

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Sistem Pengupahan**

##### **1. Pengertian Upah**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan<sup>1</sup>.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memnuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memnuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

---

<sup>1</sup>F.X. Djumaldi, “*Perjanjian Kerja*”, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm.26

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

## **2. Jenis-jenis Upah**

Adapun pembagian jenis-jenis upah adalah sebagai berikut:<sup>2</sup>

- a. Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (*Real Wages*) adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang oekerja/buruh yang berhak.
- c. Upah Hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relative cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang

---

<sup>2</sup> Zainal Asikin, dkk. “*Dasar-dasar Perburuhan*”. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm. 89-91.

bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan social keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

- d. Upah Wajar adalah upah yang relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha. Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya<sup>3</sup>.
- e. Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu. Upah minimum terdiri atas beberapa bagian:
  - 1) Upah minimum provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
  - 2) Upah minimum Kabupaten/kota yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah kabupaten/kota.
  - 3) Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

---

<sup>3</sup> G. Kartasapoetra, dkk, "Hukum Perburuhan di Indonesia" (t.t.p: Bina Aksara, 2012), hlm. 102.

- 4) Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUD)<sup>4</sup>.

### **3. Kewajiban Para Pihak**

Hak dan kewajiban antara pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lainnya adalah merupakan kewajiban.

Kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan<sup>5</sup>.

Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang bisa mereka nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian kerja, bisa dirumuskan sebagai saling berlawanan antara yang satu dengan pihak lainnya. Yaitu pihak pekerja atau buruh berlawanan dengan pihak pengusaha atau majikan.

Jika isi yang tertuang di dalam perjanjian kerja tersebut menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja, maka sebaliknya kewajiban tersebut bagi pengusaha adalah merupakan haknya, dan begitu pula sebaliknya.

Agar perihal hak dan kewajiban tersebut, bisa lebih jelas dan rinci, maka hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dibagi sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> Zainal Asikin, dkk. *“Dasar-dasar Perburuhan”*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 27.

<sup>5</sup> Wiwoho Soedjono, *“Hukum Perjanjian Kerja”*, Cet. III (Jakarta: Bina Aksara, 2012), hlm. 12.

- a. Hak Karyawan yang harus dipahami oleh pimpinan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

**Tabel 1**

Bab	Pasal (Ayat)	Bunyi
III Kesempatan dan Perlakuan yang Sama	5	Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
	6	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
V Pelatihan Kerja	11	Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
	12 (3)	Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
	18 (1)	Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
	23	Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
VI Penempatan Tenaga Kerja	31	Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
		Pengusaha yang mempekerjakan tenaga

<p>X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan</p>	67 (1)	kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
	78 (2)	Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
	79 (1)	Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
	80	Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
	82	<p>(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.</p> <p>(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.</p>
	84	Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b,c dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
	85 (1)	Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.
		Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

	86 (1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keselamatan dan kesehatan kerja;</li> <li>2. Moral dan kesusilaan; dan</li> <li>3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.</li> </ol>
	88 (1)	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
	90 (1)	Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
	99 (1)	Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja.
XI Hubungan Industrial	104 (1)	Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Sumber: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Kewajiban Pekerja, antara lain<sup>6</sup> :

**Tabel 2**

Bab	Pasal (Ayat)	Bunyi
	102 (2)	Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

XI Hubungan Industrial		anggota beserta keluarganya.
	126	(1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.
	136 (1)	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
	140 (1)	Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/ serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Meskipun dalam perundang-undangan hak karyawan tampak lebih banyak daripada kewajiban karyawan, bukan berarti karyawan tidak wajib menaati aturan perusahaan. Pemberi kerja diperbolehkan membuat peraturan sendiri selama tidak menyalahi Undang-undang Ketenagakerjaan. Status tenaga kerja pada sebuah perusahaan bukanlah “robot” yang tidak memiliki aspirasi atau opini, sehingga Pimpinan Perusahaan memiliki tugas untuk memfasilitasi adanya diskusi dan



pembuatan perjanjian kerja yang seimbang antara tenaga kerja dan perusahaan<sup>7</sup>.

## **B. Pemberlakuan Waktu Kerja**

### **1. Waktu Kerja Normal**

Waktu kerja untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Adapun waktu kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu adalah 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu (Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dan atau pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 (Pasal 76 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00 wajib memberikan makanan/minuman bergizi dan menjaga kesusilaan serta keamanan selama di tempat kerja dan wajib menyediakan angkutan antarjemput untuk berangkat dan pulang bekerja (Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Pada dasarnya, pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi. Namun, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 85

---

<sup>7</sup> A. Ridwan Halim (dkk), *“Seri Hukum Perburuhan Aktual”*, Cet. IV, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2012), hlm. 57.

ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Pengaturan mengenai jenis-jenis dan sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus terdapat dalam Pasal 3 Kep.233/Men/2003 Tahun 2003 berikut ini:

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan.
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi.
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi.
4. Pekerjaan di bidang pariwisata.
5. Pekerjaan di bidang pos dan telekomunikasi
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi.
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya.
8. Pekerjaan di bidang media masa.
9. Pekerjaan di bidang pengamanan.
10. Pekerjaan di lembaga konservasi.
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh di hari-hari libur resmi untuk jenis dan sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus dan/atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur kepada pekerja/buruh (Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Muharam, Hidayat, *“Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia”* (PT. Citra Aditya Bakti:Jakarta,2016),Hlm. 29-30.

## **2. Waktu Kerja Lembur**

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan wajib membayarkan upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Kep.102/Men/VI/2004), yang dimaksud dengan waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu, tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi (Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Kep.102/Men/VI/2004).

Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis tersebut dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur (Pasal 6 Kep.102/Men/VI/2004).

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

1. Membayarkan upah kerja lembur
2. Memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya.

3. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih (Pasal 7 ayat (1) Kep.102/Men/VI/2004).

Pemberian makan dan minum untuk kerja lembur tersebut tidak boleh diganti dengan uang (Pasal 7 ayat (2) KEP-102/MEN/VI/2004).<sup>9</sup>

#### **a. Perhitungan Upah lembur**

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Perhitungan upah kerja lembur apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 kali upah sejam.
- b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja 40 jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, dan untuk jam kedelapan dibayar 3 kali upah sejam, sedangkan untuk jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayarkan upah sebesar 4 kali upah sejam.
- d. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja kerja terpendek, perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam,

---

<sup>9</sup> Muharam, Hidayat, "*Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*" ,hlm. 30-31.

jam ke enam 3 kali upah sejam, sedangkan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 kali upah sejam.

- e. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 kali upah sejam, sedangkan jam kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 kali upah sejam (Pasal 11 Kep.102/Men/VI/2004).

Cara mengitung upah lembur adalah berdasarkan upah bulanan, sedangkan cara menghitung upah sejam adalah dengan hitungan 1/173 kali upah sebulan (Pasal 8 Kep.102/Men/VI/2004).

Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka perhitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 hari kerja dalam 1 minggu atau dikalikan 21 bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 hari kerja dalam 1 minggu (Pasal 9 ayat (1) Kep.102/Men/VI/2004).

Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata dua belas bulan terakhir. Jika pekerja/buruh bekerja kurang dari dua belas bulan, upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat (Pasal 9 ayat (2) dan ayat (3) Kep.102/Men/VI/2004).

Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% dari upah. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% keseluruhan

upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% dari keseluruhan upah (Pasal 10 Kep.102/Men/VI/2004).

Bagi perusahaan yang di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama telah diatur dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari keputusan menteri ini, maka perhitungan upah lembur yang terdapat dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut tetap berlaku (Pasal 12 Kep.102/Men/VI/2004).

#### **b. Pengecualian Pada Upah Lembur**

Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu (yang dimaksud dalam golongan jabatan tertentu adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku), tidak berhak atas upah kerja lembur dengan ketentuan karena mendapat upah yang lebih tinggi (Pasal 4 ayat (2) dan ayat (3) Kep.102/Men/VI/2004)<sup>10</sup>.

### **3. Waktu Kerja Untuk Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu**

Ketentuan mengenai waktu kerja untuk sector usaha atau pekerjaan tertentu, diatur tersendiri dengan keputusan menteri (Pasal 77 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam memori penjelasan Pasal 77 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diterangkan bahwa yang dimaksud dengan sektor usaha atau pekerjaan tertentu adalah pekerjaan di pengeboran minyak lepas

---

<sup>10</sup> Muharam, Hidayat. *“Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia”*, hlm. 33.

pantai, sopir angkutan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut) atau penebangan hutan.

**a. Waktu Kerja pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu**

Keputusan menteri yang mengatur waktu kerja untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu adalah Kep.234/Men/2003 Tahun 2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu (Kep.234/Men/2003) sedangkan Per-15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu (PER-15/MEN/VII/2005) mengatur mengenai waktu kerja tersendiri dalam daerah tertentu.

Yang dimaksud waktu kerja dalam Kep.234/Men/2003 ini adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu. Adapun yang dimaksud periode kerja adalah waktu tertentu bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan (Pasal 1 angka 1 dan angka 4 Kep.234/Men/2003).

Yang dimaksud dengan daerah tertentu dalam Kep.234/Men/2003 ini adalah daerah operasi kegiatan perusahaan sektor energi dan sumber daya mineral di daerah terpencil dan atau lepas pantai (Pasal 1 angka 5 Kep.234/Men/2003).

Mengenai pengaturan waktu kerja tersendiri, perusahaan di bidang energi dan sumber daya mineral, termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu, dapat

memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:<sup>11</sup>

- a. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam satu minggu untuk waktu kerja enam hari dalam 1 minggu.
- b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam satu minggu untuk waktu kerja 5 hari dalam 1 minggu.
- c. 9 jam dalam 1 hari dan maksimum 45 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja.
- d. 10 jam dalam 1 hari dan maksimum 50 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja.
- e. 11 jam dalam 1 hari dan maksimum 55 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja.
- f. 9 jam dalam 1 hari dan maksimum 63 jam dalam 7 hari kerja untuk satu periode kerja.
- g. 10 jam dalam 1 hari dan maksimum 70 jam dalam 7 hari kerja untuk satu periode kerja.
- h. 11 jam dalam 1 hari dan maksimum 77 jam dalam tujuh hari kerja untuk satu periode kerja.
- i. 9 jam dalam 1 hari dan maksimum 90 jam dalam sepuluh hari kerja untuk satu periode kerja.
- j. 10 jam dalam 1 hari dan maksimum 100 jam dalam sepuluh hari kerja untuk satu periode kerja.
- k. 11 jam dalam 1 hari dan maksimum 110 jam dalam sepuluh hari kerja untuk satu periode kerja.
- l. 9 jam dalam 1 hari dan maksimum 126 jam dalam empat belas hari kerja untuk satu periode kerja.
- m. 10 jam dalam 1 hari dan maksimum 140 jam dalam empat belas hari kerja untuk satu periode kerja.
- n. 11 jam dalam 1 hari dan maksimum 154 jam dalam empat belas hari kerja untuk satu periode kerja (Pasal 2 ayat (1) Kep.234/Men/2003).

Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada (Pasal 2 ayat (1) Kep.234/Men/2003) huruf a sampai dengan huruf n, tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya selama satu jam. Sedangkan waktu

---

<sup>11</sup> Muharam, Hidayat, "Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia", hlm. 39-40.



kerja sebagaimana dimaksud pada huruf c sampai dengan huruf n, sudah termasuk waktu kerja lembur tetap sebagai kelebihan tujuh jam satu hari (Pasal 2 ayat (2) dan ayat (3) Kep.234/Men/2003).

Waktu yang dipergunakan pekerja/buruh dalam perjalanan dari tempat tinggal yang diakui oleh perusahaan ke tempat kerja adalah termasuk waktu kerja apabila perjalanan memerlukan waktu 24 jam atau lebih (Pasal 5 ayat (3) Kep.234/Men/2003).

Dalam hal perusahaan telah memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) Kep.234/Men/2003 huruf a sampai dengan huruf n ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari waktu kerja tersebut, maka perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan (Pasal 6 Kep.234/Men/2003).

Berdasarkan pasal 4 ayat (1) Kep.234/Men/2003, perusahaan dapat melakukan pergantian dan atau perubahan waktu kerja dengan memilih dan menetapkan kembali waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) Kep.234/Men/2003.

Pergantian dan atau perubahan waktu kerja tersebut wajib diberitahukan terlebih dahulu oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya tiga puluh hari sebelum tanggal perubahan dilaksanakan (Pasal 4 ayat (2) Kep.234/Men/2003).

Dalam hal perusahaan akan melakukan perubahan waktu kerja, sebagaimana di atas, maka pengusaha memberitahukan secara tertulis atas perubahan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota (Pasal 4 ayat (3) Kep.234/Men/2003).

### **b. Waktu Istirahat untuk Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu**

Perusahaan yang menggunakan pilihan waktu kerja sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (1) Kep.234/Men/2003 huruf (a) dan (b), wajib memberikan waktu istirahat sebagai berikut:

- a. Setelah pekerja/buruh bekerja terus-menerus selama 6 hari dalam 1 minggu atau 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu, kepada pekerja/buruh wajib diberikan 1 hari istirahat.
- b. Setelah pekerja/buruh bekerja secara terus-menerus selama 5 hari dalam 1 minggu atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu, kepada pekerja/buruh wajib diberikan 2 hari istirahat (Pasal 5 ayat (1) Kep.234/Men/2003).

Perusahaan yang menggunakan pilihan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) Kep.234/Men/2003 huruf (c) sampai dengan huruf (n), harus menggunakan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat 2 : 1 untuk satu periode kerja dengan ketentuan maksimum empat belas hari terus-menerus dan istirahat minimum 5 hari dengan upah tetap dibayar (Pasal 5 ayat (2) Kep.234/Men/2003).

Pelaksanaan waktu istirahat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Pasal 3 Kep.234/Men/2003).

### **c. Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur untuk Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu**

Waktu kerja lembur yang dimaksud dalam Kep.234/Men/2003 ini adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam untuk 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja (Pasal 1 angka (2) Kep.234/Men/2003).

Upah kerja lembur adalah upah yang harus dibayar kepada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan lebih dari 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja (Pasal 1 angka (3) Kep.234/Men/2003).

Perusahaan yang menggunakan pilihan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) Kep.234/Men/2003 wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja telah bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan, dengan ketentuan berikut:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa:
  - 1) Untuk jam kerja lembur pertama selebihnya 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 1,5 x upah sejam.
  - 2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 2 x upah sejam.
  
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi:
  1. Untuk setiap jam dalam batas 7 jam, wajib dibayar upah kerja lembur sekurang-kurangnya 2 x upah sejam.
  2. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam, wajib dibayar upah lembur sebesar 3 x upah sejam;
  3. Untuk jam kerja kedua selebihnya 7 jam dan seterusnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 4 x upah sejam (pasal 9 ayat (1) Kep.234/Men/2003).

Dalam hal perusahaan memilih dan menetapkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf (a) dan (b)

Kep.234/Men/2003 dan mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, maka perusahaan wajib membayar upah kerja lembur.

Perusahaan yang menggunakan pilihan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf (c) sampai dengan huruf (n) Kep.234/Men/2003, wajib membayar upah kerja lembur setelah tujuh jam kerja dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Untuk waktu kerja 9 jam dalam 1 hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar  $3 \frac{1}{2}$  x upah sejam.
- b. Untuk waktu kerja 10 jam dalam 1 hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar  $5 \frac{1}{2}$  x upah sejam.
- c. Untuk waktu kerja 11 jam dalam 1 hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar  $7 \frac{1}{2}$  x upah sejam (Pasal 12 Kep.234/Men/2003).

Dalam hal hari libur jatuh pada satu periode kerja yang telah dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf (c) sampai dengan huruf (n) Kep.234/Men/2003, maka hari libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa.

#### **d. Perhitungan Upah Lembur untuk Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu**

Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan. Upah sejam dihitung  $\frac{1}{173}$  dari upah sebulan (Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) Kep.234/Men/2003).

Dalam hal upah yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, dasar perhitungan upah kerja lembur adalah 100% dari upah. (Pasal 11 ayat (1) Kep.234/Men/2003).

Apabila upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tetap, perhitungan upah kerja lembur didasarkan hasil perhitungan yang lebih besar antara 100% dari upah pokok ditambah tunjangan tetap, atau 75% dari upah keseluruhan (Pasal 11 ayat (2) Kep.234/Men/2003).

## C. Sistem Upah dalam Islam

### 1. Pengertian Upah dalam Islam

Menurut Fiqih Mu'amalah upah disebut juga dengan *ijarah*. *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* (الجر) arti menurut bahasanya ialah *al-'iwadh* yang arti dari bahasa Indonesianya ialah upah dan ganti<sup>12</sup>.

Al-Sayid Sabiq dalam kitab *Fiqh al-Sunnah*<sup>13</sup>, mengatakan bahwa *Ial-ijarah* Iberasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwadh* (ganti). Oleh sebab itu *al-sawah* (pahal) dinamakan *ajru* (upah) menurut pengertian syara'. Sehingga *al-ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

*Ijarah* secara etimologi adalah masdar dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri<sup>14</sup>.

Ada yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual-beli (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang dan keduanya

---

<sup>12</sup> Hendi Suhendi, "*Fiqh Mu'amalah*".(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011),hlm. 1.

<sup>13</sup> Al-Sayyid Shabiq, "*Fiqh al-Sunnah*", alih bahasa Kamaluddin dan A. Marzuki (Bandung: Al-Ma'arif, 2009), hlm.15.

<sup>14</sup> Imam Mustofa, "*Fiqh Mu'amalah Kontemporer*", (Jakarta: rajawali Pers, 2016)hlm. 101.

benar. Jumbuh ulama fiqih berpendapat bahwa *ijarah* adalah “menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya”<sup>15</sup>.

Al-Syarbini mendefinisikan *ijarah* sebagai akad untuk menukar manfaat suatu barang dengan sesuatu, dimana manfaat tersebut merupakan manfaat yang halal dan diperbolehkan oleh *syara*<sup>16</sup>. Menurut Adiwarmam A. Karim *ijarah* didefinisikan sebagai hak memanfaatkan asset dengan membayar imbalan tertentu<sup>17</sup>.

Menurut Taqi al-Din al-Nabhani *ijarah* adalah keoemilikan jasa dari seorang *ajr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang menontrak tenaga), serta pemilikan harta dari *musta'jir* oleh *ajir*, dimana *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tetapi dengan disertai kompensasi (imbalan)<sup>18</sup>.

Ulama Malikiyah dan Hanbaliyah mendefinisikan *ijarah* adalah kepemilikan manfaat suatu barang yang mubah dengan penggantian. Sedangkan Ensiklopedia Fiqih mendefinisikan *ijarah* adalah *akad* penukaran terhadap manfaat suatu barang dengan harga atau barang tertentu<sup>19</sup>.

Menurut Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, yang dimaksud dengan *ijarah* adalah pengambilan manfaat suatu benda

<sup>15</sup> Rachmat Syafei, “*Fiqih Mu’amalah*”, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 122.

<sup>16</sup> Muhammad al-Khatib al-Syarbini, “*Mughni al-Mukhtaj ila Ma’rifah al-Alfaz*”, (*Digital Library, al-Maktabah al-Syumilah al-Isdar al-sani*, 2005), hlm.363.

<sup>17</sup> Adiwarmam A. karim, “*Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*” (Jakarta: Gema Insani Press, 2011 M), hlm. 100.

<sup>18</sup> Taqi al-Din al-Nabhani, “*Membangun Sisitem Ekonomi Alternatif : Perspektif Islam*”, terjemah Moh. Maghfur wachid (Surabaya: Risalah Gusti, 2000), hlm. 83.

<sup>19</sup> Imam Mustofa,” *fiqih mu’amalah Kontemporer*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 102.

tanpa mengurangi wujud dan nilai bendanya sama sekali dan yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan seperti manfaat tanah dijadikan tempat parkir, rumah, warung makan, dan sebagainya<sup>20</sup>. Dengan demikian, perjanjian sewa-menyewa (*ijarah*) merupakan suatu perjanjian yang berunsurkan adanya pemilikan faedah atau manfaat yang telah diketahui serta disengaja dengan adanya upah atau ongkos sebagai pengganti dari pihak lain.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* (upah). *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan, sehingga *al-ijarah* atau *al-ajru* adalah suatu jenis *akad* untuk mengambil manfaat baik dalam hal sewa tenaga/jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan membayar imbalan, upah atau kompensasi tertentu.

## 2. Bentuk Upah (*Ijarah*)

Dilihat dari objek *ijarah* berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia *ijarah* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu<sup>21</sup>:

- a. *Ijarah ain*, yakni *ijarah* yang berhubungan dengan penyewaan benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan benda tersebut, baik benda-benda bergerak, seperti menyewa kendaraan maupun benda tidak bergerak, seperti sewa rumah.
- b. *Ijarah amal*, yakni *ijarah* terhadap perubahan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah mengupah, *ijarah* ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.

---

<sup>20</sup>Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, "*Hukum Perjanjian Dalam Islam*", (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hlm.52

<sup>21</sup> Rozalinda, "*Fikih Ekonomi Syariah*" : *Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.131.

Jadi, istilah sewa biasanya digunakan dalam memanfaatkan benda sedangkan istilah upah digunakan dalam memanfaatkan tenaga<sup>22</sup>. Manfaat dalam sesuatu dalam konsep *ijarah* mempunyai definisi yang sangat luas meliputi imbalan atas manfaat suatu benda atau upah terhadap suatu pekerjaan tertentu. Sehingga, *ijarah* merupakan transaksi terhadap manfaat suatu barang dengan suatu imbalan, yang disebut sewa-menyewa. Dan *ijarah* juga mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu, yaitu imbalan yang disebut dengan upah-mengupah.

### 3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

#### a. Rukun *Ijarah*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Rukun adalah ketentuan yang harus dipenuhi dalam melakukan suatu pekerjaan/ibadah. Bila tidak terpenuhi maka ibadah/pekerjaan tersebut tidak sah. Misalkan membaca surah Al-Fatihah dalam shalat atau misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membantuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu tersebut disebut rukun<sup>23</sup>. Rukunrukun tersebut adalah sebagai berikut<sup>24</sup>:

1. *Mu'jir* (orang atau barang yang disewa), *mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan atau *mu'jir* adalah

---

<sup>22</sup> Hendi Suhendi, “*Fikih Mu’amalah*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 2.

<sup>23</sup> Samsul Anwar, “*Hukum Perjanjian Syariah : Studi Tentang Teori Akad dalam Fiqih Muamalat*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 95.

<sup>24</sup><http://www.google.com/amp/s/infodakwahIslam.wordpress.com/2013/04/22/rukun-syarat-ijarah/amp/>, dikutip pada 9 Desember 2018.



orang yang menggunakan jasa atau tenaga kerja orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

2. *Musta'jir* (orang yang menyewa), adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu atau *musta'jir* adalah orang yang menyumbangkan tenaganya, atau orang yang menjadi tenaga kerja dalam suatu pekerjaan dan mereka menerima upah dari pekerjaannya itu.
3. Objek transaksi (manfaat), pekerjaan dan barang yang akan dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas, seperti mengerjakan proyek, membajak sawah dan sebagainya.
4. *Sighat* (ijab dan qabul), merupakan suatu bentuk persetujuan dari kedua belah pihak untuk melakukan *ijarah*. *Ijab* merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk menyewakan barang atau jasa. Sedangkan *qabul* adalah jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh *mu'jir*.
5. Imbalan atau upah, sebagaimana terdapat dalam kamus umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

#### b. Syarat *Ijarah*

Selanjutnya, dari rukun-rukun tersebut, maka kita dapat menjabarkan syarat-syaratnya sebagai berikut.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Dwi Condro Triono, “*Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Mazhab Hamfara*”, Jilid 2, (Yogyakarta: Irtikaz, 2016), hlm.296-297.

1. Syarat *In'iqad*, yaitu dua pihak yang berakad (aqidain) haruslah memenuhi syarat:
  - 1) Baligh (*mumayyiz*, = 7 tahun)
  - 2) Berakal (tidak gila dan mabuk)
  - 3) Bukan budak (orang yang belum merdeka)
  - 4) Tidak ada paksaan
2. Syarat sah
  - 1) Ridha *aqidain*, yaitu dua bel;ah pihak yang berakad harus saling ridha.
  - 2) Jasa dan barang yanmg ditransaksikan harus halal.
  - 3) *Ma'qud 'alaih* (objek akad) harus *ma'lum* (jelas diketahui).

### **1. Sistem Penetapan Upah dalam Islam**

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Quran maupun Sunnah rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadist<sup>26</sup>. Rasulullah SAW. memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW. bersabda:

---

<sup>26</sup> Dwi Condro Triono, "*Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*",(Yogyakarta: Irtikaz, 2016), hlm. 293.

رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَ فِيهِ انْقِطَاعٌ، وَ وَصَلَهُ أَبُو يَحْيَىٰ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Dari Abu Saud al Khudri RA menceritakan, bahwa sesungguhnya Nabi SAW mengupah seseorang, maka hendaklah ia menjelaskan berapa jumlah upahnya<sup>27</sup>.

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

#### b. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Dalam Al-qur'an dan hadits Rasulullah SAW menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:<sup>28</sup>

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَبْفَ عَرَقَهُ

Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjaannya.”

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

<sup>27</sup> Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, Cet.1 (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm, 516.

<sup>28</sup> Ibnu Majah, “*Sunan Ibni Majah*”, (Digital Library, al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005), VII/398, hadis nomor 2537.

Dalam pandangan Ekonomi Islam tentang adil dalam pengupahan, layak dan transparan serta tidak merugikan kepentingan orang lain. Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya juga akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja, keluarganya dan perusahaan itu sendiri.

Fungsi upah itu sendiri yaitu harus menjamin kehidupan layak bagi para pekerja dan keluarganya, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok saja akan tetapi harus mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang. Meskipun menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Quran maupun Sunnah Rasul.

Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٢٩﴾

Maksud dari ayat di atas mengandung pengertian bahwa pemberi kerja dilarang untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Setiap buruhnya berhak atas kesejahteraan, sehingga nilai-nilai keadilan harus ditegakkan dengan bentuk keseimbangan yaitu hak-hak buruh harus diberikan kepadanya.

---

<sup>29</sup> Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.