suatu usahanya. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara majikan dan buruh:

#### 1. Kewajiban Majikan

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Sudah menjadi tanggungjawab Negara Islam untuk memenuhinya agar rakyat terpelihara hidupnya atau menetapkan upah minimum pada tingkat tertentu yang dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Mereka akan memperoleh makanan dan pakaian yang cukup serta tempat tinggal yang layak. Selain itu anak-anak mereka berkesempatan memperoleh pendidikan dan tersedianya fasilitas pengobatan bagi keluarga mereka. Apabila kebutuhan-kebutuhan pokok tidak tertutupi dengan upah tersebut maka akan sangat mempengaruhi efisiensi populasi kerja sehingga akhirnya mempengaruhi kekayaan negara. Pembagian kebutuhan-kebutuhan pokok disebutkan dalam ayat berikut ini.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, hal. 366

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ

Artinya: *Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan didalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya (Thāhā : 118-119)*<sup>16</sup>

Hubungan pekerja dan majikan bukan sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah dicetuskan.<sup>17</sup>

Dari kewajiban majikan di atas dapat dinyatakan bahwa majikan wajib memberi upah kepada setiap buruh dan menentukan upah minimum yang diberikan pada buruh tersebut. dan majikan tidak dibenarkan untuk berbuat kejam kepada buruh. Jadi majikan harus meganggap buruh itu seperti keluarganya sendiri. Namun pada kenyataannya masih ada yang melakukan kekejaman pada buruhnya sendiri, misalnya TKW yang bekerja diluar negeri. Banyak para wanita yang disiksa karena menuruti emosi majikan atau pengusaha.

## 2. Hak Buruh

Dalam Islam seorang buruh mempunyai hak antara lain yaitu, hak mengembangkan potensinya, hak mendapatkan upah, hak mendapatkan waktu istirahat, hak mendapatkan kehidupan yang layak, hak untuk mogok kerja. Idealisme konsep ijarah ditegakkan di atas

<sup>16</sup> Departemen Agama RI , *Al-Quran dan Terjemah...*, hal. 482

<sup>17</sup> Hasbiyallah, *Fiqih...*, hal. 70

prinsip patnership dan persaudaraan yang bertujuan untuk meghindari kemudharatan masing-masing pihak. Di dalam Islam dianjurkan bahwa jika terjadi perselisihan antara dua pihak maka hendaknya hal itu diselesaikan dengan cara damai atau musyawarah.<sup>18</sup>

Hak memperoleh upah, selain hak karyawan mendapat upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan yang baik. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Bahkan pegawai atau karyawan yang belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencarikan jodohnya.<sup>19</sup>

Dari hak buruh di atas dapat dinyatakan bahwa hak buruh yang paling utama adalah mendapatkan upah dan yang lainnya yaitu mengembangkan potensi, hak mendapatkan keadilan, hak untuk memperoleh kehidupan yang layak. Jadi buruh mendapatkan hak istimewa dari seorang majikan. Namun pada kenyataannya buruh masih banyak menyalahgunakan haknya tersebut. namun ada juga buruh yang sudah memenuhi standar etika buruh yang ada.

Dari beberapa hak dan kewajiban di atas dapat dinyatakan bahwa majikan dan buruh mempunyai kewajiban dan hak masing-masing misalnya majikan wajib memberi upah kepada buruh sesuai

---

<sup>18</sup> Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Jakarta: Gramedia, 2008), hal. 150

<sup>19</sup> Hasbiyallah, *Fiqih...*, hal. 70

dengan standar minimum, dan haknya yaitu buruh mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan buruh mempunyai kewajiban mengerjakan apa yang diperintahkan oleh majikan dan haknya memperoleh upah dari majikannya.

Struktur hak milik terhadap buruh dan bentuk institusi yang mengatur penggunaan buruh dan penentuan upah adalah diantara faktor yang membedakan sistem ekonomi. Dalam Islam penentuan upah tidak hanya berdasarkan kepada kualitas buruh seperti aspek fisik, mental, pengalaman kerja, profesionalisme dan lain sebagainya. Akan tetapi ada pertimbangan lain yaitu aspek kebutuhan pribadi dan keluarga. Dengan demikian maka ada implikasi penting dari teori di atas yaitu: 1) Teori penentuan upah dalam Islam berbeda dengan sistem ekonomi kapitalis, dan ada unsur kesamaan dengan sistem ekonomi sosialis; 2) Mekanisme penentuan upah dalam Islam tidak bergantung kepada institusi pasar. Hal yang perlu dicatat bahwa meskipun faktor profesionalisme buruh mempengaruhi tingkat produktivitasnya, akan tetapi tidak selalu berakibat kepada meningkatnya kuantitas buruh yang ditawarkan. Karena penawaran terhadap buruh bergantung kepada masa kerja yang sanggup dikerjakan pada suatu tingkat upah tertentu. Maka pertanyaannya adalah apakah buruh yang tingkat pendidikannya tinggi akan bersedia menawarkan masa kerja yang lebih banyak pada tingkat upah tertentu. Yang terjadi adalah sebaliknya, semakin tinggi tingkat profesionalisme

maka akan semakin keberatan menerima pekerjaan dengan upah yang rendah, dan ini menandakan penawaran terhadap buruh semakin berkurang.<sup>20</sup>

#### **D. Komponen Upah**

Komponen upah merupakan salah satu pembagian bagi para majikan misalnya upah pokok dan upah tunjangan. Untuk pembagian tersebut upah pokok yaitu upah yang diberikan tanpa ada bonusannya, sedangkan upah tunjangan yaitu bonus yang diberikan majikan kepada buruh.

Pada konsekuensi proses produksi bagi setiap proyek dalam bentuk uang ataupun nilai, lalu hasil tersebut didistribusikan pada komponen-komponen produksi yang berandil dalam memproduksinya yaitu upah bagi para pekerja, dan sering kali dalam hal upah, para pekerja diperalat desakan kebutuhannya dan diberi upah dibawah standart.<sup>21</sup> Upah atau gaji karyawan dalam catatan keuangan perusahaan diakui sebagai salah satu komponen biaya produksi yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya suatu produk atau jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap pelanggan. Pada Negara-negara maju upah atau gaji karyawan relatif tinggi, sehingga harga produk Negara bersangkutan akan menjadi lebih mahal. Sementara di Negara berkembang, tingkat pengangguran yang

---

<sup>20</sup> Setiawan bin Lahuri, *Perlindungan Islam Terhadap Buruh*, (Jurnal diterbitkan Institut Studi Islam Darussalam (ISID), Gontor, 2013), hal. 8, dalam <http://download.portalgaruda.org/article.php>, diakses pada tanggal 16-3-2018, pukul 10.35

<sup>21</sup> Indri, *Hadist Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media grup, 2015), hal. 169

tinggi dengan berlimpahnya tenaga kerja maka harga produk dapat lebih murah.<sup>22</sup>

Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan kompensasi tidak langsung misalnya berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan sebagainya. Bagi tenaga kependidikan di Indonesia terhadap perbedaan perhitungan kompensasi langsung sesuai dengan pangkat, jabatan, dan golongan.<sup>23</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa ada beberapa komponen yang diatur dalam Islam antara lain yaitu upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan kompensasi misalnya fasilitas kesehatan, rekreasi dan lain sebagainya. Namun pada kenyataannya masih jarang yang menggunakan komponen komponen tersebut.

Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga bisa mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.

#### a. Upah Minimum

---

<sup>22</sup> Abdullah Amrin, *Strategi Pemasaran Asuransi Syariah*, (Jakarta: Gramedia, 2007), hal. 193

<sup>23</sup> Said Maskur, "*Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*", STIT Ar-Risalah (Sungai Guntung Inhil: 2014), hal. 46-47

Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.

b. Upah Maksimum

Benar bahwasannya Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan juga benar tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan. Oleh karena itu diharapkan bahwa tidak perlu terjadi kenaikan upah melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, hal. 366-372