

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Pengertian Upah Menurut Hukum Positif Dan Hukum Islam

1. Pengertian Upah Menurut Hukum Positif

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja/buruh kepada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Menurut beberapa ahli, Upah merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pengusaha setelah pekerja/buruh menyerahkan tenaga dan pikirannya dalam proses produksi. Pekerja/buruh bersedia untuk bekerja menyerahkan tenaga dan pikirannya untuk mendapatkan upah¹. Tujuan yang paling utama dalam ketenagakerjaan sebagai imbalan yang diterima pekerja/buruh yang diberikan dalam memproses memproduksi barang atau jasa disuatu perusahaan. Dengan mendapatkan upah

¹ YLBHI, *Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia* (Jakarta: YLBHI, 2014), 161.

dapat membantu memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah yang diberikan dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang besarnya ditetapkan sebelumnya seperti dalam bentuk tertulis ataupun tidak tertulis. Sebagai pekerja/buruh harus tau pentingnya mengetahui berapa Upah Minimum Regional yang layak didapatkan. Tujuannya, agar pekerja/buruh lebih mengenali hak-hak sebagai pekerja/buruh dan terhindar dari upah yang tak layak².

Definisi upah pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi

“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”³.

Jadi dapat disimpulkan bahwa upah adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja/buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental sebagai imbalan dari para pengusaha dan jumlah

² Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia), 73.

³ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30

keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu yang di dalamnya berupa perjanjian kerja atau kesepakatan kedua belah pihak termasuk tunjangan bagi pekerja, dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan⁴. Ditinjau dari beberapa komponen, bentuk upah ada banyak macamnya, yaitu:

- a. Upah Pokok, yaitu upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan
- b. Tunjangan Tetap, yaitu tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini diberikan dengan tidak dipengaruhi dengan jumlah ketidakhadiran.
- c. Tunjangan Tidak Tetap, yaitu tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan bila pekerja/buruh masuk kerja.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut upah minimum harus berdasarkan pada standar kebutuhan hidup layak (KLH). Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999 yang

⁴ “Gaji umr para pekerja yang harus diketahui” akses Maret 23, 2019 <https://www.cermati.com/artikel/gaji-umr-terkini-yang-pekerja-wajib-tahu>.

berbunyi “*upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap*”⁵.

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya⁶. Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Definisi tersebut terdapat dua unsur penting dari upah minimum yaitu:

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh pekerja/buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga. Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan “*living wage*”, yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan

⁵ Lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 Tahun 1999 pasal 1 ayat 1

⁶ “Upah minimum di indonesia yang wajib diketahui” akses April 09, 2019, <http://gajimu.com-periksa-upah-minimum-indonesia.go.id>

pendapatan yang layak untuk hidupnya. Upah minimum dapat mencegah pekerja dari eksploitasi tenaga kerja terutama yang *low skilled*. Upah minimum dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konvensional.⁷

Adapun Prinsip-prinsip dalam penetapan kebijakan upah Minimum di Indonesia menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1/MEN/1999 tersebut, yaitu:

- a. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
- b. Upah minimum wajib dibayar kepada pekerja secara bulanan atau dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha misalnya untuk upah mingguan atau upah dua minggu
- c. Besarnya upah pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap, atau dalam masa percobaan adalah serendah rendahnya sebesar upah minimum
- d. Upah minimum hanya berlaku untuk pekerja yang bekerja dibawah satu tahun
- e. Peninjauan upah dilakukan atas kesepakatan antara pekerja yang bekerja dibawah satu tahun

⁷ Febrika Nurtiyas, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2010-2014*, (Skripsi Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), 34-36.

- f. Pekerja dengan sistem borongan atau dengan satuan hasil serendah rendahnya adalah untuk upah bulanannya
- g. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara bulanan sebesar hari kehadiran (dengan *pro rata basis*)
- h. Perusahaan yang telah memberikan upah minimum tidak diperbolehkan menurunkan upah
- i. Dengan kenaikan upah minimum, pekerja diwajibkan untuk memelihara prestasi kerja produktivitas yang ukurannya dirumuskan bersama antara pekerja dan pengusaha
- j. Pengusaha yang tidak mampu menerapkan kebijakan upah minimum untuk pekerja diijinkan untuk melakukan penangguhan sementara kepada pemerintah atau pejabat yang ditunjuk⁸.

Sedangkan, Upah Minimum Regional adalah suatu standar yang digunakan oleh para pengusaha dan pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Adanya penerapan Upah Minimum Regional digunakan untuk melindungi hak para tenaga kerja dalam mendapatkan upah yang layak dan sesuai dengan beban kerja⁹.

⁸ Devanto Shasta Pratomo, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan : Tinjauan Undang-Undang Dasar 1945*, Journal Of Indonesia Applied Economics, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, No.2, Vol.5

⁹ “gaji umr yang wajib diketahui” akses April 09, 2019 <http://www.cermati.com-gaji-umr-terkini-yang-wajib-tahu>.

Berdasarkan Permenaker Republik Indonesia Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, Upah Minimum Regional terbagi menjadi dua yaitu Upah Minimum Regional tingkat I untuk selanjutnya disebut UMR Tingkat I adalah Upah Minimum yang berlaku di satu Provinsi dan Upah Minimum Regional tingkat II untuk selanjutnya disebut UMR Tingkat II adalah Upah Minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kotamadya atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu¹⁰. Namun dengan adanya Kepmenakertrans Nomor 226 Tahun 2000, Upah Minimum Regional tingkat I telah diubah menjadi Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Regional tingkat II diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/ Kota¹¹.

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit. Secara struktural terdiri atas:

- a. Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) yang dibentuk oleh Preside

¹⁰ Lihat Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 1999 pasal 1 ayat 2 dan 3

¹¹ Lihat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 Pasal 1 Ayat 1

- b. Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) yang dibentuk oleh Gubernur
- c. Dewan Pengupahan Kota/Kabupaten (Depekab/Depeko) yang dibentuk oleh Bupati/Walikota

Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan provinsi yang terdiri dari birokrat, akademis, pekerja/buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, pekerja/buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak, dahulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum. Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak, DPD mengusulkan Upah Minimum Regional kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja yang lajang (belum menikah)¹².

Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai

¹² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2007), 34.

yang terendah. Adapun skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan. Dasar pertimbangan untuk menyusun struktur upah terdiri atas:

- a. Struktur organisasi
- b. Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan
- c. Kemampuan perusahaan
- d. Biaya keseluruhan tenaga kerja
- e. Upah minimum
- f. Kondisi pasar

Sedangkan dalam penyusunan skala upah dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu:

1. Skala tunggal : yaitu skala upah dengan ketentuan setiap jabatan pada golongan jabatan yang sama mempunyai upah yang sama.
2. Skala ganda : yaitu skala upah dengan ketentuan setiap golongan jabatan mempunyai nilai upah nominal terendah dan tertinggi¹³.
2. Pengertian Upah Menurut Hukum Islam

Adapun Upah dalam bahasa Arab sering di sebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberi hadiah/ upah. Kata *ajran* dalam kamus bahasa Indonesia mengandung dua arti, yaitu balasan atas

¹³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 36

pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah fiqh adalah *al-ijārah* berasal dari kata *ijārah* yaitu sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa, upah-mengupah dan lain-lain¹⁴. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pekerja/buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai pengusaha/majikan¹⁵. Upah didalam Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi didunia dan dalam bentuk pahala diakhirat. Tentang pengertian upah Islam menjelaskan pada salah satu ayat Allah Berfirman :¹⁶

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
 وَسَتَرْدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang akan gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Upah menurut para ahli menyebutkan bahwa upah adalah *ijārah* (sewa menyewa). Karena, pada hakikatnya sesuatu yang

¹⁴ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13, terjemah*. Kamaluddin A. Marzuki, (Bandung: Al Ma’arif, 1987), 7

¹⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Amza, 2010), 318.

¹⁶ QS. Al-Taubah (09) : 105

disewa dapat berupa barang (misalnya menyewakan sebuah kendaraan bermotor) atau berupa jasa (misalnya menyewa jasa seseorang untuk dipekerjakan). Penyamaan dalam mendefinisikan upah dengan sewa menyewa (*ijārah*) terlihat dari pengertian yang dirumukan oleh ulama Malikiyyah dan Hanabilah, yaitu *ijārah* adalah menjadikan hak milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti¹⁷.

Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja, Islam memberi pedoman kepada pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Bagi setiap pengusaha hendaklah ia mengakhirkan upah bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu selesai atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati gaji diberikan setiap bulannya maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika upah tidak diberikan tanpa ada udzur (halangan) maka termasuk bertindak zholim. Allah

¹⁷ M. Ismail Yusanto dan M. Arif Yunus, *Pengantar Ekonomi Islam* (Bogor : Al-Azhar Press, 2009), Cet. ke-1, 190.

Subhanllahuwata'alla berfirman mengenai anak yang disusukan oleh istri yang telah diceraikan¹⁸:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

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

Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah harus di segerakan setelah selesainya pekerjaan¹⁹. Nabi Muhammad *Shallallahu'alaihi wasallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat pekerja/buruh tersebut kering. Dari Abdullah bin Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda²⁰ :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Al-Munawi berkata *“Diharamkan menunda pemberian upah*

¹⁸ “kisah upah yang dibayarkan sebelum keringatnya kering” akses Oktober 04, 2019 <https://rumaysho.com//3139//bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>.

¹⁹ QS. Ath Tholaq (65) : 6.

²⁰ Hadis Riwayat. Ibnu Majah, *shahih*.

padahal mampu menunaikannya tepat waktu”. Yang dimaksud memberikan upah sebelum keringat pekerja/buruh tersebut kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan upah setelah pekerjaan itu selesai ketika pekerja/buruh meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering. Menunda penurunan upah pada pekerja/buruh padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi Muhammad *Shallallahu Alaihi Wasallam*.

Bahkan orang seperti ini halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman, sebagaimana sabda Nabi Muhammad *Shallallahu Alaihi Wasallam*²¹ :

لِيُؤْجِدَ يُجِلُّ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ

“Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman”

Maksud halal kehormatannya, boleh saja kita katakan pada orang lain bahwa perusahaan ini biasa menunda kewajiban menunaikan upah dan zholim. Pantas mendapatkan hukuman adalah ia bisa saja ditahan karena kejahatannya tersebut.

²¹ Hadis Riwayat Abu Daud No. 3628, An Nasa-i No. 4689, Ibnu Majah No. 2427, *hasan*.

B. Jenis-Jenis Upah

Tentang upah dalam berbagai kepustakaan hukum ketenagakerjaan bidang Hubungan kerja dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Upah Nominal

Yang dimaksud upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/ guru yang berhak atas sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja adapun beberapa aspek yang dapat mempengaruhi besarnya penetapan upah nominal, yaitu:

a. Aspek kondisi perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah, perusahaan besar, baik dalam suatu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor wilayah/daerah. Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah kepada pekerja/buruh.

b. Aspek keterampilan tenaga kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik ditingkat

bawah, yaitu tenaga kerja terampil, maupun ditingkat atas, yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dari pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga tersebut sebagai sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Kondisi ini memberikan dampak positif bagi peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh melalui pemberian upah yang lebih tinggi.

c. Aspek standar hidup

Peningkatan upah pekerja/buruh selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan pekerja/buruh, juga dipengaruhi oleh standar hidup yang ada di suatu wilayah/daerah dimana perusahaan itu berada.

d. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada sektor yang sama maupun pada sektor yang berlainan. Tingkat pada sektor industri tidak sama dengan tingkat pada sektor pertanian, tidak sama juga pada sektor perhotelan dan sebagainya²².

²² Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum dan Rahmawati Kusuma, S.H., M.H, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, 81

2. Upah Nyata (*riil wages*)

Upah nyata adalah yang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

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

3. Upah Hidup

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

4. Upah Minimum

Upah minimum ini adalah upah terendah yang dijadikan standart oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh Pemerintah.

5. Upah Wajar (*fair wages*)

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini selalu

berpariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah²³:

- a. Nilai kondisi perekonomian Negara
- b. Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan itu berada
- c. Peraturan perpajakan
- d. Standart hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara

C. Sistem Pembayaran Upah Dalam Hukum Positif dan Hukum Islam

1. Sistem Pembayaran Upah Dalam Hukum Positif

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

- a. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah

²³ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Cet.1(Jakarta Timur, Prenada Media Group, 2019), 82

diperjanjikan sebelumnya. Misalnya jam-perjam, per-minggu, dan per-bulan.

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

pekerja/buruh yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup²⁴.

Dalam sistem pembayaran upah pekerja/buruh dan pengusaha dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah. Komponen upah terdiri dari :

- a. Upah pokok : imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b. Tunjangan tetap : suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transportasi, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran dari pekerja/buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya pekerja/buruh dan diberikan bersamaan dibayarkannya upah pokok.

²⁴ Ahmad Ridwan Halim, *Hukum Perburuan Dalam Tanya Jawab* (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), 84

- c. Tunjangan tidak tetap : suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah, diantaranya :

- a. Fasilitas : kenikmatan dalam bentuk nyata/natur karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, seperti fasilitas ibadah.
- b. Bonus : pembayaran yang diterima pekerja/buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja/buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal karena peningkatan produktivitas.
- c. Tunjangan Hari Raya, Gratifikasi, dan Pembagian keuntungan lainnya²⁵.

2. Sistem Pembayaran Upah Dalam Hukum Islam

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijārah al-'amal* (اجارة العمل). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi

²⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet.1, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), 147-148

mencari harta²⁶. Dalam Al-Qur'an besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah *Subhanallahuwata'alla* mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja/buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadist yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan diantaranya:

²⁶ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip Dasar Dan Tujuan*, Cet. Ke-1 (Yogyakarta : Magistra Insania Press, 2004), 99.

- a. Asas keadilan menuntut agar upah pekerja dibayarkan sesuai dengan jasa yang diberikan oleh pekerja/buruh untuk memberikan ukuran upah yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
 - 1) Keadilan distributif yang menuntut para pekerja yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - 2) Keadilan harga kerja yang menuntut agar para pekerja diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.
- b. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.
- c. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja/buruh dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang²⁷.

Sistem pembayaran upah sangat penting dalam pengupahan karena dengan sistem ini memperjelas perjanjian kedua belah

²⁷ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, Cet.Ke-1 (Bandung: Mizan, 1996), 191.

pihak mengenai waktu upah yang akan diberikan. Beberapa cara mengenai sistem pembayaran upah diantaranya :

- a. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah per-jam, per-hari, per-minggu, dan per-bulan.
- b. Sistem pembayaran upah borongan yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh. Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- c. Sistem pembayaran upah permufakatan yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri.
- d. Sistem upah bagi laba atau partisipas yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan pekerja/buruh bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan disamping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- e. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.

Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup²⁸.

D. Rukun dan Syarat Upah

Melaksanakan akad ijarah atau upah haruslah di penuhi rukun-rukunnya terlebih dahulu apabila salah satu rukun tidak dapat di penuhi maka akad batal demi hukum, rukun ijarah ada 4 yaitu:

- a. Dua orang yang berakad
- b. Shighat akad, yang menyatakan ijab dan qabul
- c. Upah (Ajrun)
- d. Manfaat.

Para ulama telah menetapkan beberapa syarat dalam upah, yaitu :

- a. Upah harus berupa harta yang tetap
- b. Upah tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah.

²⁸ Ahmad Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), 84-87.

Seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut²⁹.

عقد على منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلية للبذل والاعباحة بعوض معلوم

“Akad atas sesuatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu yang mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”³⁰.

Menurut hadist diatas bahwa upah adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju tertentu, bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu³¹. Syarat upah menurut Syafi’i adalah :

- a. Orang yang menjanjikan upah harus orang yang cakap untuk melakukan tindakan hukum
- b. Upah yang dijanjikan harus dalam bentuk sesuatu yang bernilai sebagai harta dan dalam jumlah yang jelas
- c. Pekerjaan atau perbuatan yang diharapkan hasilnya itu harus mengandung manfaat yang jelas dan boleh dimanfaatkan menurut Syara’
- d. Mazhab Maliki dan Mazhab Syafi’i menambahkan syarat bahasa dalam masalah upah dimana pemberian upah tidak

²⁹ Rachmat Syafe’I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), Cet. ke-10, 129.

³⁰ Hadis Riwayat ulama Syafi’iyah

³¹ “pengertian upah dalam islam” akses April 23, 2019 <http://alimpolos.blogspot.com/2015/05/upah-dalam-islam-makalah-disusun-untuk.html>.

boleh dibatasi dengan waktu tertentu, seperti untuk mengembalikan budak yang melarikan diri Mazhab Maliki menambah pula syarat lain dalam masalah upah, yaitu pekerjaan yang diharapkan hasilnya itu tidak boleh terlalu berat sekali pun dapat dilakukan secara berulang-ulang seperti mengembalikan binatang ternak dalam jumlah yang banyak³².

E. Etika Kerja

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi pekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya untuk perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Karena itu etika kerja untuk pekerja secara normatif diturunkan dari etika bisnis.

Konsekuensi etika tidak hanya diterapkan atau ditujukan untuk para pekerja saja namun juga untuk kebijakan manajemen. Misalnya keadilan dan keterbukaan dalam hal kompensasi, karir, dan evaluasi kinerja pekerja/buruh. Jadi setiap keputusan etika

³² A.Syafii Jafri, *Fiqh Muamalah*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), cet.ke1, 165-166.

dalam perusahaan tidak saja dikaitkan dengan kepentingan manajemen tetapi juga untuk pekerja/buruh³³.

Etika kerja terkait dengan apa yang seharusnya dilakukan pekerja atau manager. Untuk itu etika kerja setiap pekerja didasari prinsip-prinsip:

- a. Melaksanakan tugas sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan
- b. Selalu berorientasi pada budaya peningkatan mutu kinerja
- c. Saling menghormati sesama karyawan
- d. Membangun kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan
- e. Memegang amanah atau tanggung jawab dan kejujuran
- f. Mananamkan kedisiplinan bagi diri sendiri dan perusahaan³⁴.

Pandangan Islam tentang pekerja perlu kiranya diperjelas dengan usaha sedalam-dalamnya. Sabda Nabi *Shallallahu 'alaihi wasallam* yang amat terkenal bahwa nilai-nilai suatu bentuk kerja tergantung pada niat pelakunya. Dalam sebuah hadis

³³ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2006), 221.

³⁴ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, 223.

diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa³⁵:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ

“Sesungguhnya amal itu tergantung dengan niat”

Tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat. Niat juga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada niat pelakunya yang tergambar pada firman Allah *Subhanahuwata’alla* agar kita tidak membatalkan sedekah (amal kebaikan) dan menyebut-nyebutnya sehingga mengakibatkan penerima merasa tersakiti hatinya. Rasulullah *Shallallahu ‘allaihi wasallam* bersabda³⁶ :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.”

Dalam memilih seseorang ketika akan diserahkan tugas, Rasulullah melakukannya dengan selektif. Diantaranya dilihat

³⁵ Hadis Riwayat Bukhari dan Muslim

³⁶ Hadis Riwayat Tabrani

dari segi keahlian, keutamaan (iman) dan kedalaman ilmunya. Beliau senantiasa mengajak mereka agar itqon dalam bekerja. Sebagaimana dalam awal tulisan ini dikatakan bahwa banyak ayat Al-Quran menyatakan kata-kata iman yang diikuti oleh amal saleh yang orientasi kerja dengan muatan ketaqwaan. Penggunaan istilah perniagaan, pertanian, dan hutang untuk mengungkapkan secara ukhrawi menunjukkan bagaimana kerja sebagai amal saleh diangkat oleh Islam pada kedudukan terhormat. Taqwa merupakan dasar utama bagi pekerja karena apapun bentuk dan jenis pekerjaan, maka taqwa merupakan petunjuknya. Memisahkan antara taqwa dengan iman sama saja dengan mengucilkan Islam dalam aspek kehidupan dan biarkan kerja berjalan pada wilayah kemaslahatannya sendiri. Bukan kaitannya dalam pembangunan individu, kepatuhan kepada Allah *Subhanahuwata'alla* serta pengembangan umat manusia.

Perlu kiranya bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikuti dan sertakan didalamnya oleh karenanya etika kerja merupakan bukti adanya iman dan barometer bagi pahala. Hendaknya setiap pekerjaan harus mempunyai tujuan akhir

berupa upah atau imbalan selain itu juga harus mempunyai tujuan utama, yaitu memperoleh keridhaan Allah. Prinsip inilah yang harus dipegang teguh oleh umat Islam sehingga hasil pekerjaan mereka bermutu dan monumental sepanjang zaman.

Jika bekerja menuntut adanya sikap baik budi, jujur, dan amanah maka kesesuaian upah serta tidak diperbolehkan menipu, merampas, mengabaikan sesuatu dan semena-mena. Pekerjaan harus mempunyai komitmen terhadap agamanya memiliki motivasi untuk menjalankan seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu memperbaiki muamalahnya. Disamping itu mereka harus mengembangkan etika berhubungan dengan masalah kerja menjadi suatu tradisi kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam³⁷.

³⁷Muhammad Ismal Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajajkusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 194.