

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sistem Pengupahan dalam Islam

1. Pengertian Upah

Upah dalam Islam dikenal dengan istilah *ijarah*. Secara etimologi kata *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru'* yang berarti *al-'iwad* yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah.²⁰ Definisi yang digunakan pada istilah *ajr*, *ujrah*, dan *ijarah*. Kata *araja-hu* dan *ajara-hu* digunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas orang lain, istilah ini hanya digunakan pada hal-hal positif bukan pada hal-hal negatif. Kata *al-ajr* (pahala) umumnya digunakan untuk balasan di akhirat, sebaliknya kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.²¹

Secara umum pengupahan dapat digolongkan ke dalam akad *ijarah* dalam hukum Islam, prinsip utama dalam akad *ijarah* adalah saling menguntungkan dan dilarang menzalimi. Penetapan upah pun harus jelas yang meliputi besarnya upah dan tatacara pembayaran upah.²² Secara bahasa *ijarah* dan *ujrah* mempunyai makna upah, sewa jasa atau imbalan. Transaksi *ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dilihat dari objeknya *ijarah* terbagi menjadi dua yaitu *ijarah* terhadap benda atau sewa-menyewa, misalnya sewa menyewa rumah, kendaraan dan lain-lain dan *ijarah* terhadap pekerjaan

²⁰ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, PT Alma'arif, Bandung, 1987, 15.

²¹ A. Riawan Amin, *Buku Pintar Transaksi Syari'ah (Menjalankan Kerja Sama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam)*, (Jakarta Selatan: Hikmah (PT Mizan Publika), 2010), 14.

²² Muzzaki Harir M, Sumanto Ahmad, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Klesem Pacitan". *Jurnal Al-Adalah*, Vol. 14 No.2 (2017), 483.

atau upah mengupah yang mempekerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan misalnya tukang batu buruh bangunan dan lain-lain.

Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.²³ Dalam hal upah mengupah, disebut *ala al-asykhash* yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan, atau dapat diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *mu'ajjir*.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

2. Dasar Hukum Upah

Dasar hukum upah dalam Al-Quran dan Hadist, yaitu :

Q.S Al-Thalaq:6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: “Jika telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka.” (QS. At-Talaq : 6)²⁴

²³ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002), 115.

²⁴ QS. At-Thalaq (65) ayat 6, Al-Hidayah Al-Qur'an Tafsir Departemen Agama RI, 559.

Dalil di atas menunjukkan bahwa “Apabila kamu memberikan pembayaran yang patut” menunjukkan ungkapan adanya jasa yang diberikan berkat kewajiban membayar upah secara patut.²⁵

Hadits Ibnu Majah Nomor 2434

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ

بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا

الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Telah menceritakan kepada kami Al-Abbas bin Al-Walid Ad-Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa’id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami ‘Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapakny dari Abdullah bin Umar ia berkata “Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (Riwayat Ibnu Majah).²⁶

Hadits di atas menjelaskan bahwa membayar upah atau gaji kepada orang yang memberikan jasanya harus dilakukan setelah pekerjaan selesai dan tidak diperbolehkan ditunda-tunda karena ada kemungkinan yang bersangkutan sangat membutuhkannya. Penundaan pembayaran tentu sangat merugikan orang tersebut Penundaan pembayaran termasuk kezaliman yang sangat dihindari.

3. Rukun dan Syarat Upah

a) Rukun Upah

²⁵ Binti Nur Asiyah, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: Teras, 2014), 216.

²⁶ Al-Hafizh Ibnu Hajar Al-‘Asqalani, *Terjemah Bulughul Maram*, Diterjemahkan Oleh Abu Firly Bassam Taqiy, Dari Judul Asli Bulughul Maram, (Yogyakarta: Hikam Pustaka, 2013), 240-241.

a. *Mu'jir dan Musta'jir (pihak yang melakukan akad ijarah)*

Mu'jir adalah orang yang memberikan upah dan menyewakan, *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu.²⁷

b. *Ajir* (orang yang diupah)

c. *Shighat* (akad)

d. *Ujrah* (upah)²⁸

e. *Ma'qud alaihi* (barang yang menjadi Obyek)

b) Syarat Upah

Syarat Upah (*ujrah*) Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) sebagai berikut: Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, konkrit atau dengan menyebutkan kriteria.²⁹ Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.³⁰

- a. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya:

²⁷ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2011), 80.

²⁸ Hendi Suhendi, *Garis-Garis Besar Fiqh*, 115.

²⁹ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186.

³⁰ Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004), 296

mempekerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.

- b. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing- masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.³¹
- c. Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidak jelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut.
- d. Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud dari sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beraneka ragam jenisnya, sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Sedangkan berharga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dengan uang.

4. Jenis-Jenis Upah

- a. Upah yang sepadan (*Ujrah al-Mitsli*)

³¹ Wahbah Zuhaili, *Al- Fiqh al- Islamiy wa Adilatuhu*, Terj. Abdul Hayyir al- Kattani, Fiqih Islam, (Jakarta: Gema Insani, Cet. I, 2011), 391

Ujrah al-Mitsli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja pada saat terjadi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukannya tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak.³²

b. Upah yang telah disebutkan (*Ujrah al-Musamma*)

Upah yang disebut (*Ujrah al-Musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak mu'jir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syarat. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*Ujrah al-Musamma*). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah di

³² Salim, M. Arkal. *Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. (Jakarta: Logos, 1999).

sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*Ujrah Al-Mitsli*).³³

Dilihat dari segi objeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua :

- a) Ijarah manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajjir* mempunyai benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajjir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.
- b) Ijarah yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani. *Mu'ajjir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajjir* mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir*.³⁴

5. Prinsip-Prinsip Pengupahan

³³ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), 230.

³⁴ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 236.

Prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*mu'amalah*) secara umum, terutama dalam hal ini adalah prinsip keadilan (*al-'adl*) dan prinsip moralitas (*al-akhlak*). Karena itulah keadilan dalam Islam adalah keadilan yang tidak bisa terpisah dari moralitas yang didasarkan pada nilai-nilai baik. Ini berimplementasi bahwa seluruh hukum ekonomi yang ditetapkan harus sejalan dengan nilai-nilai moral yang bersumber dari Al-Quran.³⁵

Upah ditetapkan berdasarkan tenaga yang dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi dari pada arsitek yang merancang bangunan tersebut. Selain itu dalam penetapan upah dapat didasarkan pada tiga asas, yaitu asas keadilan, kelayakan dan kebajikan.³⁶

a) Prinsip keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh 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 kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Sholihin menyebutkan bahwa keadilan dalam Islam dapat dikategorikan menjadi 2 bagian, yaitu::

- a. Adil bermakna proporsional. Artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

³⁵ Adi Warman A.Karim, *Ekonomi Mikro Islami*, Ed. 3, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 35.

³⁶ Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2000),405.

b. Adil bermakna transparan. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

b) Prinsip kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, dalam hal ini adalah bagaimana pengusaha dapat memberikan upah yang layak bagi setiap karyawannya sehingga karyawan merasakan upah yang cukup bagi kehidupannya. Pengusaha atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.³⁷

c) Prinsip kebajikan

Sedangkan kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja/buruh dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang.³⁸ Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan karyawan (buruh). Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai

³⁷ Dewi Lestari, "Sistem Pngupahan Karyawan dalam Perspekti Eknomi Islam (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)." (*skripsi*, UIN Walisongo Semarang, 2015), 30.

³⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, Cet.Ke-1 (Bandung: Mizan, 1996), 191.

jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad).

B. Maqashid Syariah

Maqashid syariah terdiri atas dua kata yaitu *maqasyid* dan *syariah*. Kata *maqasyid* bentuk jamak dari *maqshad* yang merupakan maksud atau tujuan, sedangkan *syariah* mempunyai arti hukum-hukum Allah yang ditetapkan untuk manusia agar menjadi pedoman untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Maka demikian *Maqashid Syariah* diartikan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari suatu penetapan hukum. Kajian teori maqashid syariah dalam hukum Islam sangat penting. Urgensi tersebut didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan di antaranya yaitu hukum Islam hukum yang bersumber dari wahyu tuhan dan di peruntukan oleh manusia.³⁹

Maqashid syariah mempunyai aspek pertama untuk pemberlakuan syariah oleh Tuhan. Hakikat atau tujuan awal pemberlakuan syariat yaitu untuk mewujudkan kemaslahatan manusia. Kemaslahatan dapat diwujudkan dan dipelihara. Menurut *As Syatibi* ada lima pokok unsur di antaranya.⁴⁰

1. Menjaga agama (*hifz din*)

³⁹ Ghofar Sidiq, *Teori Maqashid syariah dalam Hukum Islam*, Sultan Agung Vol XLIV, No.118, (Juni-Agustus 2009). 118-119.

⁴⁰ Muhammad Fauzudin Faiz, *Kamus Kontemporer Mhasantri 3 Bahasa*, (Surabaya: Penerbit Imtiyaz, 2012). 105

Perlindungan terhadap agama atau kebebasan beribadah. Allah telah memerintahkan kepada hambanya untuk beribadah. Bentuk ibadah yang dimaksud yaitu shalat, zakat, puasa, haji, zikir, doa. Dengan cara menjalankan perintah Allah maka tegaklah *din* seseorang. Islam menjaga hak dan kebebasan. Kebebasan yang pertama yaitu kebebasan berkeyakinan dan beribadah, setiap pemeluk agama berhak atas agama dan mazhabnya, tidak boleh dipaksa untuk meninggalkannya menuju agama atau mazhab lain serta tidak boleh ditekan untuk berpindah dari keyakinan untuk masuk Islam.

2. Menjaga jiwa (*hifz nafs*)

Perlindungan terhadap jiwa atau kehidupan. Hak paling utama yang diperhatikan Islam yaitu hak hidup, hak yang disucikan dan tidak boleh dihancurkan kemuliannya. Dalam agama Islam, nyawa manusia adalah sesuatu yang sangat berharga dan harus dijaga dan dilindungi. Seorang muslim dilarang membunuh orang lain atau dirinya sendiri. Islam melindungi umat manusia untuk menjaga keselamatan jiwa dari pembunuhan tanpa alasan yang benar. Allah mengharamkan membunuh manusia tanpa alasan yang dibenarkan oleh Islam, jika seseorang melakukan perbuatan tersebut maka wajib atasnya hukuman *qishas* (QS Al-Baqarah :178). Selain larangan membunuh orang lain, Islam juga melarang seseorang melakukan bunuh diri (QS An-Nisa:29).

3. Menjaga akal (*hifz aql*)

Perlindungan terhadap akal atau pikiran. Islam memandang akal manusia adalah anugerah terbesar dari Allah. Syariat mewajibkan seseorang untuk memelihara akal dari apa saja yang merusak fungsinya. Sebagaimana dalam

hadits Rasulullah “Abu Darda berkata Rasulullah SAW bersabda: Barangsiapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan menuntunnya menuju surga dan para malaikat akan meletakkan sayap-sayapnya karena senang kepada pencari ilmu, sesungguhnya orang berilmu itu akan dimintakan ampunan oleh makhluk yang di langit dan di bumi hingga ikan di air, keutamaan orang yang berilmu atas ahli ibadah laksana keutamaan rembulan atas bintang” (HR. Tirmidzi:2606)

4. Menjaga keturunan (*hifz nasl*)

Perlindungan terhadap keturunan. Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar. Menjaga keturunan dapat digunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka. Sebagai alasan diwajibkannya memperbaiki keturunan, membina sikap mental agar terjalin persahabatan sesama umat manusia. Allah mengharamkan zina dan perkawinan sedarah serta mensifatkan zina sebagai kejadian yang keji. Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, dapat digunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka. Perlindungan ini terlihat dalam sanksi berat yang dijatuhkan dalam masalah zina, masalah menghancurkan kehormatan orang lain

5. Menjaga harta (*hifz mall*)

Perlindungan terhadap harta atau kekayaan. Memperoleh harta yang halal, Islam memperbolehkan berbagai macam bentuk muamalah antara lain jual beli, sewa menyewa, gadai. Syariat Islam mengharamkan umatnya memakan harta

yang batil, antara lain mencuri, riba, menipu, mengurangi timbangan, korupsi.⁴¹ Menjaga harta adalah mencari harta demi menjaga eksistensinya dan menambah kenikmatan materi dan religi. Manusia tidak boleh berdiri sebagai penghalang antara dirinya dengan harta. Namun semua motivasi untuk mencari harta harus dibatasi dengan 3 syarat yaitu : harta didapati dengan cara halal, dipergunakan untuk hal-hal yang halal, dan dari harta ini harus dikeluarkan untuk hak Allah dan masyarakat di sekelilingnya.

C. Sistem Pengupahan dalam Hukum Positif

1. Upah dalam Hukum Positif

Setiap orang membutuhkan pekerjaan baik itu bekerja secara mandiri maupun bekerja pada orang lain. Selanjutnya setiap orang yang bekerja itu juga membutuhkan imbalan yang disebut dengan upah . Berkaitan dengan hal tersebut maka UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) telah memberikan amanat yang berbunyi sebagai berikut:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”⁴²

Juga berdasarkan ketentuan pasal 28 huruf d ayat (2) yang berbunyi:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”⁴³

⁴¹ Atiqi Chollisni, *Analisis Maqashid Syariah Dalam Keputusan Memilih Hunian Islami Pada Perumahan Ilhami Tangerang*, Vol.7 No.1, (April 2016). 50

⁴² Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 tentang *Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak*

⁴³ Pasal 28 huruf d ayat (2) tentang *Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak*

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah sebagai berikut :

”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”.⁴⁴ Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya.

Memberikan upah harus diberikan sesuai waktu yang telah disepakati antara pemberi kerja dan tenaga kerja, berdasarkan Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, dijelaskan bahwa

“Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dan pekerja/buruh”⁴⁵

Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁴⁶, yaitu:

- a) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

⁴⁴ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

⁴⁵ Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang *pengupahan*

- b) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
- 1) Upah minimum;
 - 2) Upah kerja lembur;
 - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - 7) Denda dan potongan upah;
 - 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - 10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- d) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu:

- 1) Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.
- 2) Hubungan kerja sektor informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.
- 3) Hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 51 UU No. 13 tahun 2003, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja lewat lisan maupun perjanjian kerja lewat tertulis.

2. Sistem Pembayaran Upah menurut Hukum Positif

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan. Sistem pembayaran upah di Indonesia mencakup beberapa cara, diantaranya:

- a. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya perjam, perminggu, dan per-bulan.

- b. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
- c. Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- d. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang dibayarkan memberikan pekerja/buruh yang selanjutnya akan dibagikan antara mereka sendiri.
- e. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan pekerja/buruh bagian dari laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan pekerja/buruh bagian dari laba yang diperoleh perusahaan disamping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- f. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- g. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari pekerja/buruh yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.⁴⁷

Dalam sistem pembayaran upah pekerja/buruh dan pengusaha dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja.

⁴⁷ Budiono Abdul Rahmad, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), 5.

3. Jenis-Jenis Upah

Ada beberapa macam jenis upah yang dikemukakan sebagai berikut:

a. Upah Nominal (*money wages*)

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan atas pengerahan jasa-jasa atau palayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana upah tersebut tidak ada tambahan atau kekurangan yang lain yang diberikan kepadanya.⁴⁸

b. Upah Nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah upah yang diterima oleh pekerja yang sesuai dengan daya beli dan kebutuhan hidupnya ini bisa berupa uang atau fasilitas lain yang setara dengan uang. Upah nyata tidak selalu diberikan dalam bentuk uang, tetapi juga bisa dalam bentuk barang berharga lain seperti emas atau makanan, tergantung pada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja.

c. Upah Hidup

Upah yang diterima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari

⁴⁸ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), 89

kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.⁴⁹

d. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana, cost of living perlu diperhatikan dalam penentuan upah.

e. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja antara mereka.

Dapat disimpulkan bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seorang kepada pihak lain.

⁴⁹ *Ibid*, 89-90