

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM**

#### **A. KONSEP KETENAGAKERJAAN DAN PENGUPAHAN DALAM HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM**

##### **a. Pengertian Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja, Pekera, dan Pemberi Kerja**

Menurut ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta paraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya pengertian Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja, Pekerja, dan Pemberi Kerja, sebagai berikut<sup>1</sup> :

1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesai masa hubungan kerja.
2. Tenaga Kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
3. Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>1</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka, 2010) Hal 3

Adapun beberapa pengertian tentang ketenagakerjaan dan tenaga kerja menurut para ahli sebagai berikut :

1. Menurut Imam Supomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah<sup>2</sup>.
2. Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja<sup>3</sup>.
3. Pengertian tenaga kerja menurut S.Mulyadi yaitu bahwa tenaga kerja pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka<sup>4</sup>.
4. Pengertian tenaga kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai, dan sebagainya, atau orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja<sup>5</sup>.

Dalam islam bekerja dimaknai sebagai kerja keras dan kesulitan hidup yang harus dihadapi dengan harta. Pekerjaan yang

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007) Hal 24

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019) Hal 4

<sup>4</sup> S. Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: Raja Wali Pers, 2012) Hal 59

<sup>5</sup> <https://kbbi.web.id/tenagakerja>. Diakses Pada Tanggal Sabtu 20 Juli 2018, Pukul 11:26

telah ditetapkan sebagai kehormatan oleh Zat Pembuat hukum, sekaligus penjamin dalam menghadapi kesulitan hidup bukanlah pekerjaan yang haram. Bekerja hukum nya wajib dan dimaknai sebagai perbuatan wajib, dan untuk sebagian pekerjaan mengakibatkan adanya pertanggungjawaban, jaminan, dan kesulitan<sup>6</sup>.

Dalam Al-Quran terdapat ayat yang berbicara tentang bekerja dan Anjuran mencari rezeki yang meliputi hukum-hukum yang menyeluruh tentang bekerja<sup>7</sup> :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : *”Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”*. (Q.S AL-Mulk ayat 15).

Ayat tersebut mengajak manusia untuk bekerja dan mendorong mereka melakukannya, serta mengarahkan mereka menjadi orang-orang yang bersikap positif dalam menemukan kebahagiaan kehidupan dengan kesungguhan dan kerajinan agar dapat memberi dan memperoleh manfaat.

Al-Quran juga memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi

---

<sup>6</sup> Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh (Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam)* (Jakarta: Al-Huda, 2007) Hal 99

<sup>7</sup> Baqir Sharief Qorashi, *Ibid.*, Hal 100

ini untuk bekerja keras untuk mencari kehidupan masing-masing. Allah SWT Berfirman dalam Q.S AL-Balad ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya : "Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia berada dalam susah payah". (Q.S AL-Balad ayat 4)<sup>8</sup>.

## **b. Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Hubungan Kerja**

Secara umum hubungan kerja adalah hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha<sup>9</sup>.

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja memiliki beberapa pengertian, yaitu :

1. Menurut Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja<sup>10</sup>.
2. Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa orang

---

<sup>8</sup> Muhammad Syarif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar* (Jakarta: Kencana, 2012) Hal 188

<sup>9</sup> G. Kartasapoetra Dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994) Hal 18

<sup>10</sup> Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati<sup>11</sup>.

3. Menurut Zainal Asikin hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh/pekerja) mengikatkan dirinya pada pihak lain (majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah<sup>12</sup>.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

## **2. Unsur-unsur Hubungan Kerja**

Dalam hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu sebagai berikut:<sup>13</sup>

### **a. Unsur Pekerjaan**

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Sesuai dengan KUHPerdara pasal 1630a, pekerja/buruh hanya dapat digantikan oleh pihak ketiga atas seizin majikan. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan

---

<sup>11</sup>Hartono dan Judiantoro, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*(Jakarta: BPHN, 1996) Hal 32

<sup>12</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 1993) Hal 65

<sup>13</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2014 Edisi Revisi ke-12) Hal 63

oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.

Contoh pekerjaan yang menghasilkan produk :

1. Petani yang menghasilkan sayur-sayuran, padi yang menghasilkan beras yang dapat di jual ke pasar.
2. Peternak ikan, Peternak sapi yang menghasilkan susu, dan peternak ayam yang dapat menghasilkan telur dan daging yang bisa dijual di pasar.
3. Tukang kayu yang bisa membuat meja, kursi, kusen dan peralatan rumah lainnya.

Contoh pekerjaan yang menghasilkan jasa : Guru, Dokter, Sopir, Tukang Service dan sebagainya.

#### **b. Perintah**

Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Buruh/pekerja diwajibkan mematuhi perintah majikan untuk bekerja sesuai dengan yangtelah diperjanjikan.

Contoh : seorang majikan atau pengusaha yang memerintahkan pekerja nya untuk melakukan sesuatu. Misalkan seorang sopir yang diperintahkan majikannya untuk mengantarkan barang ke suatu tempat.

#### **c. Upah**

Upah adalah tujuan utama dari seorang buruh/pekerja bekerja, untuk mendapatkan upah. Upah dibayarkan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku dan kesepakatan

antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha. Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Contohnya : gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, uang lembur, uang transport.

### 3. Hubungan Kerja Dalam Islam

Hukum Islam mengatur segala peri kehidupan manusia secara menyeluruh, mencakup segala aspek yang ada kaitannya dengan kehidupan tersebut. Hubungan manusia dengan Allah SWT telah diatur dalam bidang ibadah, dan hal-hal yang berhubungan antara manusia dengan manusia dalam bidang muamalat. Muamalat merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sebab dengan muamalat ini manusia dapat berhubungan satu sama lain yang menimbulkan hak dan kewajiban, sehingga akan tercipta segala hal yang diinginkan dalam mencapai kebutuhan hidupnya<sup>14</sup>.

Muamalah secara etimologi sama dan semakna dengan *Al-Mufa'alah* yaitu saling berbuat. Kata ini, menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan seseorang atau beberapa orang dalam memenuhi kebutuhan masing-masing. Adapun yang disebut dengan fikih muamalah secara terminologi didefinisikan sebagai hukum-hukum yang berkaitan dengan

---

<sup>14</sup>H. Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syari'ah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012) Hal 71

tindakan hukum manusia dalam persoalan kehidupan. Misalnya, dalam persoalan jual beli, utang piutang, kerja sama, dagang, perserikatan/perkongasian, kerja sama, dan sewa menyewa<sup>15</sup>. Hubungan kerja yang dibahas disini merupakan kegiatan muamalah yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain yang bersifat *tijarah* (transaksi dengan tujuan mencari keuntungan).

Dalam suatu hubungan kerja terdapat suatu kontrak atau yang di sebut dengan *akad*, yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain yang menimbulkan akibat hukum pada objeknya. *Akada* adalah pertalian antara ijab dan qabul sesuai dengan kehendak syariah (*Allah dan Rasul-nya*) yang menimbulkan akibat hukum pada objeknya. Dalam ijab dan qabul disertai juga dengan pencantuman kalimat yang sesuai dengan kehendak syariat supaya tidak dianggap sah apabila tidak sejalan dengan kehendak syariat Islam seperti penipuan dan perampokan. Ijab dan qabul dimaksudkan untuk menunjukkan adanya keinginan dan kerelaan timbal balik para pihak yang bersangkutan terhadap isi kontrak. Oleh ini menimbulkan hak dan kewajiban atas masing-masing pihak yang berada dalam suatu hubungan kerja<sup>16</sup>.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa hubungan kerja dalam islam telah di atur dalam syariat Islam. Bahwa unsur yang harus ada dalam hubungan kerja yaitu pertalian ijab dan qabul yang lakukan oleh para pihak yang melakukan kontrak atau akad dalam suatu hubungan kerja supaya hubungan kerja yang

---

<sup>15</sup>H. Abdul Manan, *Ibid.*, Hal 72

<sup>16</sup>H. Abdul Manan, *Ibid.*, Hal 72-73



dilakukan dapat dibenarkan oleh syariat Islam. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisa ayat 29 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ

رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”. (Q.S. An-Nisa ayat 29).

### 3. Perjanjian Kerja

#### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda dikenal dengan *Arbeidsovereenkomst*, adapun menurut Iman Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu atau buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, yaitu majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Sedangkan menurut K.H. Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *ijarah* (perjanjian sewa) dengan obyek berupa tenaga manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-perkerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu, dan ada kalanya merupakan

perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu<sup>17</sup>.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja. Suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja jika isi perjanjian tersebut minimal telah mengatur tiga unsur yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang di buat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan.

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

---

<sup>17</sup> Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia: Konsep, Regulasi, dan Implementasi* ( UGM Press, 2018 ) Hal 131

## **b. Bentuk Perjanjian Kerja**

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yitu :

### 1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis

Perjanjian kerja dalam bentuk tertulis dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh. Surat perjanjian dibuat dalam 2 rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing buruh harus mendapat dan menyimpan surat perjanjian tersebut<sup>18</sup>.

### 2. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja secara lisan mempunyai kelemahan yang fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakn oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja. Namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksnakan isi kontrak kerja tersebut.

---

<sup>18</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992) Hal 35-36

### c. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dibagi menjadi dua, yaitu hubungan kerja tetap dengan masa percobaan dan hubungan kerja tidak tetap, berikut penjelasannya :

#### a. Hubungan kerja Tetap Dengan Masa Percobaan/ Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pekerja yang termasuk dalam jenis hubungan kerja ini merupakan pekerja tetap yang mempunyai hak-hak lebih besar. Hak-hak pekerja tetap biasanya diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sesuai dengan undang-undang yang berlaku yang bersifat normatif<sup>19</sup>.

Hubungan kerja tetap dengan masa percobaan atau biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat memberlakukan masa percobaan kepada karyawannya asal hal tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis atau bila perjanjian kerjanya bersifat lisan masa percobaan harus dicantumkan dalam surat pengangkatan. Sebaliknya jika dalam perjanjian tidak disebutkan masa percobaan dan hal tersebut juga tidak dicantumkan dalam surat pengangkatan, maka masa percobaan dianggap tidak ada<sup>20</sup>. Hubungan kerja dengan PKWTT akan berakhir apabila<sup>21</sup> :

---

<sup>19</sup>Whimbo Pitoyo, Op.cit., Hal 8

<sup>20</sup>Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di-PHK*. (Jakarta: Visi Media Pustaka, 2007) S Hal 6-7

<sup>21</sup>Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

1. Pekerja meninggal dunia (PKWTT tidak berakhir oleh meninggalnya pengusaha).
  2. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
  3. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama seperti bencana alam, atau gangguan keamanan (sesuai dengan Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- b. Perjanjian Kerja Tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya telah ditentukan. Dalam bahasa sehari-hari sering disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah<sup>22</sup>.

#### **d. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 1320 BW syarat sahnya suatu perjanjian yaitu<sup>23</sup> :

- a. Kesepakatan keduaabelah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan

---

<sup>22</sup>Libertus Jehani, Op.cit., Hal 5

<sup>23</sup> Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- c. Adanya pekerjaan/objek yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Syarat pertama dan kedua disebut sebagai syarat subyektif karena kedua syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum. Sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut sebagai syarat obyektif karena kedua syarat tersebut harus dipenuhi oleh obyek perjanjian<sup>24</sup>.

Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut<sup>25</sup> :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak

Maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan, dengan kata lain tidak adanya unsur penipuan, paksaan, dan kekhilafan dalam kesepakatan kedua belah pihak.

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap dalam membuat perjanjian. Seseorang dipandang

---

<sup>24</sup> Komariah, *Hukum Perdata* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2002) Hal 175

<sup>25</sup> Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur, minimal 18 tahun<sup>26</sup>.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Maksudnya adalah adanya hal tertentu yang diperjanjikan yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Keempat syarat dan dasar dibuatnya perjanjian tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemauan kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

**e. Perjanjian Kerja Dalam Islam**

Dalam Hukum Islam tidak ada satupun ayat yang menjelaskan tentang perjanjian kerja secara detail. Namun dalam Islam banyak terdapat aturan-aturan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat apakah perjanjian kerja diperbolehkan oleh Islam atau tidak. Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah*(sewa menyewa), karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa

---

<sup>26</sup> Pasal 1 ayat (26) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

tenaga orang lain untuk melakukan perjanjian kerja dengan memberi upah sebagai imbalannya<sup>27</sup>.

Berdasarkan akadnya perjanjian kerja termasuk dalam akad kerjasama (*syirkah*) dan sewa-menyewa (*Ijarah*) tenaga kerja. Dikatakan sebagai akad *syirkah* karena perjanjian kerja timbul atas dasar kerjasama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha dimana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama. Sedangkan akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad *Ijarah* karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya.

#### f. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Dalam Islam

Adapun dasar hukum perjanjian kerja dalam Hukum Islam dapat dilihat mengenai dasar hukum yang membolehkan pelaksanaan *Ijarah*. Dalam Al-Quran sendiri terdapat ayat yang menyuruh untuk memberikan upah atas manfaat yang telah didapat, hal ini dapat di lihat pada Q.S At-Thalaq Ayat 6 berikut ini :

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ

لِتَضَيَّقُوا عَلَيْنَّ<sup>ج</sup> وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ

---

<sup>27</sup> Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fikih Muamalah* (Semarang: Pustaka Rizky Putra, 2009) Hal 83



يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَأَتَمِرُوا

بَيْنَكُمْ مَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتَزِضِعْ لَهُ ۗ أُخْرَى ۙ ﴿٦﴾

Artinya : ”Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.(Q.S At-Thalaq ayat 6).

Perjanjian kerja dalam Hukum Islam juga membenarkan tertulis atau tidaknya perjanjian kerja. Namun suatu keharusan perjanjian kerja tertulis, karena berdasarkan ayat Al-Qur’an Surat Al-Baqarah ayat 282 yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى

فَأَكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ

أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ

الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ ۚ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي

عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهَاً أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ  
 فَلْيَمِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ<sup>ج</sup> وَأَسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ<sup>ط</sup>  
 فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَأَمْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنْ  
 الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى<sup>ح</sup>  
 وَلَا يَأْبُ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا<sup>ج</sup> وَلَا تَسْمَعُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا  
 أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ<sup>ج</sup> ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمٌ لِلشَّهَادَةِ  
 وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا<sup>ط</sup> إِلَّا أَنْ تَكُونَ تَجِدَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا  
 بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا<sup>ط</sup> وَأَشْهِدُوا إِذَا  
 تَبَايَعْتُمْ<sup>ج</sup> وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ<sup>ج</sup> وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ

بِكُمْ<sup>ظ</sup> وَاتَّقُوا اللَّهَ<sup>ص</sup> وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ<sup>ظ</sup> وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ



Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah[179] tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

### **g. Syarat dan Rukun Perjanjian Kerja Dalam Hukum Islam**

Menurut jumhur ulama rukun Ijarah itu ada empat yaitu<sup>28</sup> :

1. Aqidain atau orang-orang yang berakad (*mu'ajir dan musta'jir*)
2. Sighot (lafal *Ijab* dan *Qabul*)
3. Upah/balas jasa (*Ujrah*)
4. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah (*ma'jur alaih*)

Adapun syarat-syarat Ijarah sebagaimana yang ditulis Nasrun Haroen sebagai berikut<sup>29</sup> :

1. Yang terkait dengan dua orang yang berakad yaitu telah baligh dan berakal.
2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad Ijarah.
3. Manfaat yang menjadi objek Ijarah harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari.
4. Objek Ijarah itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya.
5. Objek Ijarah adalah sesuatu yang diharamkan oleh syara'.
6. Yang disewakan bukan suatu kewajiban bagi penyewa, misalnya menyewa orang untuk melaksanakan shalat untuk diri penyewa.
7. Upah atau sewa dalam Ijarah harus jelas.

---

<sup>28</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah 2010) Hal 321

<sup>29</sup> Abdul Rahman Ghazaly DKK, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010) Hal 279

## 4. Pengupahan

### a. Pengertian Pemberian Upah

Upah memiliki banyak pengertian, adapun pengertian upah menurut Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai “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 keluarga atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”<sup>30</sup>.

Upah atau imbalan termasuk juga sebutan honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terusmenerus<sup>31</sup>. Menurut Afzalur Rahman upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi<sup>32</sup>. Sedangkan menurut Hendri Anto upah adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja<sup>33</sup>. Adapun yang dimaksud dengan pemberian yaitu adalah sesuatu yang diberikan atau sesuatu yang didapat dari orang lain<sup>34</sup>.

---

<sup>30</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>31</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992) Hal 40

<sup>32</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Yogyakarta: PT Dhana Bakti Wakaf, 1995) Hal 361

<sup>33</sup> Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam* (Yogyakarta: Ekonosia, 2003) Hal 227

<sup>34</sup> <https://kbbi.webid/pemberian>, Diakses Pada Tanggal 22 Agustus Pukul 12:02

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pemberian upah yaitu adalah suatu imbalan/balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

#### **b. Upah Yang Tidak Sesuai**

Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup bagi keluarganya karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam Perundang-Undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan itu sendiri<sup>35</sup>. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut :”Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian upah yang harus diterima oleh karyawan atau para tenaga kerja atas jasa-jasa yang dikerjakannya haruslah diberikan upah yang wajar.

Sekarang ini masih ada perusahaan-perusahaan atau pengusaha yang belum menerapkan upah standar (upah minimum) kepada karyawan, padahal apa yang dikerjakan karyawan untuk perusahaan dimana tempat ia bekerja sudah melakukan yang terbaik untuk perusahaannya. Pada prinsipnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah inimum. Pemerintah menetapkan upah minimum ini

---

<sup>35</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1999) Hal 108

berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa upah yang tidak sesuai adalah upah yang diterima oleh karyawan/pekerja yang nominalnya lebih rendah dari pada standar upah minimum yang mana telah ditentukan untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi karyawan/pekerja.

### **c. Upah Minimum**

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya.<sup>36</sup> Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawannya untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>37</sup> Pengusaha dilarang memberikan upah kepada pekerja nya lebih rendah dari kebijakan upah minimum yang berlaku di tempat perusahaan tersebut berada. Adapunn dasar dari penetapan

---

<sup>36</sup> Devanto Shasta Pratomo, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945*. Jurnal Of Indonesian Applied Economics. Vo. 5 No. 2 Oktober 2011. Hal 269-270

<sup>37</sup> Devanto Shashtra Pratomo, *Ibid.*, Hal 270

Upah Minimum dan larang bagi pengusaha memberikan upah lebih rendah dari Upah Minimum yaitu pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2013 :”PENGUSAHA DILARANG MEMBAYAR UPAH LEBIH RENDAH DARI UPAH MINIMUM SEBAGAIMANA DIMAKSUD DALAM PASAL 89”.

Upah minimum bisa ditetapkan jika pihak pemerintah menetapkan upah paling rendah yang mungkin bisa dibayar kepada seseorang pekerja untuk satu jangka waktu tertentu. Hal ini dilakukan pemerintah untuk mengontrol para majikan yang memperlakukakan pekerja untuk mendapatkan keuntungan maksimum dengan cara menyeimbangkan antara upah dan hasil produksi. Indonesia menerapkan apa yang dimaksud dengan Upah Minimum regional (UMR) dimana setiap kawasan menentukan tingkat upah yang sesuai dengan biaya hidup setiap pekerjanya<sup>38</sup>.

Tujuan utama penentuan upah minimum adalah untuk mengontrol kesewenang-wenangan majikan dalam menentukan upah. Oleh sebab itu, majikan tidak dapat membayar upah pekerja kurang dari upah yang telah ditentukan kadar minimumnya. Upah minimum telah digunakan untuk melindungi setiap tetes keringat buruh. Aturan tersebut merupakan tinjauan moral, sehingga pemerintah harus melindungi mereka dengan cara menentukan tingkat upah minimum.

---

<sup>38</sup> Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*. Jurnal Equilibrium, Vol. 1 No. 1, Desember 2013. Hal 249



Upah minimum terdapat empat jenis, yaitu sebagai berikut<sup>39</sup>:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP), yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.  
Contohnya :Upah minimum Provinsi Sumatera Selatan Rp 2.000.000. Apabila seseorang bekerja di daerah Sumatera Selatan, perusahaan dilarang membayar upah yang lebih rendah dari Rp 2.000.000.
2. Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK), yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota yang dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi Contohnya : Pada Tahun 2019 Upah Minimum Provinsi Sumatera Selatan Rp 2.000.000. Pemerintah kota Palembang menetapkan Upah Minimum Kota Sebesar Rp 2.500.00,-.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di suatu Provinsi. Besaran UMSP lebih tinggi dibandingkan dengan UMP dan ditetapkan bagi peekerja di bidang tertentu seperti sektor logam, sektor elektronik, sektor otomotif dan sebagainya.  
Contohnya : untuk pekerja sektor logam dan elektronik di daerah Sumatera Selatan tahun 2019 di tentukan UMSP sebesar Rp 2.700.000,- sedangkan UMP Sumatera Selatan tahun 2019 sebesar Rp 2.000.000,-.
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah

---

<sup>39</sup> [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Upah\\_Minimum](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Upah_Minimum). Diakses Pada Tanggal Selasa, 16 Juli 2019 Pukul 11:32

Kabupaten/Kota yang ditetapkan lebih tinggi daripada UMK.

Contohnya :UMSK untuk pekerja sektor farmasi dan kesehatan kota Palembang tahun 2019 ditetapkan sebesar Rp 2.7500.000,- sedang UMK kota Palembang tahun 2019 sebesar Rp 2.500.000,-.

#### **d. Sistem Penentuan Upah**

Sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia adalah sistem yang berlaku Indeks Biaya Hidup dan Pendapat Domestik Bruto per kapita sebagai produksi dari tingkat kemakmuran, dengan kata lain berbasis tingkat Kebutuhan Hidup Layak dan tingkat Inflasi. Berikut sistem penetapan pengupahan yang berlaku di Indonesia<sup>40</sup> :

##### **a. Sistem Penentuan Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Dalam Undang-Undang ini, pengaturan pengupahan dapat ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikatnya, tetapi hasilnya tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bunyinya :”Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih

---

<sup>40</sup>Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018) Hal 82-91

rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku”<sup>41</sup>.

Berdasarkan nilai dasar upah yang ditetapkan pemerintah atau lewat kesepakatan, pengusaha harus menyusun suatu struktur dan skala upah yang memerhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompensasi, dan dilakukan peninjauan secara berkala dengan melihat pada kemampuan perusahaan dan produktivitas sesuai dengan Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bunyinya :” Ayat (1), Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memerhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompensasi. Ayat (2), Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memerhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas<sup>42</sup>.

b. Sistem Penentuan Pengupahan Menurut Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Dalam Peraturan Pemerintah ini, penentuan pengupahan dapat dilakukan berdasarkan Pasal (12) yaitu berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Pasal (15) Pengupahan berdasarkan waktu dapat berupa upah harian, mingguan, atau bulanan dan berdasarkan hasil kesepakatan pekerja/buruh. Pasal (16) Berlaku tunjangan hari raya

---

<sup>41</sup> Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>42</sup> Pasal 92 ayat (1&2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

keagamaan, upah lembur, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah karena sakit, iuran, dan manfaat jaminan sosial.<sup>43</sup>

c. Sistem Penetapan Pengupahan Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 Tentang Upah minimum

Permenaker memperkenalkan konsep peta jalan mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan menentukan tahun pencapaian dimana Upah Minimum sama dengan KHL, memprediksi KHL, sampai akhir ahun pencapaian, Memprediksi besaran nilai upah minimum setiap tahun, dan menetapkan presentase pencapaian KHL dengan membandingkan prediksi besaran upah minimum dengan prediksi nilai KHL setiap tahun<sup>44</sup>.

d. Sistem Penentuan Pengupahan Menurut Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No 21 Tahun 2006 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Pada Permenkertrans No 21 Tahun 2006, Upah Minimum didefinisikan sebagai “upah Bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk

---

<sup>43</sup> Pasal (12, 15, dan 16) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketengakerjaan

<sup>44</sup> Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

tunjangan tetap yang ditetapkan gubernur sebagai jaringan pengaman”<sup>45</sup>.

e. Sistem Penentuan Pengupahan Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah

Pramenaker ini mewajibkan agar struktur dan skala upah disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Selanjutnya upah yang tercantum dalam struktur dan skala upah diatas merupakan upah pokok, dan skala upah perlu dilampirkan saat perusahaan mengajukan permohonan pengesahan, dan pembaruan peraturan perusahaan atau pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan perjanjian kerja sama. Pengusaha yang tidak menyusun struktur dan skala upah dan tidak memberitahukannya kepada seluruh pekerja/buruh akan dikenakan sanksi administratif<sup>46</sup>.

## **B. KONSEP PUTUSAN HAKIM DAN PENGADILAN INDUSTRIAL**

### **1. Pengertian Putusan Hakim**

Putusan Hakim adalah pernyataan hakim yang dituangkan dalam bentuk tertulis dan diucapkan oleh hakim dalam sidang

---

<sup>45</sup> Pasal 1 Angka (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2006 Tentang Upah Minimum

<sup>46</sup> Pasal 2, Pasal 6, Pasal 9, dan Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Pengupahan

terbuka maupun sidang tertutup sebagai hasil dari pemeriksaan perkara gugatan<sup>47</sup>.

Putusan hakim merupakan hasil akhir dari kegiatan penemuan hukum oleh hakim atas suatu perkara yang diajukan kepadanya yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa diantara pihak-pihak. Putusan hakim merupakan hasil akhir dari hakim dalam mengkonkretisasi peristiwa konkret yang bersifat khusus dengan cara menghubungkannya pada undang-undang yang sifatnya umum sehingga ditemukan hukum yang akan diterapkan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dalam sengketa<sup>48</sup>.

Setiap putusan pengadilan tertuang dalam bentuk tertulis yang harus ditandatangani oleh hakim ketua sidang dan hakim-hakim anggota yang ikut serta memeriksa dan memutuskan perkara serta panitera yang ikut bersidang<sup>49</sup>. Sesuai dengan yang telah ditentukan dalam Pasal 25 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kahakiman yang bunyinya :” Tiap putusan pengadilan ditandatangani oleh ketua saerta hakim yang memutus dan panitera yang ikut serta bersidang”.

## **2. Analisis Hakim/Penemuan Hukum Oleh Hakim**

Penemuan hukum dapat diartikan sebagai proses pembentukan hukum oleh hakim atau aparat penegak hukum lainnya yang bertugas menerapkan peraturan hukum umum pada peristiwa hukum konkret. Penerapan hukum merupakan hukum merupakan

---

<sup>47</sup><https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-putusan-hakim/13415>.Diakses pada tanggal Selasa, 9 Juli 2019. Pukul 16:51 WIB.

<sup>48</sup> Tata Wijayanta & Heri Firmansyah, *Perbedaan Pendapat Dalam Putusan Pengadilan* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2018) Hal 29

<sup>49</sup> Neng Yani Nurhayani dan Dewi Sulastri, *Hukum Acara Perdata* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015 Cet. Ke-1) Hal 181-182,

konkretisasi atau individualisasi peraturan hukum yang bersifat umum dengan mengingat akan peristiwa konkret tertentu<sup>50</sup>.

Penemuan hukum oleh hakim sangat penting dilakukan terutama dalam mengatasi kekosongan hukum dari akibat keterbatasan dan tidak lengkapnya peraturan Perundang-Undangan yang ada. Penemuan hukum harus tetap dilakukan pada batas-batas tertentu dengan tetap mengacu kepada prinsip objektivitas, prinsip kesatuan, prinsip genetis dan prinsip perbandingan, supaya putusan hakim yang terdapat sebuah penemuan hukum agar dapat menciptakan keadilan, manfaat, dan kepastian hukum<sup>51</sup>.

### **3. Pengertian Hubungan Industrial**

Menurut Payaman J.Simanjuntak, hubungan idnustrial adalah hubungan senua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Abdul Khakim, istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari “*labour relation*” atau hubungan perburuhan. Hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah<sup>52</sup>.

Hubungan industrial merupakan tata kehidupan dan perilaku dalam pergaulan dilingkungan kerja. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbantuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yang didasarkan pada nilai-

---

<sup>50</sup> Sudikno Mertokusumom, *Menguak Tabir Hukum* (Jakarta: Gunung Agung,) Hal 138

<sup>51</sup> Hartanto, Penemuan hukum Dalam Peradilan Hukum Pidana Dan Peradilan Hukum Perdata. Jurnal Hukum Positum Vol. 1 No. 1, Desember 2016. Hal 63

<sup>52</sup> Heriyono 2302-7169, *Hubungan Industrial (Teori dan Implementasi)*. Jurnal Ekonomi, Vol. 6 Edisi 4, September-Desember 2013. Hal 67

nilai yang berkembang dalam masyarakat dan di manifestasikan dalam lingkungan kerja. Adapun tujuan dari terjaganya hubungan industrial yang kondusif pada umumnya adalah terciptanya ketenangan bekerja bagi pekerja dan berusaha bagi perusahaan di lingkungan kerja.

#### **4. Sejarah Perkembangan Pengadilan Hubungan Industrial**

Seperti diketahui keberadaan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini merupakan amanat dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 136 ayat 2), yang dimaksudkan untuk menggantikan UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta yang dirasakan kurang dapat menyesuaikan dengan perkembangan dan kemajuan zaman. Dahulu, jika ada persoalan sengketa antara buruh atau karyawan dengan majikan, diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah hingga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan di bawah pembinaan Departemen Tenaga Kerja, dan sekarang ditangani Peradilan Hubungan Industrial di bawah naungan Mahkamah Agung<sup>53</sup>.

#### **5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang PPHI, dimana diatur jenis-jenis perselisihan yang menjadi ruang lingkup, pihak-pihak yang berselisih, dan prosedur penyelesaiannya.

---

<sup>53</sup> Abdul R Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (Teori dan Contoh Kasus)*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016) Hal 291



a. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yaitu<sup>54</sup>:

1. Perseisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antarserikat Pekerja/Serikat Buruh

Perselisihan Antarserikat Pekerja/Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

---

<sup>54</sup> Abdul R Saliman, *Ibid.*, Hal 292

## b. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat dua jalur yaitu penyelesaian di luar Pengadilan dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

### 1. Penyelesaian Di Luar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dilakukan melalui lembaga atau mekanisme Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase. **Bipartit**, adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara mandiri oleh mereka yang berselisih secara musyawarah mufakat. **Mediasi**, adalah penyelesaian perselisihan dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. **Konsiliasi**, adalah penyelesaian perselisihan dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. **Arbitrase**, adalah penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final<sup>55</sup>.

### 2. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Industrial

Apa bila penyelesaian secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase masih belum mencapai mufakat, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan industrial sebagai

---

<sup>55</sup>Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2019) Hal 207

badan atau wadah yang memberikan keadilan, sedangkan peradilan menunjukkan pada proses memberikan keadilan dalam rangka menegakkan hukum. Dalam rangka memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bentuk penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial yang dapat ditempuh melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial<sup>56</sup>.

## **6. Kedudukan, Tugas, Dan Kewajiban Hakim Pengadilan Industrial**

Hakim merupakan pilar utama dan tempat terakhir bagi pencari keadilan dalam proses peradilan. Sebagai salah satu elemen kekuasaan kehakiman yang menerima, memeriksa, dan memutus perkara, hakim dituntut untuk memberikan keadilan kepada para pencari keadilan. Hakim adalah pejabat yang melaksanakan tugas kekuasaan kehakiman berdasarkan Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama. Istilah pejabat membawa konsekuensi yang berat oleh karena kewenangan dan tanggung jawabnya terumuskan dalam rangkaian tugas, kewajiban yaitu penegak keadilan<sup>57</sup>. Adapun kedudukan, tugas, dan kewajiban seorang hakim sebagai berikut :

---

<sup>56</sup> Ujang Charda S, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Jurnal Wawasan Yuridiki, Vol. 1 No. 1, Maret 2017 Hal 19

<sup>57</sup> Wildan Suyuthi Mustofa, *Kode Etik Hakim* (Jakarta: Kencana, 2013) Hal 55

### a. Kedudukan Hakim

Hakim merupakan pilar utama dan tempat tempat terakhir bagi pencari keadilan dalam proses peradilan. Sebagai salah satu elemen kekuasaan kehakiman yang menerima, memeriksa, dan memutus perkara, hakim dituntut untuk memberikan keadilan kepada para pencari keadilan. Kedudukan hakim adalah sebagai pejabat yang melakukan kekuasaan kehakiman yang diatur dalam Undang-undang. Hakim juga harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, jujur, adil, profesional, dan berpengalaman dalam bidang hukum<sup>58</sup>.

Kedudukan para hakim diatur dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-undang ini mengatur bahwa: “Tugas dari pada hakim adalah harus sesuai dengan nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat maka dari itu dalam menentukan berat ringannya pidana yang akan dijatuhkan hakim wajib memperhatikan sifat baik atau sifat jahat dari terdakwa sehingga putusan yang dijatuhkan setimpal dan adil sesuai dengan kesalahannya”.<sup>59</sup>

### b. Tugas Hakim

Pada dasarnya tugas hakim adalah memberi keputusan dalam setiap perkara atau konflik yang

---

<sup>58</sup> Nur Aisyah, *Peranan Hakim Peradilan Agama Dalam Penerapan Hukum Islam Di Indonesia*. Jurnal Al-Qadau, Vol. 5 No. 1, Juni 2018. Hal 78

<sup>59</sup> Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

dihadapkan kepadanya, menetapkan hal-hal seperti hubungan hukum, nilai hukum dari perilaku, serta kedudukan hukum pihak-pihak yang terlibat dalam suatu perkara, sehingga untuk dapat menyelesaikan perselisihan atau konflik berdasarkan hukum yang berlaku, maka hakim harus selalu mandiri dan bebas dari pengaruh pihak manapun, terutama dalam mengambil suatu keputusan<sup>60</sup>.

### c. Fungsi Hakim

#### 1. Hakim Menegakkan Hukum

Peradilan pada dasarnya adalah pelaksanaan hukum, dalam hal konkret adanya tuntutan hak atau terjadinya sengketa atau pelanggaran, yang fungsinya dijalankan oleh suatu badan yang berdiri sendiri dan bebas dari pengaruh apa atau siapapun dengan cara memberikan putusan yang bersifat mengikat. Hakim di dalam menyelesaikan suatu perkara harus mengadili menurut hukum. Hukum adalah pintu masuk dan pintu keluar setiap putusan hakim, menurut Wiarda-Koopmans ada keterkaitan antara hukum dan tujuan hukum sehingga ada tiga fungsi hakim dalam penerapan hukum, yaitu sekedar menerapkan apa adanya, menemukan hukum, dan menciptakan hukum. Fungsi hakim sebagai penemu hukum, hakim bertindak sebagai menerjemahkan atau memberi makna agar suatu aturan hukum atau suatu

---

<sup>60</sup> Wildan Suyuthi Mustofa, *Kode Etik Hakim* (Jakarta: Kencana, 2013) Hal 74

pengertian hukum dapat secara aktual sesuai dengan peristiwa hukum konkret yang terjadi<sup>61</sup>.

## 2. Hakim Menegakkan Keadilan

Setiap putusan yang telah dijatuhkan oleh hakim seyogianya mengandung tiga komponen dari tujuan hukum dan putusan hakim yang ideal menurut Gustav Radbruch adalah putusan yang mengandung unsur-unsur keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum secara proposional. Keadilan adalah syarat niscaya bagi keberadaan dan kelangsungan hidup masyarakat manapun. Hukum bisa ditegakkan dan keadilan bisa dirasakan apabila proses pemeriksaan di dalam persidangan oleh hakim dilakukan dengan penuh kecermatan dan ketelitian sehingga dapat diharapkan dapat menghasilkan suatu putusan yang dapat dipertanggung jawabkan kepada hukum, masyarakat, dan kepada Tuhan<sup>62</sup>. Adapun firman Allah SWT sebagai dasar bahwasannya seorang hakim harus adil dalam memutuskan perkara, yaitu firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat AN-Nisa' Ayat 58<sup>63</sup> :

بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسَ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا

---

<sup>61</sup> Sunarto, *Peran Aktif Hakim Dalam Perkara Perdata* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014) Hal 62-64

<sup>62</sup> Sunarto, *Ibid.*, Hal 69 & 78

<sup>63</sup> H.Sulaiman, *Fiqh Islam* (Bandung: Sinar Bari Algensindo, 2018) Hal 486

Artinya :”... dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil”. (Q.S. An-Nisa’:58)

#### **d. Kewajiban Hakim**

Adapun kewajiban hakim menurut Undang-undang No 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman sebagai pengganti UU No 14 Tahun 1970 adalah<sup>64</sup>:

1. Memutus demi keadilan berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa, Hal ini sesuai dengan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang menentukan : a) Negara berdasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa, b) Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agama masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu (Pasal 5 ayat 1).
2. Menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di dalam masyarakat.
3. Dalam mempertimbangkan berat ringannya hukuman, hakim wajib memperhatikan pula sifat yang jahat dari terdakwa sehingga putusan yang dijatuhkan setimpal dan adil sesuai dengan kesalahannya.

---

<sup>64</sup> Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang kehakiman

## C. KONSEP PENGUPAHAN DALAM HUKUM EKONOMI SYARIAH

### 1. Pengertian *Ijarah* (Pengupahan)

Upah dalam Islam dikenal dengan istilah *ijarah*. Secara etimologi kata *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru'* yang berarti *al-'iwad* yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah<sup>65</sup>. Sedangkan secara istilah *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri<sup>66</sup>. Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional No.09/DSN/MUI/IV/2000, *Ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Dengan demikian dalam akad *Ijarah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa<sup>67</sup>. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yaitu berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala<sup>68</sup>.

Dari beberapa definisi upah di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam

---

<sup>65</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah* (Bandung: PT Alma'arif, 1987) Hal 15

<sup>66</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* (Jakarta: Gema Isnani, 2011) Hal 387

<sup>67</sup> Harun Santoso dan Anik, *Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 01, No. 02, Juli 2015 Hal 107

<sup>68</sup> Hasbiyallah, *Fikih* (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008) Hal 71



menentukan besaran upah yang tidak hanya sebatas imbalan namun juga sebagai pahala yang akan di terima oleh seseorang yang memberikan upah.

## 2. Dasar Hukum *Ijarah* (Pengupahan)

Dasar hukum upah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>69</sup>. Dasar hukum mengenai upah juga di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 ayat (2) yang berbunyi: “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”<sup>70</sup>.

Dasar hukum upah dalam islam diatur dalam Al-Quran, berikut beberapa dasar hukum upah dalam hukum Islam terdapat dalam Al-Quran :

1. Al-Qashsh ayat 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِبَتِ أَسْتَجِرُّهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ

أَسْتَجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ

---

<sup>69</sup> Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2)

<sup>70</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ فَإِنْ<sup>ص</sup>

أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ<sup>ط</sup> وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ<sup>ج</sup>

سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya : "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".27. "Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".(Q.S. Al-Qashsh ayat: 26-27).

Ayat di atas menerangkan bahwa *ijarah* telah disyariatkan oleh umat islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang untuk bekerja dan memberikan imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima oleh ayah tersebut.

## 2. Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 233 :

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ

يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ

لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا

مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا

فِصَالًا عَنْ تَرْضَائِهِمَا وَتَشَاوَرِ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ

أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ

مَاءً آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ

بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya :”dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan Ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Baqarah: 233).

### 3. Al-Quran Surat Thalaq ayat 6 :

أَجُورَهُنَّ فَآتُوهُنَّ لَكُمُ آرْضَعْنَ فَإِن

Artinya :”...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya”.(Q.S. Surat At-Thalaq ayat 6).

Dasar hukum tetang upah dapat juga diperkuat dengan adanya hadist Nabi SAW sebagai berikut :

أَجِيرَ أَعْطُوا يَجْفَأَنْ قَبْلَ أَنْ يَجْرَهُ عَرَقُهُ

Artinya :”berikanlah kepada seseorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”(HR. Ibnu Majah, Shahih). Maksud hadist ini adalah untuk menyuruh seseorang pemberi kerja untuk bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan atau sesuai dengan yang telah diperjanjikan.

### 3. Rukun Dan Syarat Ijarah (Pengupahan)

Pengupahan tentunya didasari dengan akad perjanjian atau kontrak terlebih dahulu, maka dari itu terdapat rukun dan syarat ijarah yang harus di penuhi dalam melakukan suatu perjanjian atau kontrak yang di dalamnya terdapat suatu pengupahan agar akad, hubungan kedua belah pihak yang melakukan perjanjian dan pengupahan, serta upah yang diterima dapat di anggap sah dan di perbolehkan dalam hukum islam.

**a. Rukun Ijarah<sup>71</sup>:**

1. Ijab dan Qabul, dengan ijab dan qabul maka terjadilah kontrak di antara kedua belah pihak atas suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu imbalan atau upah.

Ijab adalah pernyataan pihak pertama mengenai isi perikatan sedangkan Qabul adalah pernyataan pihak kedua yang menerimanya. Contohnya : Yoga (Pihak pertama yang memberikan pekerjaan) dan Yogi (Pihak kedua yang menerima pekerjaan) melakukan perjanjian kerja dengan akad, Yoga :”saya memberikan pekerjaan kepada mu”. Yogi:”saya terima pekerjaan yang kamu berikan”.

2. Apa yang di perjanjikan haruslah jelas adanya.  
Contohnya; pekerjaan, jasa, dan barang.
3. Adanya orang yang akan melakukan suatu perjanjian atau kontrak.  
Contohnya; orang yang akan memberikan pekerjaan dan orang yang akan menerima pekerjaan.
4. Upah Yang dijanjikan harus jelas dan telah ditentukan ketika akad.  
Contohnya; berupa uang atau sesuatu yang bisa dijadikan sebagai imbalan.

---

<sup>71</sup> Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh* (Jakarta: Penerbit Al-Huda, 2007) Hal 161-162

### **b. Syarat Ijarah<sup>72</sup>:**

1. Kedua orang yang berakad saling ridho. Apabila salah satu dari keduanya dipaksa untuk melakukan akad tersebut maka tidak sah.
2. Manfaat sesuatu yang diakadkan diketahui secara sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya persengketaan. Pertama, dengan melihat benda yang ingin disewa atau dengan mendeskripsikannya apabila ia dapat dipastikan dengan deskripsi. Kedua, dengan menjelaskan masa penyewaan, seperti sebulan, setahun, atau lebih banyak dan lebih sedikit dari itu. Ketiga dengan menjelaskan pekerjaan yang diinginkan.
3. sesuatu yang diakadkan bisa diambil manfaatnya secara sempurna dan secara syar'i.
4. Mafaat yang dilakukan mubah, bukan haram dan bukan wajib. Maksud nya tidak boleh melakukan penyewaan untuk perbuatan maksiat dan tidak boleh pula mengupah seseorang untuk mengerjakan shalat dan puasa.

### **4. Prinsip Dasar Ijarah (Pengupahan)**

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan usaha yang dilakukan secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan syara').

---

<sup>7272</sup>Muhammad Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 5* (Jakarta Timur: Tinta Abadi Gemilang, 2013) Hal 148-149

Seorang pekerja/buruh berhak mendapatkan imbalan apabila telah menunaikan pekerjaannya secara sempurna dan menunjukkannya pada si pemilik usaha. Ini bagaimana ia berhak mendapatkan upah apabila dirinya hadir untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan penghalang baginya untuk melaksanakan pekerjaannya kembali pada pemilik pekerjaan. Namun begitu, ia tetap berhak mendapatkan upah<sup>73</sup>.

Adapun prinsip pengupahan dalam Islam yaitu tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*mu'amalah*) secara umum, terutama prinsip keadilan (*al-adl*) dan prinsip moralitas (*al-akhlak*). Berlaku adil sangat terkait dengan hak yang dimiliki seseorang wajib diperlakukan secara adil. Hak dan kewajiban terkait pula dengan amanah, sementara amanah wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya. Karena itu hukum yang berdasarkan amanah harus diterapkan secara adil, tanpa diikuti dengan rasa kebencian dan sifat negatif lainnya. Dalam pengertian lain mengharuskan adanya keseimbangan antara hak yang diperoleh seseorang dengan kewajiban yang harus ditunakikan. Dikarena kan prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip keadilan dan prinsip moralitas, maka apabila ditelusuri dengan seksama prinsip keadilan dalam pengupahan terdapat dua pengertian<sup>74</sup> :

#### 1. Proposional

Dalam Al-Quran terdapat beberapa ayat yang berkenan dengan arti adil, diantaranya firman Allah SWT :

---

<sup>73</sup> Baqir Sharie Qorashi, Op.cit., Hal 164

<sup>74</sup> Armansyah Wiliam, *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam*. Jurnal Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, Vol. 5 No. 2, Desember 2017. Hal 270

نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ

Artinya :”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”.(Q.S Al-Baqarah ayat 286).

Ayat ini menjelaskan tentang balasan yang akan diterima seorang hamba atas segala perbuatannya selama di dunia. Akan tetapi nilai kedilan yang yang di ambilnya tersebut bisa diterapkan pada perolehan manusia selama hidup di dunia, bahwa imbalan yang akan diterima pekerja disesuaikan dengan pekerjaan yang telah ditunaikannya dan tidak boleh ada seorang pekerja pun yang diperlakukan tidak adil. Para pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan produktivitas dan kontribusinya dalam produksi.

Mislanya dalam keadaan normal seorang karyawan dalam perusahaan rokok mampu menghasilkan 200 batang rokok selama 8 jam kerja. Ini dipakai sebagai standar untuk epentuan tarif upah. jadi kalau upah karyawan yang umum per harinya adalah Rp 10.000,-, maka tarif per potong/batang adalah  $Rp\ 10.000 : 200 = Rp\ 50,-$  jadi kalau ada seseorang karyawan/i yang mampu menghasilkan 240 batang rokok dalam satu hari, maka ia akan menerima upah



sebesar 240 x Rp 50,- =Rp 12.000,-. Tetapi kalau ada seorang karyawan dalam satu hari kerjanya menghasilkan kurang dari 200 batang, ia tetap menerima upah minimal Rp 10.000,-. Cara semacam ini dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang kurang mampu berprestasi dan juga untuk menghargai karyawan yang mampu berprestasi dalam bekerja.

## 2. Transparan dan Jelas

Akad *Ijarah* salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Islam menganjurkan agar setiap akad (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang kemungkinan akan terjadi dikemudian hari<sup>75</sup>.

## 5. Sistem Penentuan Pengupahan Dalam Islam

Penentuan upah kerja dalam Islam, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tektual, baik dalam ketentuan Al-Quran maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Quran yang ada keterkaitan dengan penentuan upah dapat dilihat dalam surat An-Nahl ayat 90 yang berbunyi :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ

الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

<sup>75</sup> Armansyah Wiliam, *Ibid.*, Hal 271

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"*.

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pemberi kerja untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada pekerjanya. Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikannya, maka majikan berkewajiban untuk mensejahterahkan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak<sup>76</sup>.

---

<sup>76</sup> Chairuman Pasaribu Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994) Hal 157