

## **BAB II**

### **KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **A. Upah dan Pengupahan**

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

Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan<sup>1</sup>. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 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 jasa yang telah atau akan dilakukan”

Dengan demikian, menurut UU No.13 Tahun 2003, upah adalah hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Karena itu menurut UU No.13 Tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

---

<sup>1</sup>Zaeni Asyhadi, *Hukum ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2019) hlm 77.

- d. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Denda dan potongan upah;
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- i. Upah untuk pembayaran pesangon;

Menurut G. Reynold pengertian upah atau pemahaman upah berbeda-beda bagi pengusaha, organisasi pekerja/buruh dan pekerja/buruhnya sendiri. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.

- 1) Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan.
- 2) Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah: jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari jumlah upah itu.

Secara terminologi bahwa transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ijarah* atau upah<sup>2</sup>. Menurut fiqh Mua'malah *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya ialah *al-iwadh* yang arti dari Bahasa Indonesia adalah ganti atau upah<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>M.B Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2003), hlm 224.

<sup>3</sup>Hendi Subendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm 1.

Adapun secara terminologi, para ulama fiqh berbeda pendapatnya, antara lain:

- a. Menurut Sayyid Sabiq, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.
- b. Menurut Ulama Syafi'iyah *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu.
- c. Menurut Amir Syarifuddin *al-ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu.

Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijarah al'Ain*, seperti sewa menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *ijarah ad-Dzimah* atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks fiqh disebut *al-ijarah*.

Allah Swt menghalalkan upah, sebab upah adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang pekerja, dan perampasan terhadap upah merupakan suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah (Qur'an At-Talaq:6). Dan nabi mengatakan, siapa yang akan mempekerjakan orang harus memberitahukan upahnya<sup>4</sup>. Dalam

---

<sup>4</sup>Jusmalina, *Teori Ekonomi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Kencana, 2005), hlm 195.

berbagai literature dijelaskan bahwa tujuan disyariatkan *al-ijarah* itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang. Tetapi tidak dapat bekerja dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *al-ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.

Hal tersebut sejalan dengan *al ijarah* dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah-mengupah merupakan muamalah yang telah disyari'atkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut jumhur ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' berdasarkan jasa atau terjadi pada interaksi antara pelanggan dan karyawan jasa atau sumber daya fisik atau barang dan sistem penyediaan jasa, yang disediakan sebagai solusi atau masalah pelanggan. Interaksi antara penyedia jasa dan pelanggan kerap kali terjadi dalam jasa, sekalipun pihak yang terlibat mungkin tidak menyadarinya. Selain itu, ada situasi dimana pelanggan sebagai individu tidak berinteraksi langsung dengan perusahaan jasa<sup>5</sup>.

## **2. Macam – Macam**

Menurut az-Zuhaili akad *ijarah* dilihat dari segi objeknya, terbagi menjadi dua macam, yaitu yang bersifat

---

<sup>5</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Media Pratama,2000), hlm 228.

manfaat atas suatu benda atau barang dan yang bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa), *Al-ijarah* yang bersifat manfaat atas benda, umpamanya adalah sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Apabila manfaat yang dibolehkannya syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa menyewa.

*Ijarah* yang bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, *Al-ijarah* seperti ini, menurut para ulama fiqh, hukumnya boleh apabila jenis buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu, *Al-ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak.<sup>6</sup>

### 3. Dasar Hukumnya

*Ijarah* baik dalam bentuk sewa–menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah itu merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya adalah boleh atau mubah bila dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Islam. Jumhur ulama' berpendapat bahwa *ijarah* disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As-Sunnah, dan Ijma'.

---

<sup>6</sup> Az-zuhaili, Wahbah, *Fiqh Islam, Jilid 5. Diterjemahkan oleh Abdul Hayyie al-Kattani*. (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm.411

a. Dasar hukum *ijarah* dalam Al-Qur'an

1) Firman Allah dalam QS. Al-Qashash ayat 26-27<sup>7</sup>.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي  
ثَمَانِي حَجَجٍ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ  
عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

---

<sup>7</sup>Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata, “Ya ayahku, ambilah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dipercaya”. Berkatalah Dia (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-Qashash/ Surah ke 28: ayat 26-27.

2) Firman Allah dalam QS. Al- Baqarah ayat 233<sup>8</sup>.

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

b. Dasar hukum *ijarah* dalam sunnah

Dari Abu Hurairah Radhiyallahu ‘anhu, dari Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam, beliau bersabda, “Allah Ta’ala berfirman<sup>9</sup>.

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصَمَهُ خَصَمْتُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُوفِهِ أَجْرَهُ

c. Dasar hukum *ijarah* dalam *Ijma*’

*Ijarah* baik dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah-mengupah merupakan bentuk muamalah yang dibenarkan<sup>10</sup>. Landasan *ijma*’ nya ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma*’) ini,

<sup>8</sup>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/ Surah ke 02: ayat 233. Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan*, hlm 46.

<sup>9</sup>Artinya: Tiga orang yang Aku akan menjadi musuhnya pada hari Kiamat; (1) seseorang yang memberikan janji kepada-Ku lalu ia mengkhianati, (2) seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan hartanya, dan (3) seseorang yang menyewa pekerja lalu ia menunaikan kewajibannya (namun) ia tidak diberi upahnya. Al- Hafizh Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Terjemahan Lengkap Bulughul Maram*, Hadist ke 935, Akbar Media (2007, hlm 242).

<sup>10</sup> Hassan Saleh, *Kajian Fiqh Nawawi dan Fiqh Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm 387.

sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak di anggap.

#### **4. Rukun dan Syarat**

Menurut Ulama Hanafiyah, Rukun *ijarah* adalah *ijab* dan *qabul*, antara lain dengan menggunakan kalimat *Al-ijarah*, Adapun menurut Jumhur Ulama, Rukun *ijarah* ada empat yaitu yaitu 1) Dua orang yang berakad; 2) *Sighat* (ijab dan Kabul); 3) sewa atau imbalan; dan 4) manfaat<sup>11</sup>. Adapun Syarat-syarat al-ijarah sebagaimana yang ditulis. Nasrun Haroen sebagai berikut:

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabalah disyariatkan telah balig dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila ijarahnya tidak sah. Akan tetapi, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia balig. Oleh karenanya, anak yang baru mumayyiz pun boleh melakukan akad al-ijarah, hanya pengesahannya perlu persetujuan walinya.
- b. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad

---

<sup>11</sup> Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Bandung: PT. Mizan Publika, 2009), hlm.147.

ini, maka akad al-ijarah nya tidak sah. Hal ini sesuai dengan firman Allah QS. An-Nisa:29<sup>12</sup>.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ  
بِكُمْ رَحِيمًا

- c. Manfaat yang menjadi objek al-ijarah harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Apabila manfaat yang menjadi objek tidak jelas, maka akadnya tidak sah. Kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya dan penjelasan berapa lama manfaat itu ditangan penyewanya.
- d. Objek al-ijarah itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, para ulama fiqh sepakat, bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Misalnya, seorang menyewa rumah, maka rumah itu dapat langsung diambil kuncinya dan dapat langsung boleh ia manfaatkan.
  - 1) Objek al-ijarah itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara' oleh sebab itu, para ulama fiqh sepakat mengatakan tidak boleh menyewa seseorang

---

<sup>12</sup>Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta kamu dengan cara yang bathil kecuali melalui suatu perniagaan yang berlaku suka sama suka*

untuk menyantet orang lain, menyewa seorang untuk membunuh orang lain, demikian juga tidak boleh menyewakan rumah untuk dijadikan tempat-tempat maksiat.

- 2) Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa, mislanya menyewa orang untuk melaksanakan shalat untuk diri penyewa atau menyewa orang yang belum haji untuk menggantikan haji penyewa. Para ulama fiqh sepakat mengatakan bahwa akad sewa menyewa seperti ini tidak sah, karena shalat dan haji merupakan kewajiban penyewa itu sendiri.
- 3) Objek al-ijarah itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti, rumah, kendaraan, dan alat-alat perkantoran. Oleh sebab itu tidak boleh dilakukan akad sewa menyewa terhadap sebatang pohon yang akan dimanfaatkan penyewa sebagai sarana penjemur pakaian. Karena pada dasarnya akad untuk sebatang pohon bukan dimaksudkan seperti itu.
- 4) Upah atau sewa dalam al-ijarah harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi<sup>13</sup>.

## 5. Jenis – Jenis

---

<sup>13</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, hlm 232-233.

Tentang Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut<sup>14</sup>:

a. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata

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

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

c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja atau buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan social keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lainnya.

d. Upah Minimum

---

<sup>14</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media), hlm 80.

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja diperusahaannya.

e. Upah Wajar

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

## 6. Pembatalan dan Berakhirnya

Dapatkan akad *ijarah* dibatalkan para ulama fiqh berbeda pendapat tentang sifat akad *ijarah*, apakah bersifat mengikat kedua belah pihak atau tidak. Ulama Hanafiyah berpendirian bahwa akad *ijarah* itu bersifat mengikat, tetapi boleh dibatalkan secara sepihak apabila terdapat unsur dari salah satu pihak yang berakad seperti, salah satu pihak wakaf, atau kehilangan kecakapan bertindak dalam hukum.

Adapun Jumhur Ulama dalam hal ini mengatakan bahwa akad *ijarah* itu bersifat, mengikat kecuali ada cacat atau barang itu tidak boleh dimanfaatkan. Akibat perbedaan pendapat ini dapat di amati dalam kasus apabila seorang meninggal dunia. Menurut Ulama Hanafiyah, apabila salah seorang meninggal dunia maka akad *ijarah* batal, karena manfaat tidak boleh diwariskan karena termasuk harta (*Al-maal*). Oleh sebab itu kematian salah satu pihak yang berakad tidak membatalkan akad *ijarah*.

Selanjutnya sampai kapan akad *ijarah* itu berakhir menurut Al-Kasani dalam kitab Al-Badaa'iu, menyatakan bahwa akad *ijarah* berakhir bila ada hal sebagai berikut<sup>15</sup>:

- a. Objek *ijarah* hilang atau musnah seperti, rumah yang disewakan terbakar atau kendaraan yang disewa hilang.
- b. Tenggang waktu yang di sepakati dalam akad *ijarah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewakan itu jasa seseorang maka orang tersebut berhak menerima upahnya.
- c. Wafatnya salah seorang yang berakad.
- d. Apabila ada unsur dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait adanya utang, maka akad *ijarah* nya batal, menurut Sayyid Sabiq, *ijarah* akan menjadi batal dan berakhirnya bila ada hal-hal sebagai berikut:
  - 1) Terjadinya cacat pada barang sewaan ketika di tangan penyewa.
  - 2) Rusaknya barang yang di sewakan, seperti ambruknya rumah, dan runtuhnya bangunan Gedung
  - 3) Rusaknya barang yang di upahkan, seperti bahan baju yang di upahkan untuk dijahit
  - 4) Telah terpenuhinya manfaat yang diakadkan sesuai dengan masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.

---

<sup>15</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Media Pratama,2000), hlm 237.

- 5) Menurut Hanafi salah satu pihak yang berakad boleh membatalkan *ijarah* jika ada kejadian-kejadian yang luar biasa, seperti terbakarnya gedung, tercurinya barang-barang dagangan, dan kehabisan modal.

## 7. Hak Menerima Upah

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya. Secara umum dalam ketentuan Al-Quran yang ada keterkaitannya dengan penentuan upah dijumpai dalam firman Allah pada QS. An-Nahl: 90<sup>16</sup>.

وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَاءِ عَنِ وَيَنْهَى الْقُرْبَىٰ ذِي وَإِتْيَاءِ وَالْإِحْسَانِ بِالْعَدْلِ يَا أُمَّرُ اللَّهُ إِنَّ  
تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ ۖ وَالْبَغْيِ

Ayat tersebut menjelaskan tentang hubungan manusia dan sosial kaum mukmin di dunia yang berlandaskan pada keadilan, kebaikan dan menjauh dari segala kezaliman arogansi. Bahkan hal itu disebut sebagai nasehat ilahi yang harus dijaga oleh semua orang. Adil dan keadilan merupakan landasan ajaran islam dan syariat agama ini. Allah SWT tidak berbuat zalim kepada siapapun dan tidak memperbolehkan

---

<sup>16</sup>Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. Q.S. An- Nahl/ Surah ke 16: ayat 90.

seseorang berbuat zalim kepada orang lain dan menginjak hak orang lain. Dari ayat tadi terdapat dua pelajaran yang dapat dipetik. Pertama, disamping keadilan, ihsan atau kebaikan juga dianjurkan. Sebab, ihsan akan menjaga ketulusan di tengah masyarakat. Kedua, ajaran agama selaras dengan akal dan fitrah manusia. Kecenderungan pada keadilan dan ihsan serta jauh dari perbuatan munkar adalah tuntutan-tuntutan semua manusia yang sekaligus perintah Allah SWT.

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, bijaksana dan dermawan kepada pekerjanya. Disebabkan pekerja mempunyai adil yang besar untuk kesuksesan usaha pemberi kerja, maka wajib pemberi kerja untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberi upah yang layak<sup>17</sup>. Menurut Abu Hanifah, wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri.

Upah berhak diterima dengan syarat-syarat berikut<sup>18</sup>:

- a. Pekerjaan telah selesai, jika akadnya atas jasa, maka wajib membayar upahnya pada saat jasa telah selesai dilakukan.

---

<sup>17</sup> Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika,2004), hlm 157

<sup>18</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah 4*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara,2006), hlm 210

- b. Mendapat manfaat, jika *Ijarah* dalam bentuk barang. Apabila ada kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan masih belum ada selang waktu, akad tersebut menjadi batal.
- c. Mempercepat pembayaran upah atau kompensasi atau sesuai kesepakatan kedua belah pihak sesuai dalam hal penangguhan pembayaran.

## **8. Waktu Pembayaran Upah**

Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi<sup>19</sup>. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, sepatutnya hal itu diperhitungkan

---

<sup>19</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2006), hlm 41.

atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban.

Selama ia mendapat upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh)<sup>20</sup>.

## **9. Standar dan Metode Pembayaran di Indonesia**

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja pada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dinyatakan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan pemerintah, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan ini membuktikan bahwa hak pekerja telah diatur dalam perjanjian dan peraturan perundang-undangan juga mempertimbangan bagi pekerja yang sudah berkeluarga untuk memberi upah yang layak. Hasil amandemen Undang-Undang 1945 dikatakan bahwa “Tiap-

---

<sup>20</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm 874.

tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>21</sup>.

Telah disebutkan dengan sangat jelas dalam undang-undang dasar tersebut, bahwa seluruh warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan sejahtera dari pemerintah, menjadikan undang undang itu sebagai pondasi utama untuk memelihara warga negara Indonesia khususnya mendapat pekerjaan dan upah yang sesuai.

Sedangkan upah yang layak adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja, Karena masing-masing provinsi standar hidup layaknya berbeda maka ada istilah upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten/kota dan upah sektoral. Sedangkan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi NO. 7 Tahun 2013 memberi keterangan dan landasan hukum tentang upah minimum sebagai acuan para pengusaha dalam pengupahan dan digunakan sebagai sistem pengupahan untuk buruh yang masa kerjanya singkat dan keterampilanya di bawah standar. Pada peraturan menteri tersebut bermaksud supaya pekerja mendapat jaminan upah yang layak dan diperlakukan secara adil oleh para pengusaha.

Secara umum standar kelayakan upah diatur dalam dua pertauran pemerintah sebagai pondasi utama yaitu: PERMENAKERTRANS No. 13 Tahun 2012 Tentang

---

<sup>21</sup> Dr. A. Sonny Keraf, *Pustaka Filsafat ETIKA BISNIS, Tuntunan dan Relevansinya*, (Yogyakarta: Kanisiun, 2000) hlm 21.

Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yaitu sebagai aturan dan pedoman untuk menghitung kebutuhan seorang pekerja dalam kurun waktu satu bulan, yang disesuaikan dengan keadaan ekonomi pasar. Kemudian PERMENAKERTRANS No. 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, setelah standar kelayakan hidup seorang buruh/pekerja dapat diketahui maka selanjutnya adalah menetapkan besaran jumlah upah terendahnya Dalam islam jika ijarah itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya.

Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi<sup>22</sup>. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah

---

<sup>22</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2006), hlm 41.

menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban.

Selama ia mendapat upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh)<sup>23</sup>.

## **B. Kontrak Pekerja**

### **1. Pengertian**

Kontrak menurut Bahasa Inggris menyebutkan “*contracts*” Bahasa Belanda menyebutnya “*overeenkomst*”. Sejarah keberadaan kontrak di perkuat dengan adanya 2 (dua) teori yakni teori baru dan teori lama. Menurut teori lama

---

<sup>23</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm 874.

kontrak semata-mata adalah perjanjian, sebagaimana diatur di dalam ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Menurut teori baru kontrak adalah suatu perjanjian yang merupakan suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Kontrak sama dengan perjanjian, persetujuan karena adanya dua pihak setuju untuk melakukan sesuatu. Kontrak pengertiannya lebih sempit dari pada persetujuan dan perjanjian, yakni hanya ditunjukkan kepada perjanjian/persetujuan yang tertulis<sup>24</sup>.

Sedangkan Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja<sup>25</sup>.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban<sup>26</sup>.

## **2. Asas - Asas Hukum**

---

<sup>24</sup>Muhammad Sadi Is. *Kumpulan Hukum Acara DiIndonesia*, (Malang: Inteligencia Media, 2016) hlm 321.

<sup>25</sup>Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003), hlm 13-14.

<sup>26</sup>Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusun Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm 4.

Didalam hukum kontrak dikenal lima asas paling penting, yaitu:

- a. Asas Kebebasan Berkontrak, asas ini dapat di analisis dari pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai UU bagi mereka yang membuatnya.”
- b. Asas Konsensualisme, dapat disimpulkan dari pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak, yang merupakan persesuaian di antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua pihak.
- c. Asas *Pacta Suut Servanda*, asas ini disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdato asas ini disebut juga asas kepastian hukum, semua pihak harus menghormati substansi kontrak, sebagaimana sebuah undang-undang.
- d. Asas Iktikad Baik (*Goede Trouw*), asas ini disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdato “Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”.
- e. Asas Kepribadian (*personalitas*), merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan membuat kontrak hanya untuk kepentingannya saja (Pasal 1315 KUHPerdato).

Namun ada pengecualian yang diatur dalam Pasal 1317 dan 1318 KUHPerduta<sup>27</sup>.

### 3. **Macam – Macam**

Berikut ini macam-macam perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 56 sampai dengan Pasal 66 UUKetenagakerjaan.

#### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT dikenal dengan sebutan tenaga kerja kontrak. Saat ini, PKWT menjadi tren baru dalam lingkup ketenagakerja di Indonesia. PKWT didasarkan pada dua hal, yaitu jangka waktu dari selesainya suatu pekerjaan tertentu.

#### b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berbeda dengan pekerja kontrak, pekerja dengan PKWTT merupakan pekerja tetap yang mempunyai hak-hak yang lebih besar. Hak pekerja tetap di atur dalam peraturan kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada PKWTT, perusahaan dapat memberlakukan masa percobaan paling lama tiga bulan. Pada masa percobaan tersebut, hak-hak pekerja lebih sedikit dibandingkan dengan hak pekerja tetap. Walaupun begitu, pengusaha dilarang membayar upah dibawah Upah Minimum Regional (UMR). Jika PKWTT dilakukan secara lisan, pengusaha wajib membuat surat

---

<sup>27</sup>Muhammad Sadi Is, *Kumpulan Hukum Acara Diindonesia*, (Malang: Inteligencia Media, 2016) hlm 323.

pengangkatan bagi pekerja yang memuat sekurangnya nama dan alamat pekerja. Tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah.

c. Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja (PKPJP)

Perusahaan diperbolehkan menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, tetapi tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa pekerja harus memenuhi syarat sebagai berikut.

- 1) Berbadan hukum.
- 2) Ada hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja.
- 3) Perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja dapat berupa PKWT dan dapat juga berupa PKWTT.
- 4) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- 5) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis<sup>28</sup>.

#### 4. Bentuk – Bentuk

---

<sup>28</sup>Much. Nurachmad, *Buku Pintar Memahami & Membuat Surat Perjanjian*, (Jakarta: VisiMedia, 2010), hlm 66

Bentuk kontrak dibedakan menjadi dua macam yaitu tertulis dan lisan. Bentuk perjanjian tertulis meliputi:

- a. Perjanjian di bawah tangan, ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan saja.
- b. Perjanjian dengan saksi notaris, kesaksian notaris atas dokumen semata-mata hanya untuk melegalisir kebenaran tandatangan para pihak.
- c. Perjanjian yang dibuat dihadapan dan oleh notaris dalam bentuk.

### **C. Relevansi Upah dan Kotrak Pekerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perikatan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Terdapat dalam pasal 1601 (a) yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu (pekerja), mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yaitu hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha.

Pekeja identik dengan upah yang dibayar setelah pekerja selesai melakukan pekerjaannya. Upah merupakan penghargaan yang paling besar bagi pekerja. Penghargaan untuk bisa memenuhi kebutuhan kehidupan yang layak. Seperti yang tertuang dalam

Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 1, “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penjelasan dari pasal tersebut adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, Pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Ketentuan tentang upah minimum dapat dilihat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 7 Tahun 2013 “Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok. Dan termasuk tunjangan tetap yang telah ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Penetapan upah minimum berfungsi sebagai jarring pengaman (*safety net*) agar upah tidak dibayarkan lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dan juga agar upah tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi karyawan sehingga tidak mengganggu kemampuan kerja karyawan.