

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upah Dan Dasar Hukum Upah

1. Pengertian Upah

Definisi upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²¹ Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 ialah “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”.²²

Berdasarkan pemaparan di atas simpulan dari definisi upah secara umum adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dalam bentuk uang, hal ini sesuai perjanjian kerja, dilindungi oleh peraturan perundang-undangan, yang didalamnya terdapat upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan atas kelangsungan hidup dan kelayakan secara manusiawi.

²¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa Edisi Keempat* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), 153.

²² *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2003), 5.

Upah dalam fiqih muamalah, termasuk kedalam pembahasan tentang *ujrah*. Secara bahasa *ujrah* bermakna upah (اجرة) atau *ijarah* (إجارة) yang berasal dari *ajaara* (أجار) menjadi kata *ijarah*.²³ Perbedaan pendapat ulama yang bermacam-macam dalam memaknai *ijarah*, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menurut Ulama' Hanafiyah *ijarah* merupakan “akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.²⁴
- b. Menurut Ulama' Malikiyah *ijarah* adalah “nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.²⁵
- c. Menurut Ulama' Syafiiyah *ijarah* berarti “akad atas sesuatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.²⁶

Beberapa perbedaan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Ijarah* atau *al-Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat baik dalam hal sewa atas suatu barang atau sewa atas tenaga/jasa manusia dengan membayar imbalan berupa upah atau kompensasi tertentu.

²³ Abdurrahman Al Jaziri, *Fiqih Empat Mazhab*, alih bahasa oleh Moh. Zuhri. (Semarang: as-Syifa, 1994), 166.

²⁴ Abdurrahman Al-Jaziri. t.th. *al-Fiqh Ala Madzahib al-Arba'ah*. Beirut: Dar al-Qalam. Dikutip oleh Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013) Cet. 3, 114.

²⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* Cet 3, 114.

²⁶ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), 422.

2. Dasar Hukum Upah

Hukum upah yang berlaku bagi tenaga kerja di Indonesia antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27.²⁷
- b. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.²⁸
- c. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²⁹
- d. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.³⁰
- e. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.³¹
- f. Himpunan Peraturan Perundang-undangan RI Bidang Ketenagakerjaan.³²
- g. Kepmenakertrans Nomor: KEP.49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.³³

Dasar hukum pengupahan dalam Islam antara lain:

- a. Al Quran

(Q.S. At-Talaq: 6)³⁴

.... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۖ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ.....

Artinya:kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik,.....
(Q.S. At-Talaq: 6).

²⁷ UUD-Nomor-Tahun-1945.pdf, diakses pada laman <https://dkpp.go.id>, tanggal 13 Desember 2019, pukul 20.26 WIB.

²⁸ UU Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat.pdf, diakses pada laman <https://jdih.kemnaker.go.id>, tanggal 13 Desember 2019, pukul 20.37 WIB.

²⁹ Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, 5.

³⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.pdf, diakses pada laman <https://ditjenpp.kemenkumham.go.id>, tanggal 13 Desember 2019, pukul 20.50 WIB.

³¹ Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan Nomor 78 Tahun 2015.pdf, diakses pada laman <https://ditjenpp.kemenkumham.go.id>, tanggal 13 Desember 2019, pukul 20.58 WIB.

³² Himpunan Peraturan Perundang-undangan Dalam Bidang Ketenagakerjaan (Jakarta: Yayasan Tripartit Nasional, 1988).

³³ Nomor: KEP.49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.pdf, diakses pada laman <https://jdih.kemnaker.go.id>, tanggal 13 Desember 2019, pukul 21.14 WIB.

³⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahan*, Q.S. At-Talaq: 6.

(Q.S. Al Qhasas: 26)³⁵

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S. Al Qhasas: 26).

b. Al-Hadith

Hadith Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.

Berikut referensinya:

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ نَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya: Telah menceritakan kepada saya Bisyr bin mahrum telah menceritakan kepada kami Yahyya bin Sulaim dari Ismail bin Ummayah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu „anhu dari Nabi shallallahu „alaihi wasallam bersabda: “Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (upah dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya. (Hadith Imam Bukhari No. 2075).³⁶

³⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahan*, Q.S. Al Qhasas: 26.

³⁶ *Dosa Orang Yang Menjual Khamer*, <https://www.hadits.id/hadits/bukhari/2075>. Diakses pada 4 Desember 2019, pukul 11.42 WIB.

c. Ijma

Hukum *Ijarah*/upah dalam Ijma ialah sebagai berikut:

“Umat Islam pada masa sahabat telah berijma bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia”. (Diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa’i dari Said Ibn Bi Waqash).³⁷

Hendi Suhendi dalam bukunya yang mengutip dari Fiqh as-Sunnah berpandangan bahwa landasan *ijma*’ ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulamapun yang membantah kesepakatan *ijma* ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.³⁸

B. Pengupahan Dan Konsep Upah Dalam Konsep Islam

1. Sistem Pengupahan Di Indonesia

Indonesia adalah sebuah negara hukum, maka sudah lazim jika sumber yang digunakan adalah undang-undang. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Sudah menjadi kewajiban pengusaha membayar upah karyawan, karena hal tersebut berkaitan dengan hak asasi manusia. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.³⁹ Terkait pelanggaran tersebut, kebijakan pemerintah di bidang pengupahan ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul yang dipicu

³⁷ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 124.

³⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* Cet 3.

³⁹ Widodo Suryandono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, cet 2 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 100.

terjadinya konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Diantara permasalahan pokok pengupahan meliputi:

- a. Upah bagi pekerja bawah yang rendah.
- b. Kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.
- b. Bervariasinya komponen upah.
- c. Tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas.⁴⁰

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara pengusaha biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Berikut beberapa macam sistem pembayaran upah baik teori maupun praktik dikenal sebagai berikut:⁴¹

- a. Sistem upah jangka waktu merupakan sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu. Misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
- b. Sistem upah potongan, tujuan dari sistem ini untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu. Misalnya diukur dari segi banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- c. Sistem upah permufakatan adalah sistem pemberian upah dengan memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagikan upah tersebut kepada para anggotanya.
- d. Sistem skala upah berubah, maksudnya dalam sistem ini jumlah upah diberikan berdasarkan pada penjualan dari hasil produksi di pasar. Apabila harga naik jumlah upah akan naik. Begitu sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun.

⁴⁰ Widodo Suryandono, *Asas-asas Hukum Perburuahan*, cet 2, 101.

⁴¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007),72-73.

- e. Sistem upah indeks, sistem ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Penggunaan sistem ini menyebabkan upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meski tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
- f. Sistem pembagian keuntungan, penetapan upah pada sistem ini dapat disamakan dengan pemberian bonus jika pengusaha mendapat keuntungan di akhir tahun.
- g. Sistem upah borongan, merupakan balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Sistem ini seringkali dipakai pada pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian dibagi antarpelaksana.
- h. Sistem upah premi, merupakan penetapan upah hasil kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil jika semua karyawan dapat mencapai prestasi yang lebih dari itu, maka ia diberi premi. Premi diberikan untuk menghemat waktu, menghemat bahan, kualitas produk yang unggul dan sebagainya.

2. Konsep Upah Dalam Islam

Ekonomi Islam sering menyebut upah dengan kata “*ujrah*”. Ujrah Dilihat dari objek Ijarah berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia. Berikut syarat-syarat ijarah yang sama dalam akad jual beli, yaitu:⁴²

⁴² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Amzah, 2015) cet. 3,. 321.

a. Syarat terjadinya akad

Menurut Hanafiah syarat yang berkaitan dengan *aqid* ialah berakal, dan *mumayyiz*, serta *baligh* menurut Syafi'iyah dan Hanabilah. Akad ijarah tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir* dan *musta'jir*) hilang akal atau masih dibawah umur. Menurut Malikiyah, *tamyis* adalah syarat sewa-menyewa maupun jual beli, sedangkan *baligh* merupakan syarat untuk kelangsungan.

Hal ini berarti, apabila anak yang *mumayyiz* menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja) atau barang yang dimilikinya maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin dari walinya.

b. Syarat kelangsungan akad

Syarat dari kelangsungan akad ijarah yakni terpenuhinya hak milik atau kekuasaan. Jika pelaku (*aqid*) tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan seperti akad yang dilakukan oleh *fudhuli*, maka akadnya tidak bisa dilangsungkan, dan menurut Hanafiah dan Malikiyah statusnya *mauquf* (ditangguhkan) menunggu persetujuan si pemilik barang. Namun, menurut Syafi'iyah dan Hanabilah hukum tersebut adalah batal, seperti halnya jual beli.

c. Syarat sahnya Ijarah

Agar menjadi sah, syarat yang harus dipenuhi dalam akad *ijarah* berkaitan dengan *aqid* (pelaku), *ma'uqud 'alaih* (objek), sewa atau upah (*ujrah*) dan akadnya sendiri. Berikut pemaparan syarat-syarat tersebut sebagai berikut:⁴³

⁴³ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, 233.

- 1) Persetujuan kedua belah pihak, sama seperti dalam jual beli. *Ijarah* termasuk perniagaan (*tijarah*), karena didalamnya terdapat tukar-menukar harta. Orang yang berakad *ijarah* juga mempunyai syarat yakni mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna, agar mampu mencegah terjadinya perselisihan.
- 2) Objek akad mempunyai manfaat jelas, hal ini agar tidak menimbulkan perselisihan. Apabila objek akad tidak jelas dan terjadi perselisihan, maka akad *ijarah* tidak sah. Manfaat tersebut tidak bias diserahkan, dan tujuan akad tidak tercapai. Kejelasan tentang objek akad *ijarah* bias dilakukan dengan menjelaskan:
 - a) Objek manfaat. Penjelasan mengenai objek manfaat dengan cara mengetahui benda yang disewakan.
 - b) Masa manfaat. Penjelasan ini diperlukan dalam kontrak rumah tinggal atau kendaraan berapa bulan atau tahun, misalnya berapa hari disewa.
 - c) Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tukang dan pekerja. Penjelasan ini berguna agar antar kedua pihak tidak terjadi perselisihan. Misalnya pemilik sawah memberi tahu buruh bahwa besok sawahnya siap di panen, maka buruh dapat memanen di sawah pemilik sawah tersebut.
- 3) Objek akad *ijarah* harus dipenuhi, baik secara hakiki maupun *syar'i*. Hal ini menjadi tidak sah apabila menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara *hakiki*, seperti menyewakan kuda yang binal untuk dikendarai. Atau tidak bisa dipenuhi secara *syar'i*, seperti menyewa tenaga wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid.

- 4) Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan oleh *syara'*. Contohnya menyewa rumah bukan untuk berbuat maksiat.
- 5) Pekerjaan yang dilakukan itu bukan kewajiban orang yang disewa (*ajir*) sebelum berlakunya akad *ijarah*.
- 6) Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila ia mengambil pekerjaan untuk dirinya sendiri maka *ijarah* tidak sah. Berdasarkan hal tersebut, *ijarah* tidak sah atas perbuatan taat karena manfaatnya untuk orang yang mengerjakan itu sendiri.
- 7) Manfaat *m'aqud 'alaih* harus sesuai dengan maksud dan tujuan dilakukannya akad *ijarah*, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah*, maka *ijarah* tidak sah. Misalnya menyewa pohon yang digunakan untuk menjemur pakaian. *Ijarah* seperti ini tidak dibolehkan, karena manfaat yang dimaksud penyewa adalah menjemur pakaian, itu tidak sesuai manfaat pohon sendiri.

d. Syarat mengikat akad *ijarah* (syarat *luzum*)

Supaya akad *ijarah* dapat mengikat, terdapat dua syarat yaitu:⁴⁴

- 1) Benda yang disewakan harus terhindar dari cacat (*'aib*) yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benda yang disewa itu. Apabila terdapat cacat maka orang yang menyewa (*musta'jir*) boleh memilih antara meneruskan *ijarah* dengan pengurangan uang sewa dan membatalkannya.

⁴⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, 327.

2) Tidak terdapat *udzur* (alasan) yang dapat membatalkan akad *ijarah*.

Misalnya *udzur* pada salah seorang yang melakukan akad, atau pada sesuatu yang disewakan.

Ijarah terbagi kepada dua bentuk, yaitu:⁴⁵

a. *Ijarahah 'yan* yakni sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.

b. *Ijarah bi al'amal*, terjadi perikatan tentang sebuah pekerjaan atau buruh manusia dimana pihak penyewa memberi upah kepada pihak yang menyewakan. *Ijarah amal 'ala al-a'mal* terbagi dua, yaitu:⁴⁶

1) *Ijarah Khusus*, yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seorang pekerja.

Hukumnya, yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang memberinya upah.

2) *Ijarah Musytarik*, yaitu *ijarah* dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerjasama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.

Senada dengan Rachmat Syafe'i, menurut Ulama Kontemporer Wahbah az-Zuhaili dalam bukunya *Fiqh Islam Wa Adillatuha*, terkait tanggung jawab yang di sewa (*ajir*) terdapat dua macam, yaitu:⁴⁷

a. *ajir khas* (pekerja khusus): pekerja khusus adalah orang yang bekerja kepada seorang selama waktu tertentu. Pekerja khusus tidak boleh bekerja selain orang yang menyewanya.

b. *ajir mustarik* (pekerja umum): pekerja umum adalah orang yang bekerja untuk orang banyak. Misalnya tukang besi, tukang seterika, dll. Pekerja umum boleh

⁴⁵ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet 2, 2001), 426.

⁴⁶ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, 133.

⁴⁷ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuha*, Jilid 5 (Jakarta : Gema Insani, 2011), 477.

bekerja untuk orang banyak dan yang menyewanya tidak boleh melarangnya bekerja untuk orang lain.

Upah untuk pekerja umum maupun pekerja khusus berkaitan dengan kesepakatan kedua belah pihak, dan berpengaruh atas faktor kekuatan penawaran dan permintaan yang terjadi dipasar Islam secara penuh termasuk masalah harga dan upah.⁴⁸ Ketika penawaran dan permintaan bekerja mengalami kekuatan dalam perspektif tersebut, maka upah akan berlaku adil. Menurut Jaribah bin Ahmad al-Harisi ada beberapa syarat untuk merealisasikan kecukupan yang menentukan upah pekerja khusus dan pekerja umum, antara lain:

- 1) Terdapat perbedaan kemampuan dan keahlian seseorang dengan orang lain. Maka persyaratan upah harus menyamai kecukupan itu.
- 2) Sesungguhnya batas minimal upah pekerja individu harus tidak kurang dari batas kecukupan karena dapat mempengaruhi semangat produktivitas.
- 3) Para fuqaha' membicarakan upah pekerja pada individu, maksudnya mereka menentukannya dengan upah sepadan.⁴⁹

Berdasarkan sistem pengupahan menurut Umar bin Khatab, Jaribah bin Ahmad al-harisi melihat upah dapat dilihat atau diukur melalui kemampuan dan keahlian seseorang. Upah yang diberikan harus sepadan dan tidak kurang dari batas kecukupan, karena dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja serta motivasi pekerja (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya. Serta tidak

⁴⁸ Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khatab* (Jakarta : Khalifa, 2006), 241.

⁴⁹ *Ibid*, 41.

melibihi dari batas kecukupan untuk menghindari dan melindungi pekerja dari perbuatan suap.

Sistem penetapan upah dalam Islam antara lain yaitu:

1) Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Sesuai dengan hadits:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْمَلْ أَجْرُهُ (رواه عبد الرزاق عن أبي هريرة)

Artinya: Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukan upahnya (HR. Abd. Razaq dari Abu Hurairah)⁵⁰

Hadith diatas berisi bahwasanya Rasulullah telah memberikan petunjuk, agar pemilik usaha terlebih dulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum karyawan memulai pekerjaannya. Adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan semangat bekerja serta mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja. Karyawan akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja dengan pemilik usaha.

2) Membayar upah sebelum keringatnya kering

Berdasarkan hadits dibawah ini yang diriwayatkan oleh Bukhari hadits nomor 2.225 dan juga diriwayatkan oleh Muslim hadits nomor 2.924 dalam Kitab 9 Imam,

مَطْلُ الْعَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya: Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezaliman. (H.R. Bukhari Muslim).⁵¹

⁵⁰ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, 124.

⁵¹ Lidwa Pusaka i-Shoftware, *Kitab 9 Imam Hadist*. Hadith riwayat Bukhari no. 2.225 dan Muslim no. 2.924.

Dapat disimpulkan bahwasanya dilarang menunda-nunda dalam menjalankan suatu kewajiban. Upah adalah hak karyawan maka pemberiannya jangan sampai ditunda-tunda dengan cara membayar upah sebelum kering keringatnya. Seperti hadits berikut:

أَطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَفْ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه عن ابن عمر)

Artinya: Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering (H.R. Ibn Majjah dari Ibnu Umar).⁵²

Pada buku *Bulughul Maram* yang ditulis oleh Kahar Masyhur mengatakan bahwasanya hadits pada bab ini hadits Abu Hurairah r.a. Menurut Abi Ya'la dan Baihaqi, dan hadits dari Jabir menurut Tabrani semuanya adalah dhaif.⁵³ Akan tetapi hadits tersebut dapat digunakan pemilik usaha untuk menepis keraguan dan rasa khawatir karyawan bahwa upah mereka akan dibayarkan. Atau pemberian upah akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Akan tetapi umat Islam diperbolehkan dalam menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan pemilik usaha.

3. Nilai-Nilai Islam Pada Sistem Pengupahan

Nilai-nilai Ekonomi Islam yang terdapat pada sistem pengupahan yaitu:⁵⁴

a. Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para

⁵² Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, 124.

⁵³ Kahar Masyhur, *Bulughul Maram* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), 515.

⁵⁴ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, Terj. M. Nastangin, 363-364.

pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya.

al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Sejalan dengan Ahmad Ifham Sholihin dalam bukunya berjudul Buku Pintar Ekonomi Syariah Keadilan memaknai keadilan dalam penetapan upah dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:⁵⁵

- 1) *Adil Bermakna Transparan*, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- 2) *Adil Bermakna Proporsional*, bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

b. Kelayakan

Nilai kedua adalah upah yang diberikan harus layak. Allah SWT berfirman:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَئِيْ كُلِّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (Q.S. al-Jatsiyah (45): 22).⁵⁶

⁵⁵ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), 871-874.

⁵⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahan*, Q.S. al-Jatsiyah: 22.

Afzalur Rahman memaknai bahwa setiap manusia yang telah melaksanakan pekerjaan akan mendapatkan imbalan, baik di dunia maupun di akhirat serta tidak akan merasakan kerugian. Jadi ayat di atas menjamin upah layak bagi para pekerja industri serta tidak meniadakan sumbangsih pekerja dalam proses produksi. Apabila upah pekerja dikurangi tanpa mengurangi sumbangsih pekerja dalam proses produksi, maka perbuatan itu merupakan tindakan penganiayaan.⁵⁷

Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum di sebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.⁵⁸

4. Faktor-faktor Yang Dapat Menentukan Upah Karyawan

Dikutip dalam tulisan A. Nurul Fajri Osman, faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah dan mempengaruhi tingkat upah adalah:⁵⁹

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi dan jumlah tenaga

⁵⁷ Afzalur Rahman, *Economic Doctrines of Islam*, Terj. M. Nastangin, 364

⁵⁸ *Ibid*, 365.

⁵⁹ A. Nurul Fajri Osman, *Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Lampung*, (Lampung: Jurnal Ilmu Hukum Praevia Universitas Lampung) ISSN No. 1907-8714, Vol. 5 No. 1 Januari-Juni 2011, 35.

kerja langka, maka upah yang diberikan kepada pekerja biasanya cenderung tinggi. Sedang jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah ruah, upah biasanya cenderung rendah.

b. Organisasi pekerja.

Ada tidaknya organisasi pekerja, serta lemah kuatnya organisasi pekerja tersebut akan mempengaruhi tingkat upah.

c. Kemampuan untuk membayar.

Pemberian upah juga tergantung pada kemampuan pengusaha. Meskipun terjadi penuntutan upah yang tinggi oleh serikat pekerja. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi laba. Jika kenaikan biaya produksi terjadi kerugian perusahaan, maka sudah pasti perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas pekerja.

d. Produktivitas.

Semakin tinggi hasil produk suatu perusahaan karena produktivitas kerja yang tinggi dari pekerja, maka makin tinggi pula kemampuan perusahaan tersebut untuk memberikan imbalan berupa upah kepada para pekerjanya.

e. Biaya hidup.

Faktor lain yang juga mempengaruhi penetapan upah ialah gaya hidup. Pada kota besar biaya hidup tinggi, maka upah yang diberikan cenderung tinggi.

f. Pemerintah.

Pemerintah juga memiliki peran yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah melalui peraturan pemerintah. Peraturan upah minimum merupakan batas bawah tingkat upah yang dibayarkan.

Perbedaan tingkat upah juga bisa terjadi karena terdapat perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang saja. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah bisa juga disebabkan oleh ketidaktahuan atau juga keterlambatan. Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkatan kerja. Karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan, dan hasil material.⁶⁰ Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam al-Quran surat an-Nisa ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian daripada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu. (Q.S. an-Nisa: 32).⁶¹

Menurut Ibnu Taimiyah terkait konsep upah dan harga adalah dua konsep yang seringkali dipandang sebagai hal yang kurang lebih serupa.⁶² Karena itu permasalahan penentuan jumlah upah sesungguhnya tak banyak berbeda dari pematokan harga. Hanya saja, istilah yang kerap digunakan oleh Ibnu Taimiyah

⁶⁰ M. Abdul Mannan, *Islamic Economic, Teory and Practice* Terj. M. Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997), 177.

⁶¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahan*, Q.S. an-Nisa: 32.

⁶² R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an tentang Etika dan Bisnis* (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), 175.

dalam menjelaskan persoalan ini adalah *tas'ir fi al-a'mal*, yang memiliki makna pematokan nilai harga atas suatu jasa pekerjaan.

Dalam situasi ketimpangan ekonomi, Ibnu Taimiyah dalam buku Lukman Fauroni berpendapat bahwa pemerintah mungkin saja menerapkan tarif upah yang sepadan (*ujrah al-mitsl*) terhadap setiap kegiatan transaksi perdagangan jasa. Ia menulis,

“Pemerintah berhak memaksa pihak-pihak yang bergerak di bidang produksi jika masyarakat membutuhkan jasa mereka, seperti petani (produsen pangan), penjahit (produsen sandang), dan tukang bangunan (produsen papan) untuk menjual jasa mereka dengan menerima sejumlah upah yang sepadan (*ujrah al-mitsl*). Dengan demikian, pembeli jasa tidak dapat mengurangi jumlah upah yang diterima penjual jasa. Begitupun, penjual jasa tidak dapat menuntut dari pembeli jasa sejumlah upah yang melebihi *ujrah mitsl*.”⁶³

Tujuan ditetapkan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi bisnis. Oleh sebab itu, melalui tarif upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat diselesaikan secara adil.

⁶³ R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an tentang Etika dan Bisnis*, 177.