

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Buruh

##### 1. Pengertian Buruh

Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk dalam golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.<sup>1</sup>

Setelah merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang lain maupun badan hukum disebut buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 19-20

bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.<sup>2</sup>

Menurut Abdul Rachmad Budiono, terdapat tiga Undang-Undang yang berkaitan dengan buruh dan tenaga kerja, yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Undang-Undang tersebut menggunakan istilah yang sama untuk menunjuk konsep “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, yaitu pekerja atau buruh. Dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.<sup>3</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup> Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.<sup>5</sup> Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>6</sup>

Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, hal. 22

<sup>3</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2001), hal. 5

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3

<sup>5</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 2

<sup>6</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 4

pekerja/buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>7</sup>

## 2. Bentuk-Bentuk Buruh

Buruh adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.<sup>8</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atau imbalan.<sup>9</sup> Buruh terdiri dari yaitu macam, yaitu:

- a. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
- b. Buruh kasar, buruh yang menggunakan tenaganya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu.

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja...*, hal. 17

<sup>8</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>, diakses pada tanggal 18 Januari 2018 Pukul. 12.22

<sup>9</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hal. 191

- c. Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik
- d. Buruh tambang, orang yang bekerja di perusahaan tambang.
- e. Buruh terlatih, buruh yang sudah mendapatkan latihan atau pendidikan keterampilan tertentu.<sup>10</sup>

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar, yaitu:

- a. Buruh profesional (buruh kerah putih) yaitu buruh yang menggunakan tenaga otak dalam bekerja.
- b. Buruh kasar biasa (kerah biru) yaitu buruh yang menggunakan tenaga otot dalam bekerja.<sup>11</sup>

Buruh rosok merupakan jenis buruh kasar biasa yang sehari-harinya bekerja menggunakan otot dalam memilih-milih dan mengangkat barang-barang bekas. Buruh rosok dapat dikategorikan tenaga kerja tetap harian dan tenaga kerja borongan. Buruh rosok yang merupakan pekerja

---

<sup>10</sup>*Ibid.*, hal. 192

<sup>11</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>, diakses pada tanggal 18 Januari 2018 Pukul. 12.22

tetap harian mendapatkan upah sesuai waktu kerja mereka dan penerimaan upahnya dapat dilakukan perhari, perminggu, dan perbulan. Sedangkan buruh yang merupakan tenaga kerja borongan, adalah buruh yang bekerja borongan membersihkan barang-barang bekas dan akan mendapatkan upah berdasarkan timbangan dari barang rosok yang telah diselesaikannya.

## **B. Tinjauan Umum Pengupahan Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

### **1. Perlindungan Upah**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>12</sup>

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak. Hak untuk menerima upah timbul pada saat hubungan kerja berakhir. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003..., Pasal 1 angka 30

<sup>13</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, hal. 144

Pemerintah memberikan perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.<sup>14</sup>

Adapun bentuk pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 angka (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri atas:<sup>15</sup>

- 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 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
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

---

<sup>14</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003..., Pasal 88

<sup>15</sup> *Ibid.*, Pasal 88 angka 3

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 angka 3 huruf a terdiri atas:<sup>16</sup>

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup yang layak diatur dengan Keputusan Menteri. Sebagaimana dalam Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.<sup>17</sup>

Penetapan upah minimum di samping harus memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah) dapat memenuhi hidup yang layak. Sebab tingkat upah yang terlalu rendah dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan prestasi kerja yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha (perusahaan).<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, Pasal 89 angka 1

<sup>17</sup>*Ibid.*, Pasal 90

<sup>18</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 109

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.<sup>19</sup>

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja.<sup>20</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:<sup>21</sup>

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.<sup>22</sup> Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:<sup>23</sup>

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

---

<sup>19</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, hal. 145

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 111

<sup>21</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003..., Pasal 78 angka 1

<sup>22</sup> *Ibid.*, Pasal 77 angka 1

<sup>23</sup> *Ibid.*, Pasal 77 angka 2



Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.<sup>24</sup> Waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh yaitu:<sup>25</sup>

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- c. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya yaitu perlindungan saat menjalankan ibadah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 80 Undang-Undang

---

<sup>24</sup>*Ibid.*, Pasal 79 angka 1

<sup>25</sup>*Ibid.*, Pasal 79 angka 2

No.13 Tahun 2003, yaitu Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.<sup>26</sup>

Perlindungan upah saat hari libur resmi diatur dalam Pasal 85 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Bahwa Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>27</sup>

## 2. Macam-Macam Upah

### a. Jenis-Jenis Upah

#### 1) Upah Nominal

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

#### 2) Upah Nyata (*Real Wages*)

Merupakan uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

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

---

<sup>26</sup>*Ibid.*, Pasal 80

<sup>27</sup>*Ibid.*, Pasal 85 angka 1

### 3) Upah Hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

### 4) Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, seperti untuk melindungi kelompok kerja dengan adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan, untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan dan untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.

### 5) Upah Wajar (*Fair Wages*)

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

- a) Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada.
- b) Peraturan perpajakan.
- c) Standar hidup para buruh itu sendiri.
- d) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.<sup>28</sup>

#### b. Komponen Upah

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 bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah sebagaimana dikutip oleh Adrian Sutedi, bahwa komponen upah antara lain:<sup>29</sup>

##### 1. Termasuk Komponen Upah adalah:

- a) Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b) Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan

---

<sup>28</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), hal. 89-91

<sup>29</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hal. 148

pokok asalkan tidak berkaitan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh.

- c) Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

## 2. Tidak Termasuk Komponen Upah

- a) Fasilitas, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, dan sejenisnya.
- b) Bonus, pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi.
- c) Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

## c. Sistem Pemberian Upah

### 1. Sistem Upah Jangka Waktu

Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan atau upah per tahun. Upah per jam biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya tidak lama atau sifatnya temporer atau yang dapat dilakukan pekerja/buruh tidak tetap. Misalnya pekerjaan bangunan, pekerja/buruh panen pertanian dan perkebunan. Upah per minggu diberlakukan juga untuk pekerjaan

yang sifatnya temporer, tetapi perlu dilakukan oleh pekerja/buruh yang sama secara terus-menerus dalam beberapa minggu.

Upah per bulan biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja/buruh mempunyai ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama atau tetap. Upah per bulan digunakan juga untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu yang relatif lama, misalnya enam bulan, satu tahun, atau sesuai dengan peraturan maksimum tiga tahun.<sup>30</sup>

## 2. Sistem Upah Potongan

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya akan diberikan jika pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

## 3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.

## 4. Sistem Skala Upah Berubah

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

---

<sup>30</sup>*Ibid.*, hal.150

maka jumlah upah pun akan naik, sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun.

#### 5. 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.

#### 6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun.<sup>31</sup>

#### d. Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Pasal 93 angka 1 dijelaskan, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.<sup>32</sup>Prinsip ini dikenal dengan asas “*no work no pay*”, maksudnya dapat dikesampingi dengan hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan terhadap asas “*no work no pay*” ini adalah sebagai berikut:<sup>33</sup>

- 1) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

---

<sup>31</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar...*, hal. 91-93

<sup>32</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003..., Pasal 93 angka 1

<sup>33</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, hal. 148

- 3) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
  - 4) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
  - 5) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
  - 6) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
  - 7) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
  - 8) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
  - 9) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.<sup>34</sup>
- Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja adalah sebagai berikut:
- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
  - b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
  - c. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.

---

<sup>34</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003..., Pasal 93 angka 2



- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.<sup>35</sup>

### 3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, majikan untuk bekerja dan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>36</sup> Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>37</sup> Perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis atau lisan.<sup>38</sup>

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara majikan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, Pasal 93 angka 4

<sup>36</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar...*, hal. 65

<sup>37</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003..., Pasal 50

<sup>38</sup> *Ibid.*, Pasal 51

sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dengan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>39</sup> Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.<sup>40</sup>

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri dari hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yaitu dipersyaratkan bahwa harus dibuat secara tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan

---

<sup>39</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hal. 45

<sup>40</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003..., Pasal 1 angka 15

ancaman apabila dibuat tidak tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).<sup>41</sup> PKWT tidak boleh disyaratkan adanya masa percobaan. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja.

PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:<sup>42</sup>

- 1) Pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.
- 2) Pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru (yang masih dalam masa percobaan atau penajakan). Hanya dapat dilakukan

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, Pasal 57 angka 2

<sup>42</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hal. 47

dalam jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam waktu satu tahun.<sup>43</sup>

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Pekerja/buruh yang diperkerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan.<sup>44</sup>

#### **4. Hak dan Kewajiban Buruh-Majikan**

Hak merupakan suatu kekuasaan atau wewenang yang dapat dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku. Kewajiban mengandung makna adanya keharusan untuk tunduk dan patuh dalam melaksanakan sesuatu. Hak dan kewajiban berada dalam hubungan timbal balik dan melekat pada subjek hukum.<sup>45</sup>

Dalam konsep hubungan kerja, dimana terdapat dua pihak yaitu buruh dan majikan yang merupakan landasan bagi adanya perjanjian kerja, dan sudah tentu akan melahirkan hak-hak dan kewajiban. Sehingga

---

<sup>43</sup>*Ibid.*, hal. 49

<sup>44</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003..., Pasal 63

<sup>45</sup> Indiarsono dan Saptemo, *Hukum Perburuhan-Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Surabaya: C.V Karunia, 1996), hal. 30

masing-masing pihak akan menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Pihak buruh, misalnya akan menyatakan diri sanggup melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan keterampilan yang dimiliki, sebagai suatu kewajiban. Sebagai imbalan jasa atas kewajiban tersebut maka buruh akan mendapatkan upah (gaji) yang layak sebagai hak yang patut ia terima.

Sebagai pihak yang perlu mendapat perlindungan dan perlakuan yang wajar, maka segala sesuatu yang menyangkut kepentingan kesejahteraan buruh yang merupakan haknya, harus dilaksanakan dengan baik oleh majikan sebagai suatu kewajiban. Begitu juga dengan pihak buruh, setelah mendapatkan perlakuan yang wajar, maka ia harus bertanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Secara terperinci hak-hak majikan dan buruh adalah sebagai berikut:

1. Hak-Hak Majikan

- a. Berhak mendapatkan kepuasan dari hasil kerja buruh.
- b. Berhak memutuskan hubungan kerja, jika buruh bersangkutan terbukti melanggar kesepakatan atau tidak bekerja profesional.
- c. Berhak mengingatkan atau menegur jika pekerjaan yang dilakukan buruh tidak memuaskan.

2. Hak-Hak Buruh

- a. Berhak mendapatkan upah yang adil dari pekerjaannya.
- b. Berhak atas kesehatan selama kerja.

- c. Berhak atas libur, cuti, termasuk cuti hamil dan melahirkan.
- d. Berhak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya.<sup>46</sup>

Dalam KUH Perdata Pasal 1603 d dikatakan bahwa buruh yang baik adalah, “buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.”<sup>47</sup> Kewajiban dari buruh/pekerja yang diatur dalam KUH Perdata yaitu sebagai berikut:

- a) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaikbaiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.<sup>48</sup>
- b) Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.<sup>49</sup>
- c) Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> Imam Nakh'i dan Marzuki Wahid, *Seri Fiqh...*, hal. 45-46

<sup>47</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie) Pasal 1603d

<sup>48</sup> *Ibid.*, Pasal 1603

<sup>49</sup> *Ibid.*, Pasal 1603a

<sup>50</sup> *Ibid.*, Pasal 1603b

- d) Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.<sup>51</sup>

Sedangkan kewajiban majikan yang terpenting adalah membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan (Pasal 1602 KUH Perdata).<sup>52</sup> Kewajiban pokok lain dari majikan menurut peraturan yang ada ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja dan memberikan surat keterangan. Kewajiban majikan yaitu:

- a) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
- b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan.
- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Dalam perkembangan hukum ketetaneeraan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup>*Ibid.*, Pasal 1603c

<sup>52</sup>*Ibid.*, Pasal 1602

<sup>53</sup> Indiarsono dan Saptemo, *Hukum Perburuhan...*, hal. 32

## C. Tinjauan Umum Pengupahan Dalam Hukum Islam

### 1. Pengertian *Ijarah*

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i* sebagaimana yang dikutip oleh Hendi Suhendi, 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 menerima upah). Sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq sebagaimana yang dikutip juga oleh Hendi Suhendi, menjelaskan makna *ijarah* sebagai sewa-menyewa.<sup>54</sup>

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*.<sup>55</sup>

Sedangkan pengertian menurut istilah, terdapat perbedaan pendapat di kalangan ulama, antara lain sebagai berikut:

a. Menurut Hanafiah bahwa *ijarah* adalah:

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ

Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.

<sup>54</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hal. 113

<sup>55</sup> *Ibid.*, hal. 114



b. Menurut Syafi'iyah bahwa *ijarah* adalah:

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ  
مَعْلُومٍ

Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.

c. Menurut Malikiyah dan Hanabilah bahwa *ijarah* adalah:

تَمْلِيكَ مَنَافِعِ شَيْءٍ مُبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوَضٍ

Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.<sup>56</sup>

d. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.<sup>57</sup>

Dari definisi tersebut dapat diambil intisari bahwa *ijarah* atau sewa-menyewa adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas suatu barang atau jasa.<sup>58</sup>

## 2. Dasar Hukum *Ijarah*

Dasar hukum atau rujukan atas *ijarah* adalah Al-Qur'an, Al-Sunnah, dan al-Ijma'.

a. Dasar hukum *ijarah* dari Al-Qur'an antara lain:

1. Firman Allah surat At-Thalaq ayat 6

<sup>56</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah...*, hal. 121

<sup>57</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006)

<sup>58</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2015), hal. 317

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا  
 عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمَلَهُنَّ فَإِنْ  
 أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَفَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمُّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم  
 فَسَتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ ﴿٦٥﴾

Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.<sup>59</sup>

2. Firman Allah surat Al-Qashas ayat 26 dan 27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنِّي خَشِيتُ أَنْ يَسْتَجِرَّ الْقَوِيُّ  
 الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَىٰ أَبْنَتَيْ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ  
 تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجْبٍ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ  
 أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٦٦﴾

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 ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".<sup>60</sup>

<sup>59</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara/Pentafsir Al-Qur'an, 1971), hal. 946

<sup>60</sup>*Ibid.*, hal. 564

b. Dasar hukum *ijarah* dari Al-Sunnah antara lain:

1. Hadis yang diriwayatkan Imam Ibnu Majah

وَعَنْ بِنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Dari Ibnu ‘Umar r.a berkata: “Rasulullah SAW Bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)<sup>61</sup>

2. Hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari

عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّهُ قَالَ : إِحْتَجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأُعْطِيَ الْحَجَّامَ أَجْرَهُ

Ibnu Abbas r.a berkata: “Nabi SAW berbekam dan beliau memberikan kepada tukang bekam itu upahnya”. (HR. Al-Bukhari)<sup>62</sup>

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ عُقَيْلٍ قَالَ ابْنُ شِهَابٍ فَأَخْبَرَنِي عُرْوَةُ بْنُ الزُّبَيْرِ أَنَّ عَيْسَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ زَوْجَ نَبِيِّ قَالَتْ : وَاسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللَّهِ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ هَدِيًّا وَهُوَ عَلٌّ دَيْنِ كُفَّارٍ فَرِيشٌ فَدَفَقَا إِلَيْهِ رَاحِلَتَيْهِمَا وَوَاعَدَاهُ عَرَّ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ بِرَاحِلَتَيْهِمَا صُبْحَ ثَلَاثِ

Yahya bin Ibnu Bukair menceritakan kepadaku dari Lais dari Sukail berkata Ibnu Syihab bahwa Urwah bin Zubair telah memberi kabar bahwasanya Aisyah r.a istri Nabi berkata: “Rasulullah SAW dan Abu telah mengupah seorang laki-laki dari golongan (Bani) Dail untuk menjadi penunjuk jalan dan laki-laki tersebut masih dalam agama orang-orang kafir Quraisy. Nabi SAW dan Abu Bakar telah mengamanatkan kepada laki-laki tersebut lalu menyerahkan kedua kendaraan mereka dan mereka berjanji untuk bertemu di Gua Tsur setelah kendaraan tersebut tiba pada pagi hari pada malam ke tiga mereka pergi”. (HR. Al-Bukhari)<sup>63</sup>

<sup>61</sup>Al-Qazwini Abi Muhammad Ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, Juz II*, (Beirut: Dar Al-Ahyab Al-Kutub Al-Arabiyyah, 2008), hal. 20

<sup>62</sup>Al-Bukhari, *Sahih Al-Bukhari Juz II*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), hal.50

<sup>63</sup>Abdullah Muhammad bin Ismail, *Shahih Bukhori Juz III*, (Beirut: Dar al-Fikr, 2007), hal. 98

c. Dasar Hukum Ijma'

Landasan *Ijma'*nya bahwa semua umat bersepakat, tak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.<sup>64</sup>

### 3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Menurut Hanafiyah, rukun *Ijarah* hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabul*, yakni pernyataan dari orang yang menyewa dan menyewakan. Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijarah* itu ada empat, yaitu:

- a. *Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa).
- b. *shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*.
- c. *Ujrah* (uang sewa atau upah).
- d. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.<sup>65</sup>

Selain rukun *ijarah* di atas, juga terdapat syarat-syarat *ijarah* yang terdiri dari:

- a) Syarat terjadinya akad (syarat *in'iqad*)

Syarat terjadinya akad (syarat *in'iad*) berkaitan dengan *aqid*, akad, dan objek akad. Menurut Ulama Hanafiyah, syarat yang berkaitan dengan *aqid* adalah berakal, dan *mumayyiz* (minimal 7 tahun), serta tidak disyaratkan harus baligh. Akan tetapi, jika bukan barang miliknya

---

<sup>64</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hal. 117

<sup>65</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah...*, hal. 319

sendiri, akad *ijarah* anak *mumayyiz*, dipandang sah bila telah diizinkan walinya. Ulama Malikiyah berpendapat, bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijarah* dan jual-beli, sedangkan baligh adalah syarat penyerahan. Dengan demikian, akad anak *mumayyiz* adalah sah, tetapi bergantung atas keridaan walinya. Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah mensyaratkan orang yang akad harus mukallaf, yaitu baligh dan berakal.

b) Syarat pelaksanaan (*an-nafadz*)

Agar *ijarah* terlaksana, barang harus dimiliki oleh *aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad. Dengan demikian, *ijarah al-fudhul* (*ijarah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya *ijarah*.

c) Syarat sah *ijarah*

- 1) Adanya keridaan dari kedua belah pihak yang ber akad. Apabila salah satu pihak dipaksa untuk melakukan akad, maka akadnya dinyatakan tidak sah.
- 2) *Ma'qud 'alaih* bermanfaat dengan jelas. Di antara cara mengetahui *ma'qud 'alaih* adalah dengan menjelaskan manfaatnya, waktunya, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika *ijarah* atas pekerjaan atau jasa seseorang.
- 3) Manfaat barang tersebut status hukumnya mubah, bukan termasuk yang diharamkan.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah...*, hal. 205

#### 4) Penjelasan waktu

Jumhur ulama tidak memberikan batasan maksimal atau minimal. Jadi, dibolehkan selamanya dengan syarat asalnya masih tetap ada sebab tidak ada dalil yang mengharuskan untuk membatasinya. Penjelasan waktu kerja bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan.

#### 5) Sewa bulanan

Menurut ulama Syafi'iyah, seseorang tidak boleh menyatakan, "Saya menyewakan rumah ini setiap satu bulan Rp. 50.000,-" sebab pernyataan seperti ini membutuhkan akad baru setiap kali membayar. Akad yang betul adalah dengan menyatakan "Saya sewa selama satu bulan." Selain itu yang paling penting adalah adanya keridaan dan kesesuaian dengan uang sewa.

#### 6) Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.<sup>67</sup>

### 4. Macam-Macam *Ijarah*

Hukum *ijarah sah* adalah tetapnya kemanfaatan bagi penyewa, dan tetapnya upah bagi pekerja atau orang yang menyewakan *ma'qud 'alaih*. Adapun hukum *ijarah rusak*, menurut ulama Hanafiyah, jika penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad. Ini bila

---

<sup>67</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah...*, hal. 125-127

kerusakan terjadi pada syarat. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjian, upah harus diberikan semestinya.<sup>68</sup> *Ijarah* sendiri terbagi menjadi dua, yaitu:<sup>69</sup>

- a. *Ijarah 'ala al-manafi*, yaitu ijarah yang akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai dan lain-lain.
- b. *Ijarah 'ala al-amanah*, yaitu ijarah yang obyek akadnya adalah jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad ijarah ini terkait erat dengan masalah upah mengupah. Ijarah ini dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).

*Ajir* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *ajir khass* dan *ajir musytarak*. Pengertian *ajir khass* adalah pekerja yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga dan sopir.

Adapun *ajir musytarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terikat oleh orang tertentu. Dia mendapatkan upah karena profesinya, pengacara dan konsultan. Pembagian kedua *ajir* tersebut mempunyai akibat terhadap tanggung jawab masing-masing. *Ajir khass*, menurut empat ulama madzhab tidak bertanggung jawab atas rusaknya atau hilangnya sesuatu ketika dia bekerja kepada majikannya, sepanjang itu bukan akibat kelalaiannya. Adapun dalam *ajir musytarak*, menurut kelompok Hanafiyah dan Hanabilah bahwa *ajir musytarak* sama dengan

---

<sup>68</sup> *Ibid.*, hal. 131

<sup>69</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 85

*ajir khass* dalam tanggung jawabnya. Adapun menurut Malikiyah, *ajir musytarak* harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap rusak atau hilangnya benda yang dijadikan obyek pekerjaannya.<sup>70</sup>

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok (serikat), harus mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Apabila terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat dulu permasalahannya apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan. Apabila kerusakan ini bukan karena kesengajaan dan kelalaian, maka para pekerja tidak dituntut ganti rugi. Jika ada unsur kelalaian atau kesengajaan, maka para pekerja harus mempertanggungjawabkannya, apakah dengan mengganti atau sanksi lainnya.<sup>71</sup>

## 5. Hak Upah

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- b. Upah sepadan (*ajrun mitsli*), yaitu upah sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang pada umumnya.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup>*Ibid.*, hal. 88

<sup>71</sup> Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 237

<sup>72</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 230



Islam memandang upah sebagai hak mutlak yang wajib diberikan majikan atau perusahaan atau pemerintah kepada seorang pekerja. Sehubungan dengan itu, kualitas kerja dan upah harus adil. Hal ini merupakan realisasi terhadap deklarasi Al-Qur'an mengenai konsep upah. Dalam hal ini, kesetaraan dan keadilan menjadi harga mati yang tidak bisa ditawar lagi.

Adil dapat bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, atau dapat diartikan pula dengan adanya sesuatu yang mengatur selama hubungan kerja terjalin, sebelum pekerja diperkirakan harus ada kejelasan beberapa upah yang akan diperoleh pekerja serta bagaimana untuk pembayarannya. Seperti hadis Nabi Muhammad SAW menjelaskan cara pembayaran upah pekerja:

وَعَنْ بِنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
 أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه عن ابن عمر)

Dari Ibnu Umar r.a berkata: “Rasulullah SAW Bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)<sup>73</sup>

Yusuf Qardhawi menjelaskan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos

---

<sup>73</sup> Al-Qazwini Abi Muhammad Ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah...*, hal. 20

bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi.<sup>74</sup>

Adil dapat bermakna proporsional hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikut ini, yang menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat ringan pekerjaannya, karena Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفَفَ فِيهِمْ ۚ أَعْمَلُهُمْ 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. (Al-Ahqaf:19)<sup>75</sup>

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip dalam Islam bahwa bayaran yang sama akan diberikan pada pekerja yang sama. Tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.

Dalam kehidupan bermuamalah, Islam telah memberikan garis kebijaksanaan perekonomian yang jelas. Transaksi bisnis merupakan hal yang sangat diperhatikan dan dimuliakan oleh Islam.<sup>76</sup> Sama seperti halnya upah, dalam Islam dipandang sebagai sesuatu yang fundamental, tidak

<sup>74</sup> Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2000), hal. 405

<sup>75</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya...*, hal. 825

<sup>76</sup> Kutbuddin Aibak, *Kajian Fikih Kontemporer*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), hal. 213

hanya hubungan kerja sepihak, tapi unsur moral dan kesetaraan di dalamnya. Islam memandang pembayaran upah di bawah kelayakan buruh sebagai manusia dan mengeliminasi dari keuntungan kerja, sama artinya dengan pembunuhan buruh sebagai makhluk sosial.<sup>77</sup>

Jika dipandang dari aspek sosial Islam, buruh merupakan bagian dari alam yang berwujud manusia. Pada sisi ini, manusia adalah obyek sisi penghormatan dari Allah SWT. Setiap manusia dengan sifatnya, sama-sama mendapatkan penghormatan dari Allah SWT, meskipun berbeda warna kulit, etnis, ras, daerah, dan nasabnya.<sup>78</sup> Dibenarkan juga untuk menentukan upah dengan standar kebiasaan masyarakat setempat.<sup>79</sup>

Menurut mazhab Hanafi bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad. Tetapi, boleh untuk memberikan syarat mempercepat dan menanggihkan upah seperti, mempercepat sebagian upah dan menanggihkan sisanya. Jika tidak tercapai kesepakatan saat akad dalam hal mempercepat atau menanggihkan upah sekiranya upah dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo. Misalnya, jika akadnya atas jasa, maka wajib membayar upah pada saat jasa telah dilakukan.<sup>80</sup>

Hak-hak dalam upah bermakna bahwa, janganlah membayar upah seseorang jauh di bawah upah biasanya diberikan. Hubungan antara pengusaha sebagai majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan

---

<sup>77</sup> Imam Nakh'i dan Marzuki wahid, *Seri Fiqh...*, hal. 54

<sup>78</sup> *Ibid.*, hal. 35-36

<sup>79</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah...*, hal. 209

<sup>80</sup> *Ibid.*, hal. 210

pekerjaan formal belaka melainkan pekerja merupakan bagian dari keluarga pengusaha sehingga dalam memperlakukan pekerja layaknya kepada keluarga yang mengusung nilai-nilai kemanusiaan dan persaudaraan.

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak 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 tapi tidak mereka peroleh. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan dalam surat Al-Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ <sup>ط</sup> وَإِنْ تَبَتُّمُ فَلكُمْ رُءُوسُ  
 أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.<sup>81</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam hal upah tidak selayaknya mengurangi atau mengambil hak-hak orang lain. Kepada majikan untuk membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka.<sup>82</sup> Islam memiliki beberapa ketentuan dalam pengupahan yaitu dengan memenuhi syarat-syarat:

- a. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad.

<sup>81</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya...*, hal. 59

<sup>82</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Waka, 1995), hal. 291

- b. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah di kemudian hari.
- c. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan dan upah harus jelas.
- d. Besaran upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak.<sup>83</sup>

#### **6. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijarah***

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang kejadian itu terjadi pada tangan penyewa.
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh.
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk menjahit.
- 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 untuk daging, kemudian dagingnya ada yang mencuri, maka ia boleh memfasakhkan sewaan itu.<sup>84</sup>

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang ditulis oleh Septi Wulan Sari dengan judul “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan

---

<sup>83</sup>Yusuf Qordhawi, *Pesan Nilai...*, hal. 407

<sup>84</sup>Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah...*, hal. 122

Karangrejo Kabupaten Tulungagung)”. Hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu (1) Sistem pengupahan di bengkel las di desa Tanjungsari menggunakan sistem upah harian dan sistem borongan. (2) Pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha bengkel las di Desa Tanjungsari menurut UMK Tulungagung, seorang kuli dengan upah harian dan kuli produk etalase, knopi dan produk lainnya selain stainless dan harmonika belum memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tulungagung yaitu sebesar Rp.1.273.050. Banyak para kuli yang masih menerima upah selama sebulan kerja kurang dari angka tersebut. Namun untuk tukang dan kuli untuk produk selain yang disebutkan baik dengan sistem harian maupun borongan di atas upah yang diberikan oleh pengusaha bengkel telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tulungagung. (3) Dalam Islam, upah yang diterima harus berprinsipkan sistem keadilan, kelayakan dan kebajikan.<sup>85</sup> Persamaan dalam penelitian ini yaitu membahas mengenai pekerja yang ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada fokus penelitiannya, jika penelitian terdahulu lebih fokus pada upah pekerja menurut UMK, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini fokus pada upah buruh menurut hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.

Penelitian yang ditulis oleh Nila Uswatul Husna dengan judul “Analisis Pengupahan Buruh Di Pasar Ngemplak Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu (1) pengupahan

---

<sup>85</sup> Septi Wulan Sari, *Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (Umk) Dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015)

buruh gendong di Pasar Ngemplak yaitu memakai sistem borongan, buruh gendong mengerjakan pekerjaannya dengan cara bersama-sama. (2) Penetapan upah berdasarkan mekanisme pasar. (3) Sistem penetapan yang diterapkan oleh buruh gendong sudah diterapkan secara adil maka pengupahan yang diterapkan oleh buruh gendong tidak bertentangan dengan ajaran Islam.<sup>86</sup>Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada subjek yang diteliti yaitu buruh dan menurut hukum Islam. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitiannya yaitu peneliti sekarang lebih fokus menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Penelitian yang ditulis oleh Ngiza Lulu'ul Jannah dengan judul "Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Tani (Studi Kasus Wilayah Desa Pagersari Kecamatan Kalidawir Kabupaten Tulungagung Jawa Timur). Hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu (1) Sistem pengupahan yang dipraktekkan di desa Pagersari merupakan adat kebiasaan yang dilakukan oleh mayoritas penduduk dan masyarakat di desa Pagersari memberi upah dengan *Bawon* dan cara pembagian upahnya mayoritas sama yaitu 8:1. Untuk para buruh satu sedangkan untuk pemilik sawah delapan. (2) Sistem pengupahan yang di praktekkan oleh sebagian masyarakat di desa Pagersari kecamatan Kalidawir sudah memenuhi syarat dan rukun menurut Hukum Islam, orang yang melakukan akad, upah yang

---

<sup>86</sup> Nila Uswatun Husna, *Analisis Pengupahan Buruh Di Pasar Ngemplak Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012)

diberikan, berdasarkan kerelaan dan kepercayaan.<sup>87</sup> Persamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada subjek yang diteliti yaitu buruh dan menurut hukum Islam. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti saat ini lebih fokus pada tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, sedangkan peneliti dahulu hanya menggunakan Hukum Islam.

Penelitian yang ditulis oleh Elfa Eitria Angga Wati dengan Judul “Sistem Pengupahan Pada Meubel Siti Dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syari’ah (Studi Kasus Pada Meubel Siti Di Desa Rejowinangan Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar).” Hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu (1) Sistem pengupahan menggunakan sistem pengupahan beragam dan waktu pembayaran upahnya diberikan setiap 1 minggu sekali. (2) Sistem pengupahannya tidak bertentangan dengan Hukum Ekonomi Syari’ah karena telah terpenuhi rukun dan syarat sistem pengupahan.<sup>88</sup> Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan tinjauan Hukum Islam. Sedangkan perbedaannya yaitu mengenai fokus penelitiannya, peneliti ini fokus pada akad dalam Hukum Islam, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang lebih fokus pada upah menurut UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

---

<sup>87</sup> Ngiza Lulu’ul Jannah, *Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Tani (Studi Kasus Wilayah Desa Pagersari Kecamatan Kalidawir Kabupaten Tulungagung Jawa Timur)*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016)

<sup>88</sup> Elfa Eitria Angga Wati, *Sistem Pengupahan Pada Meubel Siti Dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syari’ah (Studi Kasus Pada Meubel Siti Di Desa Rejowinangan Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar)*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014)



Penelitian yang ditulis oleh Moch. Chomarul Huda dengan judul “Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Prespektif Ekonomi Islam”. Hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu (1) Faktor-faktor motivasi yang di pertimbangkan kinerja karyawan di usaha konveksi wijaya adalah gaji, kebutuhan, harapan mengenai imbalan dan hubungan dan hubungan dengan pemilik usaha. (2) Pelaksanaan pemberian upah yaitu dengan pengupahan menurut jangka waktu dan prestasi. (3) Dalam prespektif ekonomi islam kinerja di usaha konveksi wijaya tulungagung adalah adanya pemberian reward (imbalan).<sup>89</sup>Persamaan dengan penelitian ini yaitu melakukan penelitian tentang pengupahan dan Hukum Islam. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini lebih fokus pada kinerja karyawan dan upah, sedangkan peneliti sekarang hnya fokus pada pengupahan buruh. Peneliti terdahulu memakai tinjauan Ekonomi Islam sedangkan peneliti sekarang memakai UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

Penelitian yang ditulis oleh Muarifah dengan judul “Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pada Industri Tahu Di Desa Galih, Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.” Hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu (1) upah yang diberikan kepada buruh, didasarkan pada besar kecilnya jumlah produksi yang dihasilkan setiap hari. (2) Sistem pengupahan tentang pelaksanaan jam kerja pada kedua industri ini tidak sesuai dengan pasal 77

---

<sup>89</sup>Moch. Chomarul Huda, *Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Prespektif Ekonomi Islam*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>90</sup> Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada fokus penelitiannya tentang upah yang diterima pekerja. Sedangkan perbedaannya yaitu fokus penelitian lebih fokus pada tinjauan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan peneliti saat ini fokus pada tinjauan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Penelitian yang ditulis oleh Evy Heni Fitriani dengan judul “Pengupahan Buruh Lepas Di Pusat Penggilingan Padi Di UD Larpuma Desa Bada Kec. Badas, Kab. Kediri, Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam.” Hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu (1) Praktek perburuhan jam kerja belum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 77, sedangkan upah sudah sesuai dengan UU berada di atas UMR Kab. Kediri. (2) Menurut hukum Islam, pembayaran upah belum sesuai karena belum ada kejelasan akad yang dilakukan oleh pengusaha dan buruh di awal.<sup>91</sup> Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan tinjauan UU dan Hukum Islam. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada fokus masalah, peneliti dahulu lebih fokus pada masalah akad, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini fokus ketidakjelasan timbangan dalam pemberian upah kepada para buruh.

---

<sup>90</sup> Muarifah, *Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pada Industri Tahu Di Desa Galih, Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal*, (Yogyakarta: Skripsi, 2015), dalam <http://digilib.Uinsuka.ac.id/15862/1/> Daftar Pustaka.Pdf, Diakses Pada Tanggal 25 September 2017, Pukul. 12.35 WIB

<sup>91</sup> Evy Heni Fitriani, *Pengupahan Buruh Lepas Di Pusat Penggilingan Padi Di UD Larpuma Desa Bada Kec. Badas, Kab. Kediri, Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*, (Malang: Skripsi, 2016), dalam <http://etheses.Uin-malang.ac.id/397/1/11220083.pdf>, Diakses Pada Tanggal 25 September 17, Pukul. 12.42 WIB