

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Definisi Buruh Secara Umum

1. Pengertian Buruh

Beberapa pengertian dan istilah yang di gunakan dalam buku ini dipakai secara berbaur sesuai dengan konteks kalimat dan penekanannya. Dengan demikian akan dapat dijumpai penggunaan kata yang tidak seragam dalam satu-bab atau sub-bab. Misalnya istilah *buruh* dan *pekerja* akan dipakai secara mana suka (arbitrer) dan tidak mesti harus bergantung pada konteksnya. Istilah *buruh* lebih banyak dipergunakan dibandingkan dengan istilah *pekerja* karena nuansanya dianggap lebih enak bagi pembaca, seperti istilah *buruh tani*, bukan *pekerja tani*. Demikian juga istilah *gerakan buruh*, bukan *gerakan pekerja*. Atau, buku ini menggunakan perlawanan kata *antara buruh dan majikan* atau *pekerja dengan pengusaha*, bukan sebaliknya, karena akan terasa janggal, meski hak demikian secara akademis dapat dibenarkan, tergantung pada definisi dan batasan yang dipergunakan.¹⁴

Rezim orde baru, meski melakukan perubahan dan penggantian istilah, menyadari istilah-istilah

¹⁴ Baqir Syarif al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm. 62.

buruh atau *majikan* sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, yaitu tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan mendapatkan upah. Tapi, penggunaan istilah-istilah yang sangat populer dimasa Orde lama itu tetap saja harus diganti karena pertimbangan politis, dengan mengganti istilah *buruh* dengan istilah *pekerja* yang diikuti dengan penghapusan hari buruh, diganti dengan hari pekerja pada tanggal yang berbeda. Mitologi kelahirannya juga sengaja diselewengkan dan dikaitkan dengan partai komunis indonesia atau gerakan kiri lain, yang dengan serta-merta dikataksan sebagai anti-Pancasila, terutama sila keempat dan kelima. Alasan penggantian itu: istilah *buruh* telah diselewengkan atau dimanfaatkan untuk tujuan-tujuan yang bertentangan dengan doktrin hubungan industrial pancasila.

Disini, buruh dipersepsikan sama dengan kelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang bekerja hanya mengandalkan otot, sehingga orang-orang yang bekerja tidak hanya menggunakan otot enggan dinamakan buruh, misalnya yang bekerja di bagian administrasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, yang dimaksud dengan buruh ialah orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sedangkan

yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang berada dalam usia kerja. Umumnya, seseorang dianggap berada dalam usia kerja kalau telah mencapai umur sepuluh tahun keatas, tidak peduli apakah ia seorang yang telah bekerja atau seorang pengangguran, sebagai buruh atau sebagai pengusaha, laki-laki atau wanita. Adapun pengertian *karyawan* secara eksplisit belum pernah dirumuskan dalam peraturan perundangan perburuhan. Menurut Soekarno¹⁵, pengertian karyawan yang hingga kini berkembang adalah orang yang berkarya, yang bekerja. Jadi siapapun yang bekerja adalah karyawan. Dengan demikian ada karyawan buruh, karyawan pengusaha, karyawan pegawai negeri, dan sebagainya. Dalam konteks tertentu, istilah *karyawan* juga dibedakan dengan karyawan tingkat tertentu yang berwenang mengambil kebijaksanaan/keputusan dalam melaksanakan kepemimpinan perusahaan, misalnya karyawan dengan pimpinan perusahaan. Karena itu, wajar dan menjadi realitas umum bahwa dalam dunia kerja terdapat beberapa istilah, yaitu *tenaga kerja buruh*, dan *karyawan*, dengan pengertian yang tidak lagi netral, tapi penuh simbol-simbol distortif.

¹⁵ Bandingkan, Soekarno, *Penimngkatan produktivitas kerja dalam pelaksanaan HIP*, (Jakarta: Lokakarya puspi yadin, 11 oktober 1984), hlm 7.

B. Definisi Upah dan Definisi Perseroan Terbatas

1. Pengertian Upah

Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan upah dapat dilihat pada peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Menurut pasal 1 huruf a PP No. 8 tahun 1981, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.¹⁶

Yang dimaksud dengan imbalan adalah termasuk juga sebutan honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus. Jadi yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa.

Komponen upah dalam praktek, penghasilan yang diterima oleh buruh sering disebut sebagai upah. Sebenarnya hal ini sangat keliru dan salah, sebab

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 65.

penghasilan yang diterima buruh ada yang disebut upah dan ada yang buksn upah. Oleh karena itu perlu diketahui apa saja yang termasuk dalam upah atau dengan kata lain disebut komponen upah.

Upah menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi :

”Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan

dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30)".¹⁷

Upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁸

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi kemanusiaan.

2. Dasar Hukum Upah

Dasar Hukum Upah bagi Buruh:

1. Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945
2. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Bidang Ketenagakerjaan

¹⁷ *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2003), hlm. 5.

¹⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa Edisi Keempat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 153.

3. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 4. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 5. Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 6. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
 7. Kepmenakertrans Nomor : KEP.49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah
 8. Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004 : Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
 9. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
 10. Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor: 666/kpts/disnakerstrans/2018.
3. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja
- a. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁹ Jelaslah bahwa hubungan kerja

¹⁹ Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015.

terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh.

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Subtansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 peraturan perusahaan, subtansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB.²⁰ Pada masa Pemerintahan Hindia Belanda penduduk Indonesia (saat itu disebut Hindia Belanda) dibagi menjadi tiga golongan, yaitu (1) golongan Eropa, (2) golongan Timur Asing, dan (3) golongan Pribumi (Bumi Putera). Untuk masing-masing golongan penduduk tersebut berlaku hukum perdata yang berlainan. Pada dasarnya hukum yang berlaku untuk masing-masing golongan penduduk tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk golongan Eropa berlaku seluruh hukum perdata Barat;
- 2) Untuk golongan Timur Asing Tionghoa berlaku seluruh hukum perdata Barat; sedangkan untuk

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 61.

golongan Timur Asing bukan Tionghoa berlaku sebagian hukum perdata Barat;

3) Untuk golongan Pribumi berlaku hukum adat.

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebutkan *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan menerima upah”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua pihak”.²¹ Pengertian Perjanjian Kerja dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015: “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm

untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²² Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yakni:

1. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggaantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan /keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Upah (*Pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja

²² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Fakultas Hukum UI, 1987), hlm. 143.

bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang praktik lapangan di hotel.

3. Dibawah Unsur Perintah (*Command*)

Manifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.²³

4. Waktu Tertentu

Yang ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu atau *zekere tijd* sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Jadi

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 63.

bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara majikan dan buruh. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja dapat juga tidak ditetapkan. Disamping itu, waktu tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.²⁴

c. Kriteria Penentuan Upah Tenaga Kerja dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi buruh telah ditetapkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu cirri suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan

²⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 27-32.

Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.²⁵

Kebijakan Pengupahan dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud meliputi:

1) Upah minimum

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga mengatur mengenai masalah upah minimum. Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 menegaskan, bahwa Upah minimum sebagaimana dimaksud hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Sementara Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.

²⁵ *Ibid.*, hlm 62.

Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud dilakukan oleh Menteri (Tenaga Kerja), dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional, yang menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Adapun penetapan Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum, yaitu: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$.²⁶ Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 menegaskan, Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi, yang dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud, gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi.

Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud, menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan

²⁶ Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015.

mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Selain itu, Upah minimum sektoral juga harus lebih besar dari Upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.²⁷

2) Upah kerja lembur;

Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja atau istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

Upah buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan berhalangan seperti melakukan kegiatan di luar pekerjaannya; atau menjalankan waktu istirahat kerjanya; meliputi buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, buruh perempuan yang sakit pada saat hari pertama dan

²⁷ Pasal 49 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015.

kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, dan buruh tidak dapat masuk bekerja karena menikah, menikahkan anaknya, mengkhitan anaknya, membaptis anaknya, istri melahirkan atau keguguran, suami/istri/ orang tua/ mertua/ anak/ menantu/ anggota keluarga meninggal dunia tetap dibayar upah.

- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

Alasan buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi: menjalankan kewajiban negara, menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya, melaksanakan tugas serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan dapat membuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis; atau melaksanakan tugas pendidikan perusahaan.

- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

Alasan buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya sebagaimana pada ayat (2) huruf c apabila buruh melaksanakan: hak

istirahat mingguan; cuti tahunan; istirahat panjang; cuti sebelum dan sesudah melahirkan; atau cuti keguguran kandungan.²⁸

6) bentuk dan cara pembayaran Upah;

Penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap; atau upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, menurut PP ini, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 19 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015.

Upah sebagaimana dimaksud, dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank. Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Buruh

²⁸ *Ibid.*

pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

7) denda dan potongan Upah;

Pengusaha atau buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaian dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk denda; ganti rugi; dan/atau uang muka upah, dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah terdiri atas denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh, hutang atau cicilan hutang buruh kepada pengusaha dan/atau kelebihan pembayaran upah. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dilaksanakan sesuai

dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 8) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud, menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015, wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh, dan harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan: a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.

- 9) Upah untuk pembayaran pesangon;

dan Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon terdiri atas: upah pokok; dan tunjangan tetap yang diberikan kepada buruh dan keluarganya.

- 10) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan;

Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh pekerja/buruh.²⁹

²⁹ *Ibid.*

3. Definisi Perseroan Terbatas

Menurut Sri Redjeki Hartono, Perseroan Terbatas adalah sebuah persekutuan untuk menjalankan perusahaan tertentu dengan menggunakan suatu modal dasar yang dibagi dalam sejumlah saham atau sero tertentu, masing-masing berisikan jumlah uang tertentu pula ialah jumlah nominal, sebagai ditetapkan dalam akta notaris pendirian Perseroan Terbatas, akta mana wajib dimintakan pengesahannya oleh Menteri kehakiman, sedangkan untuk jadi sekutu diwajibkan menempatkan penuh dan menyetor jumlah nominal dari sehelai saham atau lebih.

Istilah “Perseroan Terbatas” (PT) terdiri dari dua kata, yakni “Perseroan” dan “terbatas”. “Perseroan” merujuk pada modal PT yang terdiri atas “sero-sero” atau “saham-saham”. Adapun kata “terbatas” merujuk pada tanggung jawab pemegang saham yang hanya terbatas pada nilai nominal semua saham yang dimilikinya. Dasar pemikiran bahwa modal PT itu terdiri dari “sero-sero” atau “saham-saham” dapat dilihat dalam ketentuan pasal 1 angka 1.³⁰

Istilah perseroan sebagaimana sudah dijelaskan diatas, bahwa perseroan terbatas berkonocasi pada cara

³⁰ Anggota IKAPI, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, (Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 2.

penentuan modal dalam badan hukum tersebut, yang terdiri dari sero-sero atau saham-saham dan istilah terbatas menunjuk pada batas tanggung jawab para persero atau pemegang saham, yaitu hanya terbatas pada jumlah nilai nominal dari semua saham-saham yang dimiliki. Perseroan Terbatas adalah badan hukum, dengan demikian perseroan terbatas memiliki hak, kewajiban, dan harta kekayaan tersendiri, yang terpisah dari hak, kewajiban, dan harta kekayaan para pendiri atau pemegang sahamnya. Pada dasarnya suatu perseroan terbatas mempunyai ciri-ciri sekurang-kurangnya sebagai berikut:

- a. Memiliki status hukum tersendiri, yaitu sebagai suatu badan hukum, yaitu subyek hukum *artificial*, yang sengaja diciptakan oleh hukum untuk membentuk kegiatan perekonomian, yang dipersamakan dengan individu manusia, orang perorangan;
- b. Memiliki harta kekayaan tersendiri yang dicatatkan atas namanya sendiri, dan pertanggung jawaban sendiri atas setiap tindakan, perbuatan, termasuk perjanjian yang dibuat. Ini berarti perseroan dapat berarti mengikat dirinya dalam satu atau lebih perikatan, yang berarti menjadikan perseroan sebagai subyek hukum mandiri (*persona standi in*

judicio) yang memiliki kapasitas dan kewenangan untuk dapat menggugat dan digugat dihadapan pengadilan.

- c. Tidak lagi membebankan tanggung jawabnya kepada pendiri atau pemegang sahamnya, melainkan hanya untuk dan atas nama dirinya sendiri, untuk kerugian dan kepentingan dirinya sendiri;
- d. Kepemilikannya tidak digantungkan pada orang perorangan tertentu, yang merupakan pendiri atau pemegang sahamnya. Setiap saat saham perseroan dapat dialihkan kepada siapapun juga menurut ketentuan yang diatur dalam anggaran dasar dan undang-undang yang berlaku pada suatu waktu tertentu.³¹
- e. Keberadaannya tidak dibatasi jangka waktunya dan tidak lagi dihubungkan dengan eksistensi dari pemegang sahamnya;
- f. Pertanggung jawaban yang mutlak terbatas, selama dan sepanjang para pengurus (direksi), dewan komisaris dan atau pemegang saham tidak melakukan pelanggaran terhadap hal-hal yang tidak boleh dilakukan.

³¹ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 21.

C. Upah Minimum Buruh Pada Pt Waskita Karya (Persero)
Tbk Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syari'ah Atau
Menurut Analisis Hukum Ekonomi Syari'ah

1. Pengertian Upah (Ijarah)

a. Upah (ijarah) Menurut Etimologi

Ijarah berasal dari kata menurut etimologi *ijarah* berarti (menjual manfaat).³² Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diadakan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).³³

Al Ijarah (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja.³⁴

b. Upah (ijarah) Menurut Terminologi

³² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 318.

³³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki*, (Bandung: PT Al-Ma'arif, 1988), hlm. 18.

³⁴ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), hlm. 61.

Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.³⁵

Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *mu'jir* dan *mus'tajir* (penyewa dan menyewakan). Pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan-kesepakatan.³⁶

Ijarah menurut Helmi Karim dalam bukunya yang berjudul *fiqh Muamalah*, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktifitas.³⁷ Para ulama berbeda-beda pendapat dalam mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut:

³⁵ Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Islam*, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003), hlm. 229.

³⁶ Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, (Bandung: PT Sinar Baru, 1990), hlm. 303.

³⁷ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 29.

1. Menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* ialah: “Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.³⁸
2. Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* ialah: “Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.
3. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah: “Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk member dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”. Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah: “Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat”. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *ijarah* ialah: suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* ialah: “Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan harta dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat”. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya

³⁸ Abdurrahman Al-Jaziri, al-fiqh ‘Ala Madzahib al-Arba’ah, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 114.

mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.³⁹

Upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqh muamalah, yakni dalam pembahasan tentang ujarah. Menurut bahasa ujarah berarti upah. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (atau *ijarah*) (atau *ajaara*) dan yang fasih adalah *ijarah*.⁴⁰

Bila dilihat dari uraian diatas, rasanya mustahil manusia bisa hidup berkecukupan tanpa hidup berijarah dengan manusia lain. Karena itu, boleh dikatakan bahwa pada dasarnya *ijarah* itu adalah salah satu bentuk aktivitas antara kedua belah pihak yang berakad guna meringankan salah satu bentuk tolong-menolong yang diajarkan agama. *ijarah* merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia. Oleh sebab itu para ulama menilai bahwa *ijarah* ini merupakan suatu hal yang boleh dan bahkan kadang-kadang perlu dilakukan.

2. Dasar Hukum Pengupahan (Ijarah)

Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan Al-Qur'an dan

³⁹ *Ibid*, hlm. 115.

⁴⁰ Abdurrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Mazhab*, (Semarang: As-Syifa, 1994). hlm. 166.

Sunah Nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al- Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Adapun sumber/dasar hukum pengupahan menurut hukum Islam;

a. Sumber dari Al-Qur'an sebagai berikut:

1) Q.S. Al-Ahqaf (46): 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا , وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَ لَهُمْ وَ
هُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.⁴¹

Dalam menafsirkan Q.S. Al-Ahqaf (46) : 19, Quraish Shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: “Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka

⁴¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2000), hlm. 402.

berhak menerima balasan yang telah ditentukan
untuknya.

2) Q.S. Al-Qashash (28): 26-27.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيَّ الْأَمِينُ
قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي
حِجَجًا فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ
عَلَيْكَ سِتْرًا نِي
إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ .

Artinya: “Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Dia berkata, Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak

bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik."⁴²

Dalam menafsirkan Al-Qashash (28) : 26-27, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Wahai Ayah, pekerjaan pemuda itu untuk menggembala atau mengurus domba piaraan kita dengan gaji! Sungguh, ia adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjaan, karena tenaganya kuat dan dirinya dapat dipercaya." Syu'aib berkata kepada Musa, "Aku bermaksud mengawinkanmu dengan salah seorang putriku ini. Sebagai maskawinnya, kamu harus bekerja pada kami selama delapan tahun. Tapi, jika kamu mau menggenapkannya mejadi sepuluh tahun dengan sukarela, maka itu baik saja. Tapi aku tidak mengharuskan dirimu memilih masa yang lebih panjang. Insya Allah kamu akan mendapatkan diriku sebagai orang yang saleh, yang baik dalam bermuamalat dan menepati janji."⁴³

⁴² *Ibid*, hlm. 307.

⁴³ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 124.

Berdasarkan ayat-ayat yang telah disebutkan, maka upah dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi).

b. Hadits Rasulullah tentang upah sebagai berikut:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ [أَعْطُوا أَلَّا جِيزَ أَجْرُهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ] رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه

Artinya: “Dari Ibnu Umar *Radliyallaahu 'anhu* bahwa Rasulullah *Shallallaahu 'alaihi wa Sallam* bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah: 397”.

Maksud dari hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman. Dalam hadits ini Rasulullah mendorong

para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.⁴⁴

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ
عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ
الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Artinya : Telah menceritakan kepada saya Bisyr bin mahrum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Ismail bin Ummayah dari Sa‘id bin Abi Sa‘id dari Abu Hurairah radliallahuanhu dari Nabi shallallahualaihi wasallam bersabda : “Allah Ta‘ala berfirman : Ada tiga jenis orang yang aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (upah dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan

⁴⁴ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 201.

pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.⁴⁵
(Hadits Imam Bukhari No. 2075)”.

Hadits ini menjelaskan bahwa suatu ketentuan, ada tiga orang yang sangat dibenci Allah, dan salah satunya yaitu orang yang menyewa tenaga seorang pekerja lalu pekerja itu menunaikan transaksinya, sedangkan upahnya tidak diberi.

حَدَّثَنَا سُلَيْمَانُ بْنُ حَرْبٍ قَالَ حَدَّثَنَا ثَنَا ثُعْبَةُ عَنْ
وَاصِلِ الْأَخْطَبِيِّ عَنِ
الْمَعْرُورِ قَالَ لَقِيتُ أَبَا ذَرٍّ بِالرَّيِّدَةِ ، وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ ،
وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ ،
فَسَأَلْتُهُ عَنْ ذَلِكَ ، فَقَالَ إِنِّي سَأَبْتُ رَجُلًا فَشَكَأَنِي
إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ،
أَعَيَّرْتَهُ بِأُمَّهِ ؟ ثُمَّ
قَالَ : إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْلَكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِي
يُكْمُ ، فَمَنْ كَانَ
أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيَطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ ، وَلْيُلْبِسْهُ
مِمَّا يَلْبَسُ ، وَلَا

⁴⁵ Imam Bukhori, *Shahih Bukhori*, (Bandung: Al-Ma'rif, Juz II), hlm.

تَكَفُّوْهُمُ مَا يَغْلِبُهُمْ ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوْهُمُ فَأَعْيِنُوْهُمُ << .
(رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Sulaiman bin Harb, dia berkata, telah menceritakan kepada kami Syu'abah dari Washil Al-Ahdab dari Ma'rur Berkata: “saya bertemu Abu Dzar di Rabadzah dan ia mengenakan Hullah begitu juga budaknya, kami bertanya kepadanya mengenai hal itu, maka dia berkata: “Sesungguhnya Aku mencaci seseorang lalu orang itu mengadukanku kepada Nabi SAW. Maka Nabi SAW Bersabda kepadaku:”Apakah Engkau mencelanya dengan mencaci ibunya? Kemudian beliau bersabda: “sesungguhnya saudara-saudara kamu adalah pelayan kamu. Allah telah menjadikan mereka di bawah kekuasaan kamu. Barang siapa yang saudaranya berada didalam kekuasaannya, maka hendaklah memberinya makan dari apa yang dia makan dan memberinya minum dari apa yang dia minum. Janganlah kamu membebani mereka dengan apa yang mereka tidak mampu mereka lakukan. Apabila kamu membebani mereka dengan apa yang diluar kemampuan mereka, maka bantulah”.

Imam Bukhari meriwayatkan dalam kitab Al-Adab Al-Mufrad dari jalur Salam bin Amr dari

seorang laki-laki dari kalangan Sahabat dari Nabi SAW, beliau bersabda : **أَرْقَاؤُكُمْ إِخْوَانُكُمْ** : “Budak-budak kamu adalah saudara-saudara kamu”. Dan dari Hadis Abu Al-Yasr (yakni Ka‘ab bin Amr Al-Anshari dari Nabi SAW” **أَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَطْعَمُونَ وَاكْسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ** : berilah mereka makan dari apa yang kamu makan dan berilah mereka pakaian dari apa yang kamu pakai”. Kemudian riwayat ini dikutip oleh Imam Muslim. Hadits-hadits ini menjadi dasar untuk memberikan upah kepada pekerja setelah terlaksana pekerjaannya. Hal yang paling baik agar tidak terjadi lagi hal yang akan merugikan salah satu pihak adalah meningkatkan ketaqwaan kita kepada Allah SWT. Hal itulah yang dapat membentengi kita dari perbuatan keji dan mungkar.⁴⁶

3. Pendapat Dari Beberapa Para Fuqoha Tentang Upah (Ijarah)

Dari beberapa pengertian tentang ijarah bahwasannya ijarah yang dibahas dalam penelitian Upah Minimum Buruh Pt Waskita karya itu adalah ijarah yang mengandung pengertian tentang upah, Penentuan perkiraan upah dalam Islam disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila

⁴⁶ Ibnu Hajar Al-asqalani, *Fathul Bari'*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005, Juz 14), hlm. 245.

terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka peraturan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.⁴⁷ Hal ini dilakukan kalau memang diantara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya. Menetapkan upah yang adil bagi seorang pekerja sesuai kehendak syari'ah, bukanlah pekerjaan yang mudah. Kompleksitas permasalahan nya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan, yang dapat membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.

Pandangan Al-Maliki yang berdasarkan gaji pada jasa atau manfaat, menimbulkan beberapa implikasi, anantara lain:

- a. Penentuan upah tidak boleh dikaitkan dengan harga-harga barang yang dihasilkan pekerja.
- b. Tidak diperbolehkan membangun transaksi *Ijarah* berdasarkan transaksi jual-beli, karena

⁴⁷ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Kerebet Widjajkusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 194.

- akan berakibat pada penentuan harga. Harga kebutuhan didasarkan pada upah seorang *ajir*.
- c. Mengaitkan antara kesejahteraan seorang *ajir* dengan hasil kerjanya, tidak diperbolehkan.
 - d. Tidak boleh menentukan upah berdasarkan tingkat kehidupan masyarakat tertentu.⁴⁸

Cara lain yang mungkin digunakan untuk menghitung upah pekerja dikemukakan Bani Sadr, sebagai berikut:

1. Menghitung pengeluaran seorang buruh bersama istri, dan anak-anaknya, menghitung kebutuhan minimum mereka itu masih bekerja, dan setelah itu baru bergantung pada keahlian dan seniortasnya.
2. Cara yang kedua, mencoba mendasarkan ganti rugi dengan mempertimbangkan buruh dalam hubungan dengan fungsinya pada proses produksi, jadi tergantung pada bagaimana dia member sumbangan terhadap produksi itu sendiri.
3. Menghitung kebutuhan hidup minimum pekerja bersama keluarganya sebagai standar pengupahan, yang banyak direkomendasikan pemikir muslim, lebih besar kemungkinan

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 195.

penerapannya dari pada pengupahan *ajrul al-musamma* berdasarkan kerelaan kedua belah pihak ketika transaksi dilaksanakan, dan atau *ajrul al-mit sl* yang tunduk pada penetapan ahli dasar pasar tenaga kerja.

Syekh Yusuf Qardhawi memperbolehkan campur tangan pemerintah dalam pengupahan. Menurutnya tanggung jawab pemerintah sebagai ulil amri tidak sebatas menjaga keamanan negara saja. Syekh Yusuf Qardhawi beralasan campur tangan pemerintah dalam hal ini untuk memastikan keadilan. Terwujudnya keadilan antara pemerintah dan rakyat, pengusaha dan pekerja adalah dengan memastikan salah satu diantaranya tidak berbuat curang kepada yang lain.

Dari beberapa Ayat dan Hadist diatas dapat ditafsirkan menjadi:

1. Q.S. Al-Ahkaf (46) : 19 dapat disimpulkan bahwa Masing-masing dari mereka orang-orang muslim dan kafir akan mendapatkan kedudukan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan allah membalasnya dengan kecukupan dari apa yang telah mereka lakukan.

2. Q.S. Al-Qashash (28) : 26-27 dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya orang yang paling baik yang dipilih untuk dipekerjakan ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya, apalagi untuk masa pekerja jangka panjang atau bahkan untuk seterusnya, maka Allah akan membalasnya dengan mendapatkan sesuatu yang baik, bermuamalat dan menepati janji.
3. Hadist Rasulullah Tentang Upah dari Riwayat Ibnu Majah : 397 dapat disimpulkan yaitu mensegerakan memberikan upah pekerja atau hak pekerja setelah selesainya pekerjaan tanpa ditunda terlebih dahulu karena menunda pembayaran gaji atau upah pekerja bagi majikan yang telah mampu itu adalah sebuah kezaliman.
4. Hadist Rasulullah Tentang Upah dari Riwayat Imam Bukhari No. 2075 yaitu ada tiga orang yang sangat dibenci Allah atau menjadi musuh Allah pada hari kiamat adalah yang pertama seseorang yang mengucapkan sumpah atas nama

allah akan tetapi mereka mengingkari, yang kedua seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan upah dari hasil penjualannya, yang ketiga orang yang menyewa tenaga seorang pekerja lalu pekerja itu menunaikan pekerjaannya sesuai dengan transaksi dalam bekerja namun upahnya tidak diberikan.

5. Hadist Imam Bukhari lainnya juga dapat di simpulkan bahwa barang siapa berada di dalam kekuasaan orang yang menyewa tenaga seorang pekerja maka hendaklah memberinya makan dan minum dari apa yang ia makan dan minum, dan jangan lah membebani mereka dengan apa yang diluar kemampuan mereka akan tetapi bantulah.

Jadi dari beberapa ayat dan hadits diatas diajarkan atau mengandung pelajaran tentang tata cara mempekerjakan pekerja dan menyegerakan pembayaran upah kepada pekerja tersebut.