

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Upah Menurut Hukum Islam

1. Pengertian Upah (*Ijārah*)

Upah didalam pandangan Islam disebut juga dengan kata *ijārah* (اجارة), yang memiliki arti penyewaan, jasa dan kompensasi, yaitu akad yang dikerjakan atass pedoman suatu manfaat dengan mendapat kompensasi jasa.¹ Berdasarkan *etymology ijārah* adalah menjual manfaat. Sedangkan berdasarkan *Syāra' ijārah* merupakan suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.²

Menurut *fuqahā*, pengertian *ijarah* diantaranya sebagai berikut:³

1. Ulama Hanafiyah *ijārah* merupakan akad untuk membenarkan pemilik manfaat yang didapatkan dan disengaja dari suatu barang yang disewa dengan mendapat imbalan.
2. Menurut Malikiyah, *ijārah* merupakan nama bagi akad-akad untuk kema nfaatan yang sifatnya manusiawi dan.untuk sebagian yang dapat dipindahkan.

¹ Habib Nazir dan Muh Hasan, *Eniklopedi Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, (Bandung: Kaki Langit, 2004), 4.

² Ahmad Wardi Muslih, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), 318.

³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 115.

3. Menurut *Shaikh* Syihab al-Din dan *Shaikh* Umairah, *ijārah* merupakan akad atas manfaat yang diketahui serta disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui seketika itu juga.
4. Menurut Muhammad al-Syarbini al-Khatib, *ijārah* merupakan pemilik manfaat dengan adanya imbalan dan syarat yang sudah ditentukan.
5. Menurut Sayyid Sabiq, *ijārah* merupakan jenis akad guna mengambil manfaat menggunakan pengganti.
6. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijarah* merupakan akad yang objeknya adalah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan manfaat.
7. Menurut Idris Ahmad, upah artinya memanfaatkan kemampuan seseorang namun dengan syarat memberikan pengganti sesuai syarat-syarat tertentu.

Pembayaran upah secara umum dibedakan menjadi dua makna yaitu gaji dan upah. Gaji diartikan sebagai pembayaran terhadap karyawan tetap dan tenaga kerja profesional seperti halnya pemerintah, pegawai, manajer, guru dan sejenisnya. Sedangkan upah dimaknai sebagai pembayaran kepada karyawan yang tidak tetap.⁴

Didalam Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI dikatakan bahwa dalam memindahkan akad hak guna (manfaat) barang ataupun jasa dalam rentang

⁴ Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), 163.

waktu yang melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁵

Mu'ajjir/ajir disebut pekerja, sedangkan *musta'jir* disebut sebagai penyewa. Serta imbalan dari pemakaian manfaat atau jasa disebut *ajran* atau *ujrah*.⁶ Terdapat dua buah konsep *ijarah* yaitu antara *ijarāh bi al-manfa'ah* yang berbentuk akad sewa-menyewa dan akad *ijarāh bi al-'amal* yang berbentuk akad upah-mengupah, sedangkan dalam hal ini penulis meneliti tentang konsep dalam bentuk *ijarāh bi al-'amal*.

Dari keseluruhan pengertian yang diuraikan diatas bahwa pengertian upah (*ijarāh*) merupakan suatu kesepakatan yang dibuat oleh dua orang atau lebih yang bertujuan mendapatkan timbal balik antara pihak *mu'ajjir* sebagai orang menyewakan jasanya sedangkan pihak *musta'jir* sebagai pekerja/buruh. Akad yang demikian itu, para pihak nya memiliki ketergantungan sesuai kebutuhan masing-masing.

2. Dasar Hukum Upah

a) Al-Qur'an

1) Surah Al-Thalaq: 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۗ

⁵ <http://ekiszone.co.cc/tinjauan-yuridis-pembiayaan-berdasarkan-akad-sewa-menyewa-dalam-praktek-perbankan-syari'ah> diakses pada 1 Juli 2021.

⁶ Chairuman Pasaribu dan Suhrawandi, *Hukum Perjanjian Islam*, cet 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 92.

Artinya: “jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.”⁷

Ayat tersebut maksudnya menggambarkan tentang seseorang yang disewakan untuk menyusui anak orang lain, dan baginya sah mendapatkan upah atas pekerjaan menyusui anak orang lain tersebut.

2) Surah Ali-Imran: 57

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ

الظَّالِمِينَ

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman serta mengerjakan amalan-amalan yang sholeh, maka Allah akan memberikan mereka pahala yang sempurna dari amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”.⁸

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwa setiap pekerja harus dihargai dan diberikan upah yang layak, apabila upah tidak terpenuhi dan tidak seimbang bagi pekerja maka merupakan suatu kedzaliman yang tidak disukai Allah.

⁷ Departemen Agama RI, *al-Quran al-Karim dan Terjemahannya Departemen Agama RI*, (Semarang: Karya Toha Putra, 2002), 559.

⁸ <https://tafsirq.com/3-ali-imran/ayat-57>

b) Hadist

حدثنا ابن طاوس عن أبيه عن ابن عباس رضي الله عنهما قال: احتجم

النبي صل الله عليه وسلم واعطى الحجام اجره (رواه البخاري)

Artinya: “*Hadist dari Ibnu Thawus dari ayahnya dari Ibnu Abbas r.a dia berkata bahwa Nabi Saw pernah mengupah seorang tukang bekam kemudian membayar upahnya.*” (HR. Bukhari)⁹

Hadist tersebut menunjukkan bahwa dibidang kesehatan diperbolehkan untuk pemberian upah, hal ini karena semasa hidupnya Rasulullah, saat itu pernah memberi upah tukang bekamnya beliau.

c) Ijma’

Saat itu umat Islam dimasa para sahabat sepakat bahwa ijarah itu halal karena manfaatnya begitu banyak untuk manusia. Biasanya disesuaikan kebutuhan masyarakat, ketika akad jual beli dibolehkan maka akan ada komitmen untuk mengizinkan akad ijarah untuk keuntungan atau administrasinya. Karena pada dasarnya akad *ijarāh* juga merupakan akad jual beli tetapi lebih mengutamakan dari segi

⁹ <https://www.bacaanmadani.com/2017/12/pengertian-upah-hukum-rukun-syarat-dan.html>

manfaatnya. Melalui *ijma'* justru akan memperkuat legitimasi kontrak *ijarāh*.¹⁰

Ijarāh (kompensasi) adalah salah satu penerapan pembatasan yang diwajibkan oleh orang-orang dalam masyarakat secara umum. Jika dilihat dari minat di atas, tampaknya tidak terbayangkan bagi orang untuk bisa hidup tanpa memiliki nazar dengan orang lain. Dengan cara ini, dapat dikatakan bahwa pada intinya *ijarah* dapat menjadi kerangka tindakan antara dua pihak atau bantuan bersama, dan menggabungkan satu kerangka bantuan bersama yang diperintahkan oleh agama.¹¹

Harus diketahui bahwa alasan *ijarah* adalah untuk memberikan keringanan kepada semua orang dalam kehidupan bermasyarakat. Seseorang memiliki uang tunai tetapi tidak dapat bekerja; disisi lain ada yang memiliki kepentingan dan disisi lain ada yang membutuhkan uang. Dengan adanya *ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan memperoleh manfaat.

d) 'Urf

'*Urf* (arab) secara etimologis mengandung arti sesuatu yang agung dan oleh orang-orang untuk dijadikan tradisi, baik dalam perkataan maupun perbuatan dan hal-hal yang menjauhi sesuatu disebut dengan adat. '*Urf* juga diakui secara *syara'* dengan syarat tidak berlawanan dengannya dan kebiasaan buruk sebaliknya akan ditolak oleh *syara'* jika

¹⁰ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 158.

¹¹ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2011), 79.

'urf itu *fasid* (dirugikan) berlawanan dengan syara'. Sesungguhnya selebihnya dari itu, hukum Islam menjadikan 'urf sebagai sumber dan rujukan yang sah. Yang terangkum dalam kaidah fiqh,

العادة محكمة

Artinya: *“tradisi dapat menjadi sumber atau acuan yang halal”*.

Para ulama sepakat bahwa 'urf harus berdasarkan pada alQur'an, Hadits, Ijma' dan dalil 'aqli. Adapun dalil dari al-Qur'an Allah SWT berfirman: *“Berikanlah maaf (wahai Muhammad) dan perintahkanlah dengan 'urf dan berpalinglah dari orang-orang bodoh.”* (QS. Al-A'raf : 199).¹²

Imam Syatibi menyebutkan 'urf bisa dijadikan pijakan hukumberdasarkan ijma' para ulama selama untuk kemashlahatan manusia. Jika syariat tidak menganggap keberadaan adat sabagai salah satu sumber hukum, maka Allah telah membebaskan sesuatu diluar kemampuan manusia (taklif bi ma la yutaq). Dan hal itu tidak mungkin dan tidak akan pernah terjadi. Di samping itu jika bukan karena adat, maka tidak akan pernah diketahui asal agama, sebab agama tidak akan dikenal kecuali kenabian, kenabian dikenal dengan mukjizat dan mukjizat adalah hal-halyang terjadi diluar adat atau kebiasaan manusia.

¹² Sunan Autad Sarjana, *Konsep 'Urf dalam Penetapan Hukum Islam*, Vol. 13 No. 2, (Universitas Darussalam Gontor Ponorogo: Jurnal Tsaqafah, 2017),

Jika adat tidak dianggap eksistensinya, hal-hal yang diluar adat pun tidak akan ada nilainya.¹³

3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

a) Rukun upah (*Ijarah*) antara lain:

- 1) '*Aqid* (pihak yang mengadakan akad), orang yang memberi ganti rugi atau menyewakan dinamakan *Mu'jir*. Sedangkan orang yang mendapat imbalan setelah melakukan pekerjaan seperti menyewakan sesuatu hal disebut sebagai *Musta'jir*. Keduanya termasuk individu yang mengadakan perjanjian sewa-menyewa.
- 2) *Shigat* upah (*ijarah*) merupakan persetujuan dan pengakuan masing-masing pihak yang mengadakan akad secara lisan maupun dalam bentuk lain.¹⁴ Jika *ijab qabul* telah memenuhi syarat-syarat, maka akan terwujud timbal balik bersama dengan *ijab* dan *qabul* sehingga substansi akad kedua-duanya terpenuhi.¹⁵
- 3) *Ujrāh* atau *Ma'qud alaih*, yaitu khusus pekerjaan dan kompensasi. Kedua objek tersebut memiliki kebutuhan tertentu dan memiliki persyaratan masing-masing diantaranya yaitu:
 - a) Ibadah wajib atau ibadah *mahdhoh* bukan termasuk suatu pekerjaan yang dapat dianggap sebagai *ijarah*. Di tempat lain, seperti membaca al-Qur'an, memberikan ilmu pendidikan

¹³ Abu Ishaq al-Syatibi, *al-Muwafaqat*, Vol. II, (Kairo: al-Maktabah al-Taufiqiyah, T.Th), hlm. 245-246.

¹⁴ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali pers, 2016), 105.

¹⁵ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 122.

agama, mazhab Hanafi dan Hambali membatasinya sebab keduanya merupakan suatu profesi yang hukumnya *fardhu 'ain*. Sementara itu, mazhab Syafi'i dan Maliki mengizinkan pengajar dengan alasan memiliki pekerjaan dan *salary* yang pasti.¹⁶

b) Profesi yang dianggap *ijarah* itu bukan sesuatu yang menguntungkan buruh: berarti pekerjaan itu bukanlah sesuatu yang menguntungkan buruh selain bonus dari *salary*.¹⁷

4) Memperoleh manfaat tenaga serta jasa seseorang yang bekerja¹⁸

b) Berikut syarat upah (*ijarāh*) diantaranya:

1) Syarat terjadinya akad

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan *'aqid*, akad dan objek akad. Syarat-syarat yang berhubungan dengan *aqid* adalah *aqid*, dan *mumayyiz* menurut Hanafiyyah, dan *baligh* Syafi'iyah dan Hanabillah..¹⁹

2) Syarat pelaksanaan

Yang mana *aqid* mengklaim penuh akad tersebut. Dan jika seseorang yang tidak berkuasa dan tidak mendapat persetujuan oleh pemiliknya maka tidak dapat melakukan akad *ijarāh* ini.²⁰

3) Syarat sahnya upah pekerja

¹⁶ Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Terjemah Abdul Hayyie Al-Kattani, dkk), jilid 5, (Jakarta: Gema Insani Darul Fikri, 2011), 751.

¹⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Terjemah. Kamaluddin A, Marzuki), Jilid 13, (Bandung: Al-Ma'arif, 1997), 206.

¹⁸ Ahmad Wajdi Muslih, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), 321.

¹⁹ Taufiq Rahman, *Buku Ajar Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Madura: Academia Publication, 2021), 178.

²⁰ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2018), 34.

1. Adanya keridhaan dari kedua belah pihak yang melakukan akad, serta adanya kerelaan antara kedua belah pihak dalam melakukan perjanjian sewa-menyewa sesuai firman Allah Swt. QS. An-Nisa (4) : 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ

بِجُرَّةٍ عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ

رَحِيمًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu terus menerus memakan harta tetanggamu dengan cara pura-pura, tetapi dengan cara niaga yang berlaku atas dasar suka dan tidak suka di antara kamu. Dan jangan membantai diri sendiri. Sejatinya Allah itu Maha Penyayang kepadamu.”²¹

2. Kejelasan *Ma'qud alaih*. Apabila jelas maka objek agar terhindar dari pertentangan antara *'aqid*.²² Objek nya harus memenuhi syarat-syarat berikut ini:
 - Objek *ijarah* harus sesuai *syara'* dilarang meminta seseorang untuk melakukan santet atau mencelakai

²¹ Amirudin, dkk. *Manajemen Pemasaran Jasa Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: K-Media, 2021), 37.

²² Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 157.

seseorang, dilarang mengontrak rumah atau bangunan atau suatu tempat untuk dijadikan tempat maksiat.²³

- Semua jenis pekerjaan, penting untuk diperjelas sehingga dikemudian hari tidak akan terjadi kesalahan atau perselisihan.²⁴

Apabila upah tersebut telah disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut dinamakan upah *Ajrun Musamma* yaitu harus adanya kerelaan dari kedua belah pihak yang melakukan transaksi. Disisi lain, tidak diperbolehkan pemaksaan kepada pihak *musta'jir* untuk membayar melebihi ketentuan, demikian pula pihak ajir mendapatkan lebih kecil dari yang telah disebutkan, sebab upah tersebut harus sesuai dengan ketentuan *syara'*.

Apabila belum disebutkan, atau terjadi perselisihan maka dapat diperlakukan upah yang sepadan yang disebut dengan *Ajru Mitsli* yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila sesuai orangnya serta sepadan dengan keahliannya, yang mana bila akad *ijarah* nya telah menyebutkan jasa kerjanya.²⁵

4) Syarat Lazim

²³ Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), 280.

²⁴ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, 128.

²⁵ Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2008), 103.

Jika menginginkan akadnya bisa mengikat, haruslah terpenuhinya suatu hal. Pertama, produk-produk yang akan disewa harus jauh dari kecacatan. Hal ini dapat berpengaruh sehingga menghalangi datangnya manfaat. Apabila terdapat kecacatan yang tidak diinginkan, maka pihak *musta'jir* dapat menggunakan haknya yakni *khiyar* (melanjutkan namun meminta keringanan biaya sewa) atau membatalkannya (*fasakh*).²⁶

Penyewa dapat menggunakan hak *fasakh* apabila cacat tersebut menimbulkan kerusakan manfaat dari barang itu sendiri.²⁷ Berikut ini terdapat tiga macam *Uzur* yang menyebabkan *fasakh*:

- 1) Dari pihak penyewa itu sendiri yang beruzur, seperti halnya ketika menyewa orang seringkali berganti-ganti orang dan tidak dapat menyesuaikan profesi sebelumnya hal ini akan menjadikan pekerjaan tidak menguntungkan sama sekali.
- 2) Dari pihak yang menyewakan, seperti halnya pihak tersebut memiliki tunggakan utang yang tidak terhitung banyaknya sehingga tidak ada alternatif lain untuk melunasinya kecuali menjual barang tersebut yang disewakan.
- 3) Dari pihak barang yang disewakan yang mengandung *uzur*.²⁸

4. Bentuk-Bentuk Upah

²⁶ Ahmad Wajdi Muslih, *Fiqh Muamalat*, 327.

²⁷ Wahbah Az-zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* 5, 405.

²⁸ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, 124.

Biasanya orang-orang beranggapan bahwa gaji itu lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja upahan. Sedangkan didalam teori ekonomi konvensional, upah merupakan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja hal ini termasuk juga tunjangan, baik bagi pekerja sendiri maupun bagi keluarganya. Sedangkan upah dipandang hanya sebagai balas jasa kepada pekerja kasar yang menggunakan fisik. Biasanya upah ditetapkan harian atau berdasarkan produk yang dihasilkan.²⁹ Berikut bentuk-bentuk upah yaitu:

- a) Upah bersih adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan potongan keseluruhan.
- b) Upah harian adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan untuk hasil kerja harian jika yang bersangkutan masuk kerja.
- c) Upah borongan adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan atas dasar satuan barang yang diperoleh.
- d) Upah minimum adalah satuan upah yang paling rendah menurut Undang-undang.
- e) Upah lembur adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi batas waktu jam kerja.

²⁹ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widayatama, 2006), hal 25.

- f) Upah wajar adalah upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang diberikan karyawan kepada instansi atau perusahaan.³⁰

5. Asas-asas Dalam Perjanjian Islam

Islam dalam menetapkan kompensasi atau imbalan tidak memberikan ketentuan yang tegas, tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al Qur'an dan Hadist yang diimplementasikan ke dalam nilai-nilai universal, diantaranya.³¹

- a) Asas keadilan menuntut agar gaji seimbang dengan jasa yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, ada dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
- 1) Keadilan distributif, mengharuskan karyawan untuk melaksanakan sama dengan kemampuan dan etos kerja, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu yang berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - 2) Keadilan harga kerja, mengharuskan karyawan untuk digaji setara dengan jasa yang diberikan, tanpa terpengaruh oleh hukum penawaran dan permintaan yang seolah-olah menguntungkan pengusaha.

³⁰ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1250.

³¹ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Pemikiran Keislaman*, cet. Ke-4, (Bandung: Mizan, 1996), 191.

- b) Asas kelayakan diharuskan memperhatikan pemenuhan kebutuhan tenaga ahli atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga buruh dapat hidup layak, bukan hanya berdasarkan pertimbangan semata.
- c) Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa buruh tanpa diperlakukan secara asertif.

Terdapat pula asas-asas muamalat yang dikemukakan Juhaya S. Praja, yaitu:

1. Asas *tabadul al-manafi*, asas yang bermanfaat dalam mensejahterakan bersama, khususnya atasan dengan bawahan.
2. Asas pemerataan, yaitu menerapkan prinsip keadilan dalam bidang muamalah yang membuat harta tersebut bukan hanya dikuasai sekelompok orang saja namun dapat didistribusikan antar masyarakat luas baik yang kaya maupun yang miskin.
3. Asas *'an taradiqIn* atau saling suka. Asas ini kelanjutan dari asas pemerataan. Yang mana setiap bentuk muamalah antara pihak harus ada perasaan rela. Mulai dari kerelaan dalam bertransaksi muamalahnya, rela menerima bahkan sampai rela memberikan hartanya untuk dijadikan objek perikatan dan lainnya. Atasan, tidak memaksakan kehendak pekerja untuk bekerja ditempatnya dan begitu pula sebaliknya yaitu pekerja tidak dibatasi dalam bekerja disuatu instansi tertentu.

4. Asas *a'dam al-gharar*, yaitu setiap bentuk muamalah tidak mengandung tipuan atau suatu pelaksanaannya dapat merugikan pada orang lain sehingga menyebabkan kebencian.
5. Asas *al-birr wa at-taqwa*, asas ini menekankan bentuk muamalah yang termasuk dalam kategori suka sama suka yaitu adanya kemashlahatan saling menolong dalam kebajikan dan *ketaqwaan*.
6. Asas *musyarakah*, bahwa setiap bentuk muamalah merupakan *musyarakah*, seperti dalam hal kerjasama antar pihak yang bermanfaat bagi kedua pihak, namun bukan untuk pihak yang terlibat tetapi juga untuk masyarakat yang lebih luas. Seluruh bentuk-bentuk kerjasama wajib mencakup pihak yang bersangkutan untuk ikut mendapatkan kemanfaatannya.³²

6. Berakhirnya Transaksi *Ijarah* (Upah)

Perjanjian upah-mengupah disebut juga sebagai perjanjian yang umum karena semua pihak yang terikat kedalam perjanjian tidak dapat membatalkan secara sepihak (tidak mempunyai hak *fasakh*) karena termasuk perjanjian timbal balik. Pembatalan perjanjian (*fasakh*) bisa terjadi jika oleh salah satu pihak memiliki dasar alasan yang kuat.³³

Pandangan dari Madzhab Malikiyah, as-Syafi'iyah dan Hanabilah, transaksi wajib diakui dan diketahui oleh masing-masing pihak. Tidak ada satupun yang dapat membatalkan perjanjian sendiri, terkecuali terdapat

³² Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam* cet. Ke-1, (Bandung: Yayasan Piara, 1993), 173.

³³ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, 148-149.

alasan yang wajar, semisal barang dagangan yang disewa ternyata mengandung kecacatan. Selain itu, juga dilarang membatalkan transaksi *ijarah* karena agar dijauhkan dari sifat munafik.

Menurut Abu Hanifah, diperbolehkan membatalkan akad tersebut dengan alasan tertentu, meskipun alasan itu berasal dari orang yang menyewa. Hal ini dapat terjadi, karena transaksi dilakukan berdasarkan kondisi yang menjaga dari kemungkinan yang tidak dapat diprediksi.³⁴

Menurut Jumhur Ulama, *ijarah* akan menjadi batal (*fasakh*) disebabkan karena:

- a) Terdapat cacat pada barang sewaan yang masih dipegang oleh penyewa.
- b) Barang yang disewa mendapati adanya kerusakan, seperti rumah runtuh, baju yang akan diupahkan sebelum dijahitkan.
- c) Manfaat sudah terpenuhi, telah berakhir masa yang ditentukan dan pekerjaan sudah selesai.³⁵

Sedangkan ulama Hanafiah mengungkapkan pendapat dengan kematian salah satu pihak yang berakad maka dapat membatalkan akad *ijarah*.³⁶ Jika *ijarah* berakhir, menurut Madzhab Hambali yaitu si penyewa melepas semua barang sewaannya dan tidak ada satupun keharusan untuk mengembalikan serah terima barang, seperti barang titipan.³⁷

³⁴ Ach. Khudori Soleh, *Fiqh Kontekstual (Perspektif Sufi-Falsafi)*, (Jakarta: Pertiya, 1999), 99.

³⁵ Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 122.

³⁶ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta : Penerbit Teras, 2011), 88.

³⁷ Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 123.

B. Konsep Upah Menurut Hukum Positif

1. Pengertian Upah

Menurut pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berisi mengenai pengertian upah yang merupakan hak dari seorang buruh yang diterima dan dinyatakan berupa uang sebagai suatu imbalan dari pengusaha atau sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan dalam Undang-Undang yang berlaku saat ini, termasuk beberapa tunjangan bagi keluarganya juga atau bagi pekerjaan atau jasa baik yang telah atau yang akan dilakukan.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia KepMen, Undang-undang Nomor 49 Tahun 2004 Pasal 1 tentang Peraturan Besaran Pengupahan, Kompensasi adalah hak-hak buruh yang diperoleh dan diberikan imbalan berupa uang sebagai kompensasi dari seorang visioner atau manajer usaha kepada buruh atau buruh yang diputuskan sesuai dengan kesepakatan kerja, termasuk beberapa tunjangan bagi keluarganya juga atau bagi pekerjaan atau jasa baik yang telah atau yang akan dilakukan.³⁸

Berdasarkan inti dari upah itu sendiri yaitu imbalan *financial* langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan sesuai batas jam kerja, banyak sedikit produk yang diperoleh atau pelayanan yang dihasilkan memuaskan tidaknya.

³⁸ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), 80.

2. **Dasar Hukum Upah**

Kompensasi dalam hukum positif di Indonesia telah ditentukan dalam:

- a) 1320 KUHPerdata tentang perjanjian
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Jaminan pengupahan, serta peraturan-peraturan lainnya.
- d) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah, serta peraturan lainnya.
- e) Kepmenakertrans No. KEP./102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah lembur.

3. **Hubungan Kerja**

Dua orang atau lebih subjek hukum yang melakukan asosiasi kerja disebut juga hubungan kerja. Disini yang menjadi subjek hukumnya yaitu pengusaha/atasan dan pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja, yang mempunyai komponen kerja, imbalan dan perintah sesuai dengan pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁹

Pada dasarnya pemberian upah seketika namun apabila sewaktu perjanjian diperbolehkan untuk mengutamakan atau diakhir, seluruh kompensasi sesuai dengan kesepakatan awal. Namun saat pekerjaan sudah selesai, dianjurkan untuk segera memberikan haknya yaitu upah.⁴⁰

³⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁴⁰ Abdul Fatah Idris, *Fiqh Islam Lengkap*, (Jakarta: Rineka Cipta: 1994), 168.

Dengan adanya hubungan kerja muncul hak serta kewajiban kedua belah pihak. Salah satu halnya ialah waktu kerja. Dalam peraturan perundang-undangan telah menetapkan ketentuan waktu kerja. Berikut Pasal 77 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa waktu kerja meliputi:

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.⁴¹

Apabila melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh Undang-undang maka waktu kerja itu dinamakan lembur yang diatur didalam Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat;

⁴¹ Pasal 77 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 1) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - 2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- b) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur
- c) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana diatur dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.⁴²

Untuk melakukan kerja lembur harusnya terdapat surat perintah tertulis serta persetujuan dari pekerja/buruh yang bersedia lembur, namun juga ditanda tangani oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Pengusaha berkewajiban memberi:

- a. Membayar upah kerja lembur
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- c. Memberi makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam bahkan

⁴² Pasal 78 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

lebih, pemberian makanan dan minuman tidak boleh diganti dengan uang.⁴³

4. **Asas-Asas Pengupahan**

- a) Terdapat hak yang harus diberikan dalam hubungan kerja yaitu upah.
- b) Pengusaha dilarang mendiskriminasi jenis kelamin bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan didalam bidang pekerjaan yang sama.
- c) Seorang pengusaha diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan upah.
- d) Pengusaha harus berani mengambil resiko berupa memberikan upah lembur jika mempekerjakan melebihi batas waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberi upah lembur.
- e) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah lembur.
- f) Pengusaha tidak diperbolehkan membayarkan upah lebih rendah dari ketentuan minimum.
- g) Upah tidak diberikan jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya.⁴⁴

5. **Sistem Upah**

Sistem upah yang ada di Indonesia, antara lain:

⁴³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.102/MEN/VI/2004.

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- a. Upah tergantung jangka waktu, yaitu pembayarannya sesuai jangka waktu yang sebelumnya telah dijanjikan. Seperti halnya upah tiap jam, harian, mingguan, bahkan satu bulan sekali.
- b. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem yang berdasarkan perhitungan imbalan untuk jenis pekerjaan tertentu saja namun secara keseluruhan.
- c. Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem yang pada umumnya diberlakukan terhadap harga suatu barang yang dihasilkan.
- d. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayarannya diberikan kedalam satu kelompok setelah itu akan disamaratakan oleh mereka sendiri.
- e. Upah bagi laba, yaitu sistem tersebut memberikan upah dari laba yang diperoleh suatu perusahaan disamping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- f. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem ini berdasarkan kondisi harga pasar dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- g. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayarannya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh, yang berdasarkan pada biaya hidup.⁴⁵

⁴⁵ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur, Ghalia Indonesia, 1985), 84-87.

Pelaksanaan pengupahan dalam hukum positif berkaitan dengan hak dan kewajiban baik dari sisi pekerja/buruh dan pengusaha. Berikut ini penjelasan hak dan kewajiban karyawan:

a) Hak Karyawan

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - b. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - c. Keselamatan dan kesempatan kerja
 - d. Moral dan kesusilaan
 - e. Perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai keagamaan
- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
 - Hak yang paling utama bagi karyawan adalah pemenuhan upah sesuai dengan perjanjian.
 - Hak untuk diperlakukan dengan baik didalam lingkungan kerja.

b) Kewajiban

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas dan tekun
- b. Menunaikan janji yaitu dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang telah disepakati

- c. Perhitungan dan pertanggungjawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.⁴⁶

6. Cara Pembayaran Upah menurut Peraturan Pemerintah

- a. Apabila didalam perjanjian atau peraturan suatu instansi tidak mengatur dimana tempat melakukan pembayaran upah, maka dapat dilakukandi tempat buruh dimana biasa bekerja.
- b. Untuk waktu pemberian upah paling lambat seminggu sekali atau sebulan sekali, perkecualian jika terdapat ketentuan lain.
- c. Apabila didalam suatu instansi tidak menetapkan upah menurut jangka waktu, maka haruslah disesuaikan dengan pasal 17 yakni membayar sesuai dengan hasil yang diperoleh nya atau dihitung sesuai hari kerja.⁴⁷

⁴⁶ Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 144-145.