

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Upah (*ujrah*)

##### 1. Pengertian Upah

Di dalam kehidupan sehari-hari pembayaran kepada tenaga kerja kadang dibedakan dalam dua pengertian: gaji dan upah. Gaji cenderung identik dengan pekerja-pekerja, pegawai-pegawai, dan karyawan-karyawan tetap dimana pembayarannya sebulan atau seminggu sekali. Sedangkan upah cenderung diidentikkan dengan pekerja-pekerja kasar, buruh-buruh kasar, buruh-buruh pertanian, dan segala jenis pekerjaan tidak tetap.

Menurut Nuriasah Haribuan, bahwasannya upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>1</sup> Menurut Benham, upah dapat didefinisikan dengan “sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.”<sup>2</sup>

Sedangkan menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30, 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,

---

<sup>1</sup> Afzalurrahman, *Doktrin ekonomi Islam* jilid 2, 361.

<sup>2</sup> *Ibid*, 361.

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>3</sup>

Dari penjelasan di atas, pada dasarnya upah memiliki makna yang sama yaitu timbal balik dari pengusaha kepada karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang kesemuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang yang ruang lingkungannya mencakup pada kesejahteraan keluarganya.

## 2. Pengertian upah perspektif ekonomi Islam

Islam sebagai suatu doktrin ekonomi yang berlandaskan kepada Al-Qur'an, As-Sunnah, dan Ijtihad para Ulama menggariskan upah atau gaji tenaga kerja secara lebih komprehensif. Konsep upah dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari hukum-hukum syara' seputar kontrak kerja (*ijaratul ajjir*) yang merupakan sub bahasan dari sewa-menyewa (*ijarah*).

Secara bahasa, *ijarah* berasal dari kata *al-ajru*. *Al-ajru* di dunia adalah kompensasi, *al-ajru* di akhirat adalah pahala. *Ijarah* adalah pemilikan jasa dari seseorang yang dikontrak tenaganya (*Ajir*) oleh orang yang mengontrak tenaga (*Musta'jir*). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa upah (*Al-ujrah*).<sup>4</sup> Upah (*ujrah*) dapat didefinisikan sebagai setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang, barang, ataupun jasa karena apa saja yang bisa dinilai dengan harga maka

---

<sup>3</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003, *tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta:BP. Cipta Jaya, 2003),5.

<sup>4</sup>Ghufron A Mas'adi, *Fiqh Muamalat Konteksual*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2002),182.

boleh dijadikan kompensasi, dengan syarat harus jelas. Hal ini berdasarkan firman Allah SWT surat Al-Baqarah ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ  
وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ....

Artinya: Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. (Qs. Al-Baqarah :233).<sup>5</sup>

Mereka diberi nafkah dan pakaian karena menyusui. Apabila hal ini diperbolehkan untuk seorang wanita yang menyusui, maka hal yang serupa juga diperbolehkan untuk yang lain. Karena masing-masing merupakan transaksi *ijarah*. Jadi intinya bahwa upah tersebut harus jelas sejelas-jelasnya sehingga bisa menafikan kekaburan, sekaligus dapat dipenuhi tanpa ada permusuhan. Dan sebelum memulai bekerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya. Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya. Misalnya upah tersebut bisa diberikan harian, bulanan, atau kurang dari itu atau bahkan lebih dari itu.<sup>6</sup>

Melihat definisi upah menurut Islam dan konvensional di atas sebenarnya hampir sama, hanya saja Islam mendefinisikan upah lebih komprehensif, yaitu adanya kaitan dengan akhirat berupa imbalan pahala.<sup>7</sup>

Dalam hal ini, Allah menegaskan dalam surat An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

<sup>5</sup> Depag R.I, *Al-qur'an Dan Terjemahannya*, (Surakarta: Media Insani Publishing, 2007), 71.

<sup>6</sup> Taqiyudin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, (surabaya: Risalah Gusti,2007), 90.

<sup>7</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*,( Bogor :Raih Asa Sukses, 2008),3.

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Qs. An-Nahl:97)<sup>8</sup>

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka (pria atau wanita) yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal saleh sendiri dapat didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Dengan demikian, maka seorang karyawan muslim yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat. Sehingga, imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting sebagai tujuan utama hidup ini dibandingkan penekanan terhadap dunia (materi).

### 3. Landasan Hukum Upah Perspektif Ekonomi Islam

Para ulama fiqih mengatakan bahwa yang menjadikan dasar-dasar hukum *ujrah* adalah Al-Qur'an, Al-sunnah dan Ijma'.

a. Dasar hukum *ujrah* dalam Al-qur'an adalah:

1) Firman Allah, yang berbunyi

..... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ..... (٦)

Artinya: Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya. (QS. At-talaq 65:6)

2) Firman Allah, yang berbunyi

---

<sup>8</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, 278.

.... قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا (٧٧)

Artinya: Musa berkata “ jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu. (QS. Al- kahfi 18:77)

b. Dasar hukum ujah dalam Al- sunnah

Dasar-dasar hukum ujah menurut hadits nabi diantaranya:

إِخْتَجِمَ وَاعْطِ الْحَجَّامَ أَجْرَهُ (رواه البخاري ومسلم)

Artinya: “ Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”. (HR. Bukhari dan Muslim)

Diriwayatkan dari Umar r.a bahwasannya Nabi Muhammad SAW

bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”  
(H.R. Ibnu Majalah dan Imam Thabrani)<sup>9</sup>

c. Dasar hukum *ujrah* dalam Ijma’

Mengenai disyariatkannya ijarah, para sahabat dan tabi’in, mereka semua telah memperbolehkan hukum ijarah, selain itu pula ada yang mengatakan bahwa Ijma’ ulama’ tentang perkara ijarah kembali kepada nash Al-qur’an dan sunnah nabi yang suci, semua ulama sepakat dan tidak seorang ulama’ pun yang membatah kesepakatan (ijma’) ini.<sup>10</sup>

Lebih jauh lagi, disyariatkannya ujah karena manusia membutuhkannya. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, mereka membutuhkan binatang untuk dijadikan kendaraan dan angkutan. Begitu juga manusia membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan

<sup>9</sup>Ibnu Hajar Al-Asqolan, *Bulughul Maram*, (Semarang:Toha Putra),187.

<sup>10</sup>Imam Taqiyuddin Abu Bakar Al-Husaini, *Kifayatul Akhyar*, (terj) K.H Syarifuddin Anwar dan K.H Misbah Mustafa, (Surabaya: Bina Iman, 1994), 694.

dalam kebutuhan hidup dan lain sebagainya. Semua itu bisa dijangkau dengan memperoleh upah.

#### **4. Syarat, Dasar, dan Prinsip Pengupahan**

##### **a. Syarat Upah (Ujrah)**

Adapun syarat-syarat upah menurut Taqiyuddin an-Nabhani memberikan kriteria sebagai berikut:

- 1) Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
- 2) Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- 3) Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang, barang, atau jasa).
- 4) 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.
- 5) Upah yang diberikan majikan bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang-barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan, penipuan atau sejenisnya.

- 6) Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap.<sup>11</sup>

b. Dasar Pengupahan

Dalam Islam secara konseptual yang menjadi dasar penetapan upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan. Apabila 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.

Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf Qardowi ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.<sup>12</sup>

Sedangkan Afzalurrahman mengatakan bahwa upah akan ditentukan melalui negoisasi di antara para pekerja (buruh), majikan (pengusaha) dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan tentang upah. Tugas negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga

---

<sup>11</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam* alih bahasa Muhammad Maghfur Wahid, (Surabaya: Risalah Gusti 1996),89.

<sup>12</sup> Yusuf Qardowi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyuting M. Solikhin*, (Jakarta: Gema Insani Press,1997), 402.

menafikan kebutuhan hidup para pekerja atau buruh, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si pengusaha dari hasil produk bersamanya.<sup>13</sup>

### c. Prinsip-prinsip Pengupahan

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan dan kelayakan.

#### 1) 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. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

Adil mempunyai bermacam-macam makna, di antaranya sebagai berikut:

#### a) Adil bermakna jelas dan transparan

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Baqaroh ayat 282

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

---

<sup>13</sup> Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 297.



وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ<sup>14</sup>.....

dan surat Al-Maidah ayat 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ<sup>15</sup>

Berdasarkan kedua ayat tersebut, maka dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus dijelaskan dahulu mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah. yang akan diterima oleh pekerja.

Yusuf Qardhawi dalam kitabnya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, menjelaskan sebagai berikut:

“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 antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya 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>16</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa selain

<sup>14</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, 48.

<sup>15</sup> Ibid, 106

<sup>16</sup> Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyuting M. Solikhin* (Jakarta: Rabbani Press 1997), 405.

hak pekerja, maka pekerja memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari pekerja dengan baik. Bahkan al-Qardawi mengatakan bahwa bekerja dengan baik merupakan kewajiban pekerja atas hak upah yang diperolehnya. Dan memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja pekerja yang, diperolehnya.<sup>17</sup>

b) Adil bermakna proporsional

Sebagaimana firman Allah SWT dalam An-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)<sup>18</sup>

Dan surat An-Najm ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩)<sup>19</sup>

Ayat-ayat di atas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah.<sup>20</sup> Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan Sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur yang lainnya

## 2) Prinsip Kelayakan

<sup>17</sup> Ibid,406.

<sup>18</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, 504.

<sup>19</sup> Ibid, 527.

<sup>20</sup> Eggy Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*, 34.

Etika bisnis Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran, dan keadilan, sedangkan antara pemilik perusahaan dan karyawan berkembang semangat kekeluargaan. Sehingga, perusahaan juga harus memperlakukan pekerja seperti mereka memperlakukan dirinya sendiri. Realitas ini, nantinya akan mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima karyawan.

Kelayakan mencakup di segala aspek, baik aspek individu atau personal sampai ke aspek keluarga. Selain itu, kelayakan juga melihat dari aspek norma-norma yang berlaku. Semisal kelayakan jenis pekerjaan dilihat dari aspek gender. Seringkali terjadi salah penempatan, di mana pekerjaan yang selayaknya dikerjakan oleh laki-laki, terpaksa dikerjakan oleh pekerja atau karyawan wanita.

Kelayakan seorang karyawan dalam menerima jumlah upah apakah sudah sesuai dengan standar kehidupan di lingkungannya atau belum juga menjadi persoalan tersendiri. Kesesuaian jumlah upah dengan standar hidup di lingkungan merupakan satu bagian yang harus terpenuhi, karena hal ini berkaitan dengan penghargaan kemanusiaan dan pemberlakuan kelayakan terhadap kaum buruh.

Disamping itu kelayakan juga mencakup kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Seperti yang disebutkan dalam hadits yang artinya:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa

yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR.Muslim)"

Pemahaman hadits di atas adalah himbauan bagi penyewa tenaga untuk memperlakukan pekerja seperti dia memperlakukan dirinya sendiri. Baik dari aspek kebutuhan pokok maupun kebutuhan lainnya. Himbauan yang sifatnya menjadi sebuah keharusan tersebut, merupakan kontribusi nyata oleh Islam dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kelayakan dalam pembayaran upah terhadap pekerja.

## **B. Perbedaan Tingkat Upah**

Dalam kehidupan ini, banyak kita jumpai perbedaan tingkat upah. Perbedaan upah dapat kita lihat antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, antara pekerja-pekerja terampil dan pekerja tidak terampil. Ada kalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang menginginkan suatu kehidupan yang menyenangkan dan ada pula yang memungkinkan suatu kehidupan yang mewah. Ada beberapa faktor penting yang menjadi sumber dari perbedan upah, yaitu:

1. Perbedaan jenis pekerjaan
2. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan
3. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan<sup>21</sup>
4. Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>Payaman P. Simajuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE UI, 1998), 38.

<sup>22</sup> Ibid., 52.

Dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkat pekerja. Upah akan mengalami perbedaan dengan perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah tenaganya, meskipun jasa dalam suatu pekerjaan itu semata merupakan hasil dari tenaga. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nisa':

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا  
اَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اَكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ  
كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا (٣٢)

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang di karuniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari 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 mengetahui dari segala sesuatu. (QS. An-Nissa ayat 4: 32)<sup>23</sup>

Berdasarkan ayat di atas bahwa penentuan upah pekerja didasarkan atas kemampuan dan profesionalisme dan pendekatan Al-Qur'an dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan dan bakat ini merupakan salah satu sumbangan terpenting bagi kemajuan peradaban manusia.<sup>24</sup>

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan.

Pendapat Ibnu Taymiyah bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara (ujrah al-misli) sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk

<sup>23</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan terjemahnya*

<sup>24</sup> M.A Manan, *Ekonomi Islam : Teori dan Praktek*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2000), 118.

meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua belah pihak.<sup>25</sup>

Hal tersebut dijelaskan bahwa *ujrah al mistli* (upah sepadan) ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat pembelian jasa, tujuan dasarnya adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja terpelihara dari eksploitasi satu sama lain, dengan begitu jika ingin menetapkan tarif upah atas kedua belah pihak melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan jumlah upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya. Tujuan ditetapkan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi bisnis, dengan demikian melalui tarif upah yang sepadan setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil. Dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar menawar kedua belah pihak yaitu antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>26</sup>

Namun, apabila upahnya belum jelas tetapi transaksi ijarah tersebut sudah berlangsung, maka transaksi tersebut tetap sah, dan apabila kemudian hari terjadi

---

<sup>25</sup> A.A Islahi, 93.

<sup>26</sup> Ibid, 98.

perselisihan tentang kadar upahnya, maka bisa dikembalikan kepada upah sepadan, oleh karena itu upah bisa diklasifikasikan menjadi dua yaitu upah yang sepadan (*ajru al-mistli*) dan upah yang disebutkan (*ajru Musamma*). Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut, seperti halnya syarat yang telah disebutkan diatas, sedangkan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila akad ijarahnya telah menyebutkan jasa kerjanya.<sup>27</sup>

Adapun yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan Negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu Negara, melainkan mereka yang ahli dalam menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya. Dan yang dijadikan para ahli untuk menentukan perkiraan upah tersebut adalah jasa, baik jasa tersebut berupa jasa kerja ataupun jasa pekerja.<sup>28</sup>

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 dibayar secara adil dari bagian yang sah dari hasil kerja sama namun, sebagian jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar

---

<sup>27</sup> Taqiyudin An-nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, 103.

<sup>28</sup> *Ibid*, 104.

upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu, Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Demikian pula para pekerja akan dianggap menindas jika memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.<sup>29</sup> Prinsip keadilan tercantum dalam surat Al-Jaatsiyah:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (٢٢)

Artinya : Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan akan di balasi tiap-tiap diri terhadap apa yang di kerjakannya, dan mereka tidak akan di rugikan. (Al-Jaatsiyah 45:22)

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang di kerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya. Sehingga, ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi.

### **1. Tingkat upah minimum**

Pekerja dalam hubungannya dengan majiakan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para

---

<sup>29</sup> Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, 363.



majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.<sup>30</sup>

Selanjutnya, negara mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu memperhatikan agar setiap pekerja memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar serta tidak memperbolehkan upah di bawah tingkat minimum. Tingkat upah minimum ini harus selalu dipantau dan sewaktu-waktu direvisi kembali untuk melakukan penyesuaian tingkat harga dan biaya hidup dalam masyarakat

## **2. Upah tertinggi**

Benarlah bahwasannya Islam tidak membiarkan upah berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok kerja dan juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi.<sup>31</sup>

Oleh karena itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut. Setidak-tidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga sehingga tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan. Pentingnya menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran dan masyarakat tidak cenderung menjadi pengkonsumsi semua barang konsumsi.

## **3. Tingkat upah sesungguhnya**

---

<sup>30</sup> Ibid., 366.

<sup>31</sup> Ibid., 367.

Islam telah menyediakan usaha-usaha pengamanan untuk melindungi hak-hak para pekerja dan majikan. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya naiknya upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang sudah tentu dipengaruhi oleh standar hidup pekerja, kekuatan efektif dari organisasi pekerja, serta sikap para majikan yang mencerminkan keimanan mereka terhadap balasan Allah SWT.

Sebagai hasil interaksi antara kedua kekuatan antara majikan dan buruh, maka upah akan berada di antara upah minimum dan maksimum yang mengacu pada taraf hidup yang lazim serta kontribusi yang telah diberikan para pekerja. Jika pada suatu waktu upah minimum jatuh di bawah tingkat minimum ataupun sebaliknya, maka negara berhak melakukan campur tangan dan menetapkan upah sesuai dengan kebutuhan saat itu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat upah sebenarnya akan berkisar antara kedua batas upah berdasarkan hukum persediaan dan penawaran tenaga kerja dan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari kelompok kerja, sebagai hasilnya tingkat upah minimum dan maksimum akan ditetapkan berdasarkan standar hidup kelompok pekerja dan tetap merangkak naik sesuai dengan naiknya standar hidup tersebut.

### **C. Jenis-jenis dan Sistem pemberian upah**

## 1. Jenis-jenis upah

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

### a. Upah nominal

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

### b. Upah nyata

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

### c. Upah hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima 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.

### d. 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 diperusahaannya. Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah.

e. Upah wajar

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

- 1) Kondisi Negara pada umumnya.
- 2) Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada.
- 3) Peraturan perpajakan.
- 4) Standar hidup para buruh itu sendiri.
- 5) Undang-undang mengenai upah khususnya.
- 6) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.<sup>32</sup>

## 2. Sistem pemberian upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimanacara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu:

a. Sistem upah jangka waktu

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan

b. Sistem upah potongan (borongan)

Sistem ini tujuannya adalah untuk mangganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaanya tidak memuaskan.Sistem upah ini hanya dapat

---

<sup>32</sup> Zainal Asikin.*Dasar-dasar Hukum Perburuhan*,(Jakarta: PT Raja grafindo Persada, 2002),89.

diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

c. Sistem upah pemufakatan

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

d. Sistem skala upah berubah

Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah

e. Sistem upah indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.<sup>33</sup>

#### **D. Pandangan Tokoh-Tokoh Islam Mengenai Konsep Penetapan Upah**

---

<sup>33</sup>Ibid,91.

Dalam masalah pengupahan ini ada beberapa tokoh Islam yang memberikan gambaran ataupun cara yang terbaik agar upah dapat dirasakan keadilannya baik pekerja maupun majikannya.

### **1. Ibnu Taymiyah**

Pada masa Ibnu Taymiyah konsep upah dan harga merupakan dua konsep yang sering kali dipandang sebagai hal yang kurang lebih serupa. Itu sebabnya masalah penentuan jumlah upah sesungguhnya tak banyak berbeda dengan pematokan harga. Hanya saja, istilah yang kerap digunakan dalam menjelaskan persoalan ini adalah *tas'ir fi al-a'mal*, yang secara literal bermakna pematokan nilai harga atas suatu jasa pekerjaan.

Pada dasarnya, dalam kondisi normal, tarif upah atas suatu jasa pekerjaan dapat dinegosiasikan oleh kedua belah pihak (penjual jasa dan pembeli jasa). Dengan kata lain, jasa pekerjaan merupakan sebuah komoditi yang diperdagangkan, dan karenanya tarif upah tunduk mengikuti hukum permintaan dan penawaran yang berlaku umum dalam dunia ekonomi.

Akan tetapi, dalam situasi ketimpangan ekonomi, Ibnu Taymiyah berpendapat bahwa pemerintah mungkin saja menerapkan tarif upah yang sepadan (*ujrah al-mitsli*) terhadap kegiatan transaksi yang ada. Pemerintah berhak memaksa pihak-pihak yang bergerak dibidang produksi jika masyarakat membutuhkan jasa mereka, seperti petani, penjahit dan tukang bangunan untuk menjual jasa mereka dengan menerima sejumlah upah yang sepadan. Dengan demikian, pembeli jasa tidak dapat mengurangi jumlah upah yang akan

diterima penjual jasa. Begitupun, penjual jasa tidak dapat menuntut dari pembeli jasa sejumlah upah yang melebihi *ujrah al-mitsl*.

Selanjutnya Ibnu Taymiyah menjelaskan bahwa *ujrah al-mitsl* ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat transaksi pembelian jasa atau penyewaan barang. Dengan begitu, jika Negara ingin menetapkan tarif upah atau ada dua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menyebutkan jumlah upah yang disepakati, maka mereka harus sepakat menentukan tarif upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis jasa pekerjaan tersebut.<sup>34</sup>

### **3. Taqiyuddin An-Nabhani**

Mengenai masalah upah ini Taqiyuddin an Nabhani mengajukan penyelesaian gaji dengan konsep ijarah. Ijarah adalah memanfaatkan jasa suatu kontrak. Apabila ijarah berhubungan dengan seorang pekerja (ajir) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaan, waktu, upah dan tenaganya.

Ijarah mensyaratkan agar honor transaksi yang jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi ijarah (upah, honor, gaji) boleh tunai dan boleh tidak, boleh dalam bentuk harta ataupun jasa. Intinya, apa saja yang bisa dinilai dengan harga boleh dijadikan sebagai kompensasi, dengan syarat harus jelas.<sup>35</sup>

### **4. Al-Mawardi**

---

<sup>34</sup> M.Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara*, (Jakarta:Logos,1999), 99.

<sup>35</sup> Taqiyuddin An\_nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternative*, 84.

Mengenai masalah upah Al-Mawardi berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah setandar cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimal. Pendapat ini cenderung sama dengan pemikiran kapitalis yang menetapkan upah pada kebutuhan hidup minimal, yang kemudian dikenal di Indonesia dengan konsep Upah Minimum Regional (UMR).<sup>36</sup>

### **5. Syeikh Yusuf Qardhawi**

Mengenai konsep penetapan upah, Syeikh Yusuf Qardhawi menjelaskan bahwa rujukan penetapan upah itu adalah kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu majikan dan pekerja. Tetapi tidak sepatutnya bagi kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikannya upah di bawah standar.

Sebagaimana dilarang jual beli karena keterpaksaan, artinya tidak boleh mengeksploitasi kondisi kebutuhan mendesak penjual untuk membeli barang darinya dengan harga yang lebih rendah dari harga yang wajar, sehingga dengan demikian ia telah merugikannya. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnyadengan upah yang sangat minimyang tidak dapat mensejahterakannya.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> <http://fhufah.blogspot.com/2012/05/sistem-pengupahan-dalam-Islam-salah.html> diakses pada tanggal 20 Maret 2015

<sup>37</sup> Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral*, 405.