

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ainul Fitri
Nim : 083132015
Prodi/jurusan : Muamalah (Hukum Ekonomi)
Fakultas : Syari'ah
Intitusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yan berjudul “ Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah Dalam UU No13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” ini adalah hasil karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 23 September 2017
Saya yang menyatakan



Ainul Fitri

**PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP
KONSEP UPAH DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

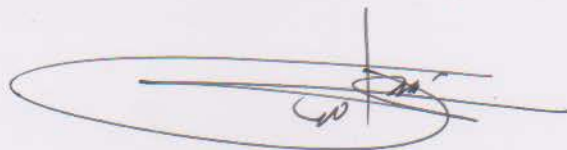
SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah Jurusan Hukum Ekonomi Islam
Program Studi Muamalah

Oleh :

AINUL FITRI
NIM. 083132015

Disetujui Pembimbing



Dr. H. AHMAD JUNAIDI, S.Pd., M.Ag
NIP. 19731105 200212 1 002

**PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP
KONSEP UPAH DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Telah Diuji Dan Diterima Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakults Syari'ah
Jurusan Hukum Ekonomi Islam
Program Studi Muamalah

Hari: Jum'at

Tanggal : 29 September 2017

Tim Penguji

Ketua



Dr. H. Fujiono, M.Ag
NIP. 19700401 200003 1 002

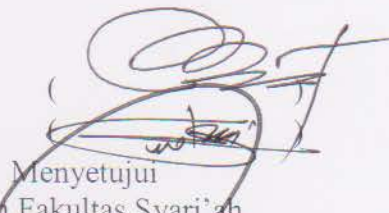
Sekretaris



Siti Muslifah, M.S.I
NUP. 20160396

Anggota:

1. Dr. Ishaq, M.Ag'
2. Dr. H. Ahmad Junaidi, M. Ag


Menyetujui
Dekan Fakultas Syari'ah



**PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP
KONSEP UPAH DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI



Oleh :

AINUL FITRI
NIM. 083132015

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH**

2017

**PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP
KONSEP UPAH DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah Jurusan Hukum Ekonomi Islam
Program Studi Muamalah



Oleh :

AINUL FITRI
NIM. 083132015

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH**

2017

ABSTRAK

Ainul Fitri, 2017: *Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

Kata kunci : Hukum Ekonomi Islam, Upah dan UU no. 13 tahun 2003

Penelitian ini dilatar belakangi adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai dasar hukum dan pedoman bagi para majikan/pengusaha dan pekerja/buruh dalam hubungan ketenagakerjaan salah satunya dalam hal pengupahan. Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan, apabila tidak proposional dalam menangani, maka akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Sementara itu, Islam juga mempunyai konsep mengenai pengupahan. Dalam Islam, upah harus mengandung keadilan dan kesejahteraan. Sebagai umat Islam, sudah semestinya para pengusaha/majikan muslim merujuk kepada asas-asas dan prinsip *Ijârah* yang berlandaskan Hukum Ekonomi Syari'ah.

Fokus kajian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1. Bagaimana konsep upah dalam UU no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?, 2. Bagaimana konsep upah dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menurut hukum ekonomi islam?

Dalam penelitian ini merupakan penelitian normatife, dimana dengan pusat kajian penelitian kepustakaan (library reseach) yang sifatnya deskriptif analisis yang berdasarkan kajian teks yang bertujuan membandingkan antara hukum positif UU ketenagakerjaan dan hukum ekonomi islam tentang konsep upah dalam pengupah yang layak. Data yang digunakan berupa ketentuan undang-undang dan peraturan menteri dan buku-buku tentang pengupahan. Data tersebut kemudian dibandingkan dengan dalil Al-qur'an dan hadist dan buku-buku tentang hukum ekonomi islam yang membahas tentang pengupahan. Maka terlihat bagaimana pengupahan yang layak dari kedua hukum tersebut.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa antara hukum positif UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum ekonomi islam tentang pengupahan yaitu Ketentuan upah yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 88 dan 89 yang menjelaskan bahwasannya setiap pekerja berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hukum uu ketenagakerjaan ukuran nominal upah yang dikategorikan layak adalah dengan melihat regulasi upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah, karena upah tersbut diterbitkanberdasarkan komponen hidup layak. Jadi upah yang layak dapat diartikan upah yang dapat menembusatau mencukupi komponen hidup layak. Dalam Islam upah yang layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi minimal kebutuhan terpeliharanya kebutuhan *daruriyat* dan tercapainya kebutuhan *hajjiyat*. yaitu pangan, sandang, dan papan serta tidak jauh dari pasaran dan harus dilandasi oleh sumber-sumber yang sesuai dari al-Qur'an dan hadis serta pendapat ulama, sebagai acuan utama mekanisme pengupahan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Kajian	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah.....	12
F. Metode Penelitian	14
G. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	24
A. Penelitian Terdahulu	24
B. Kajian Teori	27
1. Pengupahan Menurut Undang-Undang.....	27
a. Pengertian.....	27
b. Dasar Hukum Penetapan Upah Di Indonesia	34

c. Latar belakang lahirnya UU no. 13 tahun 2003 tentang keenagakerjaan	34
d. Komponen, Cara, dan Ketentuan Pembayaran Upah	38
e. Hak Dan Kewajiban Para Pihak	44
f. Kebijakan Pengupahan	49
g. Denda Atas Keterlambatan Membayar Dan/Atau Tidak Membayar Upah	50
2. Pengupahan Menurut Hukum Ekonomi Islam	54
a. Pengertian	54
b. Dasar Hukum	59
c. Rukun (Ijarah)	60
d. Syarat Ujrah (Upah)	60
e. Pembayaran Upah Dan Sewa	60
f. Kebijakan Pengupahan	61
g. Hukum Menunda Upah	66
BAB III: HASIL PENELITIAN	71
A. Penyajian Laporan Penelitian	71
1. Konsep Upah Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	71
2. Konsep Upah Dalam Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Ekonomi Islam	84
B. Analisis Penelitian	103

1. Konsep Upah Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	103
2. Konsep Upah Dalam Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Ekonomi Islam.....	107
BAB IV : PENUTUP	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	
1. Surat Pernyataan Keaslian Tuisan	
2. Matrik	
3. UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	
4. Biodata Penulis	

IAIN JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Buruh adalah tulang punggung perusahaan karena buruh mempunyai peranan penting. Tanpa adanya pekerja/buruh tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan dan berpartisipasi dalam proses produksi dan pembangunan. Motivasi utama manusia bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Karena upah adalah alat dalam mewujudkan kebutuhan manusia. Upah merupakan unsur terpenting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain. Oleh karena itu, jika seseorang bekerja pada orang lain tanpa mendapatkan upah, tidaklah tergolong hukum kerja.¹

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak proposional dalam menangani, tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Upah masih menjadi salah satu persoalan yang selalu menjadi sorotan terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini mengingat bahwa upah merupakan komponen terbesar dari pendapatan seseorang sehingga tingkat upah merupakan salah satu indikator yang dapat mencerminkan kesejahteraan masyarakat dari suatu negara. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah perlunya kajian kritis atas penghidupan buruh yang selama ini masih menjadi persoalan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pemenuhan upah buruh yang dirasakan masih rendah.

¹Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 8

Persoalan upah buruh yang senantiasa tidak mencukupi kebutuhan, mendorong serikat buruh/serikat pekerja melakukan serangkaian perjuangan untuk memperbaiki kondisi pengupahan yang berlaku saat ini. Perjuangan ini dilakukan baik di dalam forum dewan pengupahan maupun melalui aksi unjuk rasa yang menuntut perbaikan upah dan kesejahteraan buruh. Di Indonesia hampir setiap tanggal 1 Mei yang biasa dikenal dengan istilah *may day*, para pekerja/buruh melakukan aksi turun jalan dengan berbagai tuntutan yang diajukan kepada pemerintah maupun pemberi kerja (perusahaan). Akhir-akhir ini juga terdapat unjuk rasa yang dilakukan para buruh secara besar-besaran. Unjuk rasa ini tentang PP no. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang diundangkan pada Oktober 2015 yang disahkan oleh Presiden Joko Widodo. Sejak diundangkannya PP tersebut ratusan buruh yang tergabung dalam federasi serikat pekerja metal Indonesia, konfederasi serikat pekerja Indonesia melakukan aksi unjuk rasa di Mahkamah Agung, mendesak agar PP tersebut segera dicabut.² Menurut Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Said Iqbal, PP Pengupahan menyebabkan penetapan upah minimum oleh kepala daerah tak lagi menggunakan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai acuan utama penetapan upah.³

Pemerintah dituntut untuk mengambil sikap dalam permasalahan ketenagakerjaan, baik menyangkut besaran upah, maupun hak dan kewajiban.

Adanya UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan langkah

² <http://www.liputan6.com/berita/liputan6> Sejumlah serikat buruh masih gencar menyuarakan penolakannya terhadap formula baru pengupahan dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, diakses Oktober 2016, 14: 15

³ <https://beritagar.id/artikel/berita/kisruh-pengupahan-dan-aksi-buruh-30-oktober.>, diakses pada bulan Februari 2016,

nyata pemerintah dalam menyikapi masalah yang terjadi dalam lingkup ketenagakerjaan. Undang-undang ini dapat dijadikan pijakan hukum dalam menghadapi persoalan ketenagakerjaan, sehingga dalam permasalahan ini dapat terselesaikan dengan mengembalikannya pada aturan undang-undang yang berlaku tentang ketenagakerjaan.

Upah yang tertuang dalam Undang-Undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Dalam hal ini kelayakan upah tertentu tidak bisa dipisahkan dengan sistem upah minimum, yang pada substansinya adalah bertujuan agar para pekerja yang adil dari pengusaha, seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.1 tahun 2013 pasal 1 ayat (1), bahwa upah minimum adalah "upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan gubernur sebagai jaringan pengaman". Standar kelayakan upah bukan hanya dilihat dari seberapa besar jumlah upah yang diberikan tetapi juga melihat sistem yang berlaku, contohnya, pembayaran tepat waktu, bentuk dan komponen upah.

Pengertian isi kandungan upah layak dapat ditelusuri dalam undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan:

- Pasal 1 angka 3 undang-undang ketenagakerjaan yaitu:

”Pekerja/buruh⁴ adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”⁵

- Pasal 88 ayat (1) dan (2)

1. ”Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. ”Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh”⁶.

Kelayakan upah sering kali dilihat pada jumlah uang/barang yang diberikan pada hal kesejahteraan pekerja/buruh tidak hanya menyangkut hal-hal yang bersifat fisik, seperti, upah, tunjangan, fasilitas, transportasi, atau makan tetapi juga menyangkut hal-hal yang bersifat non fisik, seperti suasana tempat kerja, atasan dan rekan-rekan yang bersahabat serta sistem aturan dalam perusahaan atau pemerintahan. Ketidakjelasan asas pengupahan terutama pada standar kebutuhan hidup layak yang masih diwarnai intervensi pemerintah ini dapat menimbulkan ketidakadilan dalam pengupahan yang berlaku. Hal ini dapat beresiko pada pemenuhan kebutuhan hidup individu pekerja/buruh dan keluarganya. Ketika hal ini dibiarkan saja, pekerja/buruh

⁴ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Lihat pasal 1 ayat 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2

⁶Ibid., 14

akan menjadi radikal dan melakukan gerakan massif-solidaritas sebagaimana aksi demonstrasi yang terus menerus mereka lakukan dan berdampak

Apakah standar kelayakan upah yang diterapkan di Indonesia sudah sesuai secara menyeluruh untuk kebutuhan fisik dan non fisik bagi pekerja? tentu diperlukan pembahasan yang lebih komprehensif dan melihat sistem yang digunakan untuk menjawab persoalan tersebut dengan melihat peraturan pemerintah yang berlaku.

Manusia diuntut untuk bisa menempatkan diri dengan baik dalam lingkungannya, sehingga terjalin interaksi yang baik dan menimbulkan manfaat satu sama lain. Tatanan hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban manusia dalam kehidupan bermasyarakat disebut *mu'amalah*.⁷ Salah satu bentuk *mu'amalah* adalah perjanjian kerja⁸ atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain. Hal ini guna melakukan suatu produksi, dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Kegiatan ini dalam literatur islam disebut akad *ijarah* sebagai jual beli jasa (upah mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia.⁹ Pemberian upah atau pengupahan dalam dunia kerja merupakan salah satu bagian dari hak pekerja atas kegiatan

⁷ *Muamalah* yaitu suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan seseorang atau beberapa dalam memenuhi kebutuhan masing-masing atau hukum hukum syara' yang berhubungan dengan urusan dunia untuk melanjutkan eksistensi kehidupan seseorang. Lihat Mardani, *Fiqih Ekonomi Syaria'ah (Fiqih Muamalah)*, (Jakarta: KENCANA,2013), 2

⁸ Ketentuan umum pasal 1 angka (14) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

⁹ Rahmat Syafi'I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 122

bermu'amalah, upah sendiri tidak lepas dari masalah yang tidak pernah selesai dan selalu diperdebatkan dalam perkembangan zaman. Baik dari pihak tenaga kerja atau pihak yang memperkerjakan/ pengusaha.¹⁰ Hal ini terjadi dari praktik pemberian upah sendiri yang tidak berbanding lurus dari apa yang sudah dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh dalam pemberian upah.

Adapun untuk penentuan upah, berapakah jumlahnya? Rujukan awal adalah kesepakatan antara kedua belah pihak, tetapi tidak seperti bagi pihak yang kuat dalam kontrak (pengusaha) untuk mengeksploitasi pekerja dengan memberikan upah yang tidak layak atau dibawah standar.

Dalam sebuah ayat Al-qur'an surah At-Talaq ayat (6) dijelaskan :

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجَدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأَتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسْتَزِيعٌ لِّهِنَّ أُخْرَىٰ

١١

Artinya : "Tempatkanlah mereka (para istri dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya".

¹⁰ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pihak yang memperkerjakan sendiri antara lain orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnyayang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan lain. Lihat pasal 1 ayat 2 dan 4 dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Al-Qur'an., 65: 6

Pada ayat diatas memerintahkan tentang membayar kompensasi atas jasa, bahkan atas jasa menyusui, tentang berapakah nominalnya atau besaran upahnya yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebiasaan masyarakat tersebut.

Kemudian dalam sebuah hadist dikatakan bahwa upah juga harus diberikan tepat waktu. Rasulullah memerintahkan agar para pemberi kerja atau majikan memberikan upah bagi pekerja atau buruh sebelum kering keringatnya.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ

Artinya: "dari Ibnu bin Umar r.a berkata, Rasulullah SAW bersabda:

'Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.'

(HR. Ibnu Majah)

Hadist nabi SAW yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting, yaitu:

1. Sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, professional, dan sungguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan rasulullah "pekerjaan yang mengandung keringat".
2. Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.¹²

¹² Isnaini Harahap, Dkk, *Hadist-Hadist Ekonomi*, (Jakarta : Kencana. 2015),84

Pada hadist tersebut dijelaskan bahwa seseorang harus membayar pekerja secepat mungkin tanpa ditunda-tunda dengan berbagai alasan, penyegeraan pembayaran upah adalah termasuk dalam pengupahan yang layak dilihat dari cara pemberiannya, tentu dengan catatan pekerjaan yang telah diamanatkan juga segera ditunaikan dan diselesaikan. Secara umum kedua dalil diatas menjelaskan bagaimana islam mengatur pengupahan sedemikian rupa untuk melindungi pekerja atau buruh dari tindakan yang sewenang-wenang, serta mendapatkan upah yang layak berdasarkan kesepakatan.

Secara ringkas islam menekankan tentang pengupahan dengan kontrak antara kedua belah pihak, sehingga asas keadilan yang dijunjung tinggi islam dapat terlaksana, semua saling rela tanpa ada paksaan dari salah satu pihak, kemudian islam juga mengajarkan supaya membayar upah secepatnya mungkin, karena masing-masing pekerja tidak tahu kebutuhan hidupnya, maka pengusaha agar secepatnya membayar haknya. Kemudian bagaimana rambu-rambu pengupahan yang layak secara menyeluruh yang diatur dalam islam? Tentu diperlukan pembahasan yang mendalam dengan sudut pandang dalil –dalil dari hadist dan al-quran dan kaidah-kaidah ushul fiqh.

Untuk mempertahankan suatu standart upah yang layak, islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja, cara kedua yang dianjurkan oleh islam dalam menstandarisasi upah diseluruh islam adalah dengan membebaskan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan.

Permasalahan upah bukan sekedar dilihat dari nominalnya saja, masih ada hal lain yang penting untuk diperhatikan seperti waktu pembayaran serta komponen upah. Begitu juga dengan kelayakan upah harus melihat mekanisme penetapannya. Maka penyusun tertarik membahas permasalahan ini dengan melihat bagaimana konsep kelayakan pengupahan dalam penelitian ini yaitu Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Fokus Kajian

Dari uraian latar belakang di atas merupakan suatu permasalahan, di mana dari permasalahan di atas akan diteliti agar menjadi lebih jelas dan mencapai tujuan yang diinginkan, maka perlu disusun fokus penelitian. Focus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, dan operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.¹³

Adapun hal-hal yang menjadi Fokus kajian ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep upah dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana konsep upah dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menurut hukum ekonomi islam?

¹³Tim Penyusun Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN) Jember, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Jember : IAIN Jember Press, 2015), 51

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.¹⁴

Sesuai dengan permasalahan tersebut diatas maka tujuan dari penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan konsep upah dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis konsep upah dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menurut hukum ekonomi islam.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi, dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan harus realistis.¹⁵ Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :

Hasil dari penelitian ini Secara teoritis dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya, dan memperluas wawasan mengenai upah dalam perspektif hukum positif dengan hukum islam serta dapat

¹⁴ Ibid., 52

¹⁵ Ibid., 52

menjadi rujukan dalam penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam hal pengupahan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan dan sumbangan pemikiran tentang Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bagi pihak-pihak yang terkait diantaranya:

a. Bagi peneliti

Dapat menjadi sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan, guna sebagai bekal khususnya dibidang ilmu yang ditekuni. serta pengalaman bagi penulis terkait dengan Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan guna sebagai bekal untuk meningkatkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu yang ditekuni.

b. Untuk Lembaga kampus IAIN Jember,

Dapat menjadi salah satu tambahan literatur dan referensi khususnya bagi mahasiswa yang ingin mengembangkan kajiannya di bidang ilmu hukum ekonomi dan memberikan kontribusi dalam kajian akademik terkait dengan Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Pemerintah

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk pemerintah dalam menangani maraknya unjukrasa yang dilakukan para buruh dalam kelayakan upah yang ada diindonesia.

c. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang jelas mengenai Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kelayakan upah secara umum.

E. Definisi istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang terkandung dalam judul penelitian ini yang diangkat.. Dengan adanya definisi istilah ini dimaksudkan untuk menghindari adanya kesalahpahaman dalam memahami judul. Definisi-definisi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konsep

Konsep merupakan pokok pertama yang mendasari seluruh pemikiran. Menurut yang tercantum dalam Kamus Besar bahasa Indonesia pengertian dari konsep adalah rancangan; ide atau pengertian yang diabstrakkan dari peristiwa kongkret;¹⁶ Jadi konsep merupakan abstraksi suatu ide atau gambaran mental, yang dinyatakan dalam suatu kata atau simbol. Konsep diartikan juga sebagai suatu abstraksi dari ciri-ciri sesuatu yang mempermudah komunikasi antar manusia dan memungkinkan manusia untuk berfikir.

¹⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Ed. 3-Cet. 4.*(Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 588

2. Upah

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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁷

Menurut pernyataan Profesor Benham:

”Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.”¹⁸

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah yaitu dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan.¹⁹

Ujrah merupakan sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan (al-shawab) pekerja dan diterima baik di duniamaupun di akhirat.²⁰

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah kewajiban yang harus dibayarkan oleh para pemberi pekerjaan /pengusaha kepada para yang berhak menerima (para pekerja/ buruh).

¹⁷Sekretariat Negara RI, Undang-undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 30.

¹⁸ Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), 361

¹⁹Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Ed. 3-Cet. 4*, 1250

²⁰Isnai Harahap,Dkk, *Hadist-Hadist Ekonomi*, (Jakarta : kencana, 2015), 80

3. Undang-Undang

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia no 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang dimaksud dengan Undang-Undang adalah yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden.²¹ Undang-Undang yang peneliti maksud dalam hal ini adalah undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (yang selanjutnya di sebut UU ketenagakerjaan).

4. Ketenaga kerjaan

Ketenagakerjaan menurut pasal 1 angka 1 UU No. 13 tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²² Hal yang berhubungan dengan tenaga kerja padawaktu sebelum masa kerja. Misalnya adalah kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja, dan penempatan tenaga kerja, sedangkan hal sesudah masa kerja, misalnya, adalah masa pensiun.²³

5. Hukum Ekonomi Islam

Hukum ekonomi islam adalah seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah SWT dan sunnah rasul tentang tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan diyakini mengikat untuk semua orang yang beragama islam. Dan hukum dalam bentuk nash murni telah terhenti

²¹ Sekretariat Negara RI, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

²² Sekretariat Negara RI, Undang-undang Republik Indonesia no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

²³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pengaturan Terkait Lainnya)*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2011), 3

pertumbuhannya sepeninggalan Rasulullah namun hukum islam dalam bentuk fiqh yang tetap berkembang sampai sekarang. Bahkan boleh dikatakan yang disebut hukum islam saat ini adalah fiqh.²⁴

F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian menjelaskan semua langkah yang dikerjakan penulis sejak awal hingga akhir.²⁵ Metode penelitian adalah sebuah cara untuk melakukan penyelidikan dengan menggunakan cara-cara tertentu yang telah ditentukan untuk mendapatkan kebenaran ilmiah, sehingga nantinya penelitian tersebut dapat dipertanggung jawabkan.²⁶ Penelitian ini adalah penelitian dokumen, yang mendasarkan kajiannya pada Undang-Undang. Kajian ini adalah analisis hukum positif dan hukum islam, maka untuk mendapatkan hasil yang diharapkan dan untuk memperoleh data yang obyektif juga otentik, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang sesuai latar belakang dan fokus kajian yang diambil dan digunakan peneliti adalah melalui penelitian kepustakaan (*library research*) atau penelitian hukum normatif. Sebagaimana dikemukakan Soerjono Soekantoro, Penelitian normative ialah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Penelitian hukum normatif sendiri mencakup

²⁴Alaidin koto, *Fiqh Hukum Islam*, (Jakarta : rajawali press, 2013), 26

²⁵Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 53.

²⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Cet 19* (Bandung :Cv Alfabeta,2013), 2.

penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematik hukum, penelitian terhadap taraf sinkronasi vertical dan horizontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum.²⁷

Penelitian hukum yuridis normatif, yaitu tipe penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum. Penelitian normatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka, atau data yang terdiri dari bahan primer, bahan sekunder, dan bahan hukum tersier, bahan-bahan hukum tersebut disusun secara sistematis, dikaji kemudian ditarik kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.²⁸

Jadi dalam prakteknya jenis penelitian yang peneliti gunakan yaitu penelitian hukum normatif/ kepustakaan, karena penelitian peneliti bukan meneliti atau mengangkat kasus melainkan fokus pada perundang-undangan atau sumber hokum lain.

2. Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang akan di capai, maka metode penelitian ini menggunakan dua jenis pendekatan yaitu

Pertama, pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) yaitu perlu dilakukan dengan menelaah dan memahami hierarki, asas-asas pada semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum

²⁷ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers), 14

²⁸ Amrudin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 118

(*legal issue*) yang sedang diteliti²⁹. Pendekatan ini untuk menelaah adanya Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Hasil telaah dalam pendekatan ini merupakan argumen untuk memecah isu hukum yang sedang diteliti.

Kedua, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep dari pengertian pengupahan, komponen pengupahan , serta dll. Dengan didapatkan konsep yang jelas maka diharapkan penormaan dalam aturan hukum kedepan tidak terjadi pemahaman yang ambigu.

Ketiga, pendekatan filsafat. Dengan sifat filsafat yang menyeluruh, mendasar, dan spekulatif, penjelajah filsafat akan mengupas isu hukum (*legal issue*) dalam penelitian normatif secara radikal dan mengupas secara mendalam. Socrates pernah mengatakan bahwa tugas filsafat sebenarnya bukan menjawab pertanyaan yang diajukan, tetapi mempersoalkan jawaban yang diberikan. dengan demikian penjelajahan dalam filsafat meliputi ajaran ontologis, ajaran tentang hakikat, aksiologis (ajaran tentang nilai), epistemologis (ajaran tentang pengetahuan), teleologis (ajaran tentang tujuan) untuk menjelaskan secara mendalam sejauh dimungkinkan oleh pencapaian pengetahuan manusia.³⁰

Diharapkan dengan kedua pendekatan tersebut akan diperoleh hasil analisa sebagai jawaban atas isu hukum dalam penelitian ini mengenai Konsep Upah Dalam Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana,2005), 96

³⁰ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, cetakan ke-6, (Malang : Bayumedia Publishing, 2012), 320

Menurut Hukum Ekonomi Islam sehingga dapat diketahui bagaimana cara penegakannya.

3. Sumber Bahan Hukum

Terdapat beberapa sumber bahan hukum yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu :

a. Bahan hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan-bahan hukum yang sifatnya mengikat atau mengatur dalam hal ini yang menjadi data primer dalam peraturan perundang-undangan hukum positif dan hukum secara islam yaitu :

- 1) Hukum Islam
 - a) Al-qur'an;
 - b) Hadist; dan
 - c) Fiqih Muamalah (hukum ekonomi islam)
- 2) Hukum Positif
 - a) UUD 1945;
 - b) UU RI no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
 - c) PERMENAKERTRANS no 13 tahun 2003 tentang komponen hidup layak
 - d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum
 - e) PP no. 78 tahun 2015 tentang pengupahan

f) Peraturan-peraturan lain yang berkaitan dengan objek penelitian

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder atau data sekunder yaitu bahan yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer,³¹ yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seperti:

- Berbagai buku-buku yang membahas mengenai ketenagakerjaan dan Pengupahan,
- Berbagai hasil-hasil penelitian terdahulu,
- Berbagai pendapat para pakar hukum, dan
- Berbagai artikel, makalah, majalah, dan jurnal tentang Pengupahan

c. Data tersier

Sumber tersier atau bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunderr, yang terdiri dari:

- kamus hukum,
- kamus bahasa Indonesia,
- kamus bahasa inggris,
- ensiklopedia, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan Pengupahan untuk di terpkan dalam penelitian ini

³¹ Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Prersada), 31

4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Adapun langkah- langkah pengumpulan bahan hukum yang digunakan penelitian sebagai berikut :

a. Peraturan Perundang –Undangan

Proses ini dilakukan sebagai upaya untuk mengkaji dan menganalisis, dan menelaah landasan peraturan perundang undangan 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

b. Studi Pustaka

Studi pustaka ini diterapkan untuk menelusuri konsep, teori, pendapat sehingga mendapatkan berbagai temuan yang berkaitan dengan konsep hukum studi ini dilakukan untuk mengkaji, menganalisis dan menelaah karya ilmiah, buku literatur yang meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, dan jurnal-jurnal hukum baik hukum positif maupun hukum islam.

5. Analisis Bahan Hukum

Analisis data dilakukan setelah bahan hukum terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis dengan mengolah bahan hukum primer dan sekunder yang telah dikumpulkan. Kemudian disusun secara sistematis dan terarah menggunakan metode perspektif yaitu analisa akan dikembalikan pada norma hukum, karena alat ujinya adalah norma hukum yaitu.

Selanjutnya dapat ditarik kesimpulan bahwa yang merupakan jawaban atas fokus masalah yang menjadi fokus penelitian, meskipun

tidak menghasilkan asas hokum atau teori yang baru, namun setidaknya menghasilkan konsep yang baru untuk memberikan preskripsi terhadap permasalahan dan focus masalah yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi ini peneliti merujuk teknik penulisan yang ada pada buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah” tahun 2015 IAIN Jember dengan tujuan agar teknik penulisan dalam skripsi ini dapat memenuhi persyaratan penulisan yang baik dalam membuat suatu tulisan ilmiah.

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir atau yang kemudian dilanjutkan dengan bab I yang merupakan pendahuluan hingga sampai bab V yang merupakan bagian penutup.³² Dalam skripsi ini sistematika pembahasan merupakan gambaran singkat dan urutan antar bab dari penulisan skripsi yang dirumuskan secara berurutan dari bab perbab, dengan tujuan agar pembaca dapat dengan mudah dan cepat dalam memahami skripsi ini.

Secara garis besar sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab *pertama*, berisi pendahuluan yang merupakan gambaran umum mengenai penelitian yang dilaksanakan, pada bab ini dijabarkan menjadi beberapa bagian sekaligus memberikan rambu-rambu untuk pembahasan pada

³²Tim Penyusun Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN) Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember : IAIN Jember Press, 2015), 48

bab-bab berikutnya bab ini dimulai dari latar belakang masalah yang berisi uraian singkat tentang permasalahan dalam penelitian ini serta alasan pemilihan judul. Kemudian berisi tentang focus penelitian yang mencantumkan semua focus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Selanjutnya adalah tujuan penelitian yang merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian yang mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Lalu terdapat manfaat penelitian baik manfaat teoritis maupun praktis, yang berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Setelah itu ada definisi istilah yang memberikan pengertian terhadap istilah-istilah yang penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. metodologi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang didalamnya memuat tentang jenis dan tipe penelitian, lalu ada pendekatan penelitian, selanjutnya adalah sumber bahan hukum, kemudian terdapat prosedur pengumpulan bahan hokum, berikutnya analisis bahan hukum, dan setelah metodologi penelitian bagian yang terakhir dalam bab awal ini yaitu sistematika pembahasan yang memuat tentang deskripsi alur pembahasan skripsi mulai dari awal bab pendahuluan hingga akhir bab penutup.

Bab *kedua*, berisi tentang kajian pustaka, pada bab ini yang didalamnya mencangkup penelitian terdahulu yang mencantumkan berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Dan pada bab ini juga terdapat kajian teori

yang berusaha menyajikan tentang pembahasan teori yang erat kaitannya sehingga dijadikan sebagai alat dalam melakukan penelitian.

Bab *ketiga*, pada bab ini memuat pembahasan hasil penelitian dan analisis yang telah peneliti lakukan tentang Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab *keempat*, bab ini merupakan bagian akhir atau bab penutup dari penulisan karya ilmiah yang berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan ini ditarik dari keseluruhan pembahasan yang terkait dengan fokus dan tujuan penelitian, sedangkan sebagai akhir dari penelitian ini ditutup dengan saran-saran yang ditunjukkan kepada pemerintah sebagai bahan-bahan pertimbangan untuk merumuskan sebuah aturan yang dituangkan bersumber dari temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan akhir hasil penelitian yang ditunjukkan kepada pemerintah sebagai bahan-bahan pertimbangan untuk merumuskan sebuah aturan.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Membahas permasalahan upah tidak adahabisnya, baik dalam konteks pemberian upah, waktu, maupun hak dan kewajiban. Ragamnya jenis karya ilmiah tersebut dapat dijadikan bahan referensi dan tolak ukur pembeda dalam penyusunan karya ilmiah yang penyusun buat ini. Sehingga dapat membantu penyelesaian skripsi dengan batasan pembeda dalam pembahasan yang dibuat atau keaslian (otentik) dalam karya ilmiah ini yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Adapun beberapa ragam karya ilmiah yang memiliki hubungan peneliti antara lain:

Afzalur Rahman dalam bukunya “*Doktrin Ekonomi Islam*” yang diterjemahkan oleh Soeroyo, dkk.³³ Menyebutkan bahwa pembahasan ini menarik untuk dibahas karena buku yang peneliti temukan ini berisi tentang permasalahan upah yang berkembang, serta bahasan yang mengenai ketenagakerjaan dalam perekonomian lebih kompleks isinya.

Buku Abdul Khakim yang berjudul “*Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”³⁴ pada buku tersebut membahas pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis dan ekonomis, akan tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan

³³Afzalur Rahman, Diterjemahkan Oleh Soeroyo, Dkk. *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2002), II

³⁴ Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2016)

pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ahmad Afan Baihaqi (083112037) SK 55 MU tahun 2015 dalam skripsinya tentang *Praktik Pengupahan Buruh Tani Tembakau dalam Perspektif Hukum Islam di desa Sidodadi kec. Tempurejo kab.Jember*³⁵. Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana Pengupahan Buruh Tani Tembakau dalam Perspektif Hukum Islam di desa Sidodadi kec. Tempurejo Jember. Adapun Perbedaannya yaitu pada skripsi ini menggunakan penelitian secara lapangan sedangkan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian secara normatif atau kepustakaan, Dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Skripsi ini sama-sama menyangkut pautkan dengan hukum Islam, selain hukum Islam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu juga menyangkut pautkan dengan Undang-undang terkait.

Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Home Industri Batu Piring Sukowono Jember) merupakan skripsi dari M.Ilzhah, SK 2 MU 2014, skripsi ini menjelaskan tentang sistem pengupahan terhadap para pegawai/karyawan/buruh yang bekerja di Home Industri Batu Piring Sukowono. Dalam penelitian ini menggunakan

³⁵Ahmd Afan Baihaqi, *Praktik Pengupahan Buruh Tani Tembakau dalam Perspektif Hukum Islam di desa Sidodadi kec. Tempurejo kab. Jember*", (Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember, SK 55 MU tahun 2015)

metodologi penelitian pendekatan kualitatif atau *field research* sedangkan pada penelitian penulis menggunakan kualitatif normatif atau (*library research*).³⁶

Wahyudi dalam skripsinya³⁷ merupakan skripsi dengan telaah pustaka yang mengkaji tentang upah itu luas dalam bentuk jenis kajiannya, penekanan bahasan pada pemikiran Ahmad Azhar Basyir yaitu pada dimensi normatif dan etika tentang perilaku manusia pada masalah ekonomi terutama adanya campur tangan negara dalam menentukan besaran upah kerja, serta aturan-aturan yang sudah ditetapkan dalam undang-undang adalah focus skripsi yang dikajinya.

Utihatli Furohatsun dalam skripsinya, "*Studi Komparatif Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam Dan Konvensional*". Dalam penelitian skripsi ini mengkaji konsep upah dalam pandangan Islam dan konsep konvensional, yaitu dengan membandingkan konsep antara dari hukum Islam dan konsep konvensional sehingga dalam penelitiannya menemukan persamaan dan perbedaannya dari konsep yang dibatasi dalam ruang lingkup bahasan komparatif dengan ekonomi konvensional dalam mengkaji upah.³⁸

Dari beberapa judul dan bahasan yang sudah di paparkan di atas, hemat penyusun judul "Konsep Upah Dalam Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Ekonomi Islam" dengan fokus bahasan yang mengkomparasikan antara Hukum Ekonomi Islam dan Undang-undang

³⁶ M. Ilzham, *Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Home Industri Batu Piring Sukowono Jember)*, (Skripsi, Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember, SK 2 MU 2014)

³⁷ Wahyudi, "*Campur Tangan Negara Dalam Menentukan Upah Kerja (Studi Atas Pandangan Ahmad Azhar Basyir)*, (Skripsi, Yogyakarta : UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta, 2005)

³⁸ Utihatli Furohatsun, "*Studi Komparatif Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam Dan Konvensional*". (Skripsi Yogyakarta: UIN Sunan kali jaga, 2006)

No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan teori yuridis-normatif, teori ini merupakan teori yang menjadikan landasan yuridis dan normative sebagai acuan dalam pembahasan skripsi yang dibahas dalam tema tersebut berupa undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan al-qur'an, hadist. Kemudian penyusun menggunakan analisis-komparatif yang dapat mengkaji dari dalam dari teori yang digunakan. Karya ilmiah yang telah disebutkan diatas, dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dan dapat dijadikan sebagai batasan dalam pembahasan skripsi yang penyusun buat. Maka dari itu peneliti mencoba untuk membahas dan mengkaji permasalahan tersebut secara metodologis dengan analisis yang digunakan dan sesuai dengan kemampuan penyusun miliki.

B. Kajian Teori

1. Upah menurut Undang-Undang

a. Pengertian Upah

Upah merupakan satu komponen yang memiliki nilai lebih tersendiri. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.³⁹ Sedangkan Dalam Peraturan Pemerintah PP No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah yaitu:

“Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan

³⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Ed. 3-Cet. 4*, 1250

perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.”⁴⁰

Berkaitan dengan pengertian upah, Nurimansyah Hasibuan menyatakan, “upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.”

Disamping itu, pengertian atau pemahaman upah berbeda-beda bagi pengusaha, organisasi pekerja/buruh dan pekerja/buruhnya sendiri, menurut G. Reynoald, pengertian upah adalah sebagai berikut .

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.

Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan.

Bagi pekerja/ buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.⁴¹

Pemahaman upah bagi pengusaha menurut G. Reynold di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan

⁴⁰Sekretariat Negara RI, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah Pasal 1 huruf (a)

⁴¹Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, 76

sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut sebagai berikut:

1) Teori Upah Normal (David Ricardo)

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya sedemikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

2) Teori Undang-Undang Upah Besi (Lassale)

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal diatas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang digunakan mudah saja pengusaha mengatakan hanya itu kemampuannya tanpa berpikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.

3) Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior)

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima

pekerja/buruh. Sebaliknya kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/ buruh pun akan berkurang.

4) Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.⁴²

Adapun definisi upah menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”⁴³

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standart upah terendah melalui peraturan perundang-undangan.

⁴² Ibid., 77-78

⁴³ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat adanya hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Adapun Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Upah Normal

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

2) Upah Nyata

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

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

3) Upah hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relative cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dll.

4) Upah minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standart, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (c.q gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/ walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu

- a) Untuk menonjolkan arti dan peran pekerja/buruh sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja
- b) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materil kurang memuaskan;
- c) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standart hidup seacara normal.⁴⁴

⁴⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja (Hukum Ketenagakeerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, 78-79

Upah minimum terdiri atas:

- a) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi;
- b) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.
- c) Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/ Kota.
- d) Upah Minimum Regional/Upah Minimum Provinsi; upah minimum yang berlaku untuk semua seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditetapkan tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.⁴⁵

5) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan

⁴⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 147

selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a) Kondisi perekonomian negara;
- b) Nilai upah rata-rata didaerah tempat perusahaan itu;
- c) Peraturan perpajakan;
- d) Standart hidup para pekerja/ buruh itu sendiri;
- e) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian

b. Dasar hukum penetapan upah di Indonesia

Segala hal yang berkenaan dengan upah dibahas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mulai pasal 88 sampai dengan 98. Adapun dasar hukumnya dibawah adalah penjabaran secara mendetail tentang pengupahan yaitu:

- a) Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan
- b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Penangguhan Upah Minimum.
- d) Keputusan Menteri Nomor 49 Tahun 2004 tentang Strukur Dan Skala Upah.

c. Latar belakang lahirnya UU no. 13 tahun 2003 tentang keenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.⁴⁶

Dalam pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁴⁷ Sebelum adanya undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan di Indonesia masih menggunakan undang-undang yang lama yaitu undang-undang 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang sejak ditetapkan telah banyak mengundang perdebatan panjang antara pengusaha dan buruh.

Kehadiran Undang-undang no. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan disambut gelombang protes dari banyak unsur masyarakat, terutama buruh dan unsur masyarakat yang mempunyai perhatian terhadap buruh. bahwa pihak-pihak protes ini beralasan bahwa Undang-Undang no 25 tahun 1997 hanya mendatangkan kepastian hukum yang cenderung menguntungkan pengusaha, tapi tidak ada memperbaiki kehidupan buruh. Akibat dari banyaknya gelombang protes, Presiden Bachruddin Jusuf Habibie yang baru beberapa bulan

⁴⁶ Hardijan rusli, hukum ketenagakerjaan,1

⁴⁷ Penjelasan umum UU ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

menjabat sebagai presiden menggantikan Presiden Soeharto yang menyatakan berhenti, berinisiatif untuk menunda berlakunya Undang-undang tersebut. Inisiatif tersebut mendapat respon baik oleh DPR RI (Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia).⁴⁸

Undang-undang no 25 tahun 1997 selalu mengalami penundaan pengundangan, yang semula seharusnya tanggal 1 Oktober 1998 pengundangan undang-undang tersebut menjadi mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2000.⁴⁹ Penundaan pengundangan berlakunya undang-undang ketenagakerjaan disebabkan karena perkembangan keadaan politik, ekonomi, dan sosial pada saat itu yang melahirkan nilai dan aspirasi baru dalam masyarakat, khususnya dibidang ketenagakerjaan, perlu diakomodasi melalui dan perubahan dan penyempurnaan undang-undang no.25 tahun 1997.

Sejak reformasi bergulir, kecenderungan yang ada bukan lagi mengubah undang-undang no 25 tahun 1997, melainkan menggantikannya sesuai dengan nilai-nilai baru, aspirasi masyarakat perkembangan politik, ekonomi dan sosial. Dalam penjelasan umum PERPU nomor.3 tahun 2000 ditegaskan bahwa untuk melakukan perubahan dan penyempurnaan tersebut, melalui amanat Presiden nomor R.11/PU/V/2000 tgl 18 mei pemerintah telah mengajukan kepada DPR RI rancangan undang-undang tentang pembinaan dan

⁴⁸ Abdul R. Budiono,(*Hukum Perburuha*. Jakarta: PT Indeks, 2011), 3

⁴⁹ Penjelasan atas PP penganti undang-undang no 3 tahun 2000

perlindungan ketenagakerjaan sebagai pengganti undang-undang no. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.

Adapun pertimbangan-pertimbangan dari pemerintah terhadap perubahan undang-undang ketenagakerjaan yang lama menjadi yang baru adalah sebagai berikut ;

1. Bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
2. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
3. Bahwa sesuai dengan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
4. Bahwa perlindungan ketenagakerjaan yang dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk

mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

5. Bahwa beberapa undang-undang dibidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan atau ditarik kembali.

6. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dalam angka 12345 perlu membentuk undang-undang ketenagakerjaan.⁵⁰

Akhirnya dengan persetujuan bersama antara dewan perwakilan Rakyat RI dan Presiden Republik Indonesia akhirnya pemerintah mengesahkan Undang-undang ketenagakerjaan tepatnya pada tanggal 25 februari 2003 dan diundangkannya pada 25 maret 2003.

Dan sejak saat itu undang-undang ketenagakerjaan yang lama yaitu undang-undang no. 25 tahun 1997 sudah tidak berlaku dan yang berlaku adalah undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

d. Komponen, Cara dan Ketentuan Pembayaran Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/upah atau penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya di sebut upah, karena bisa jadi imbalan termasuk dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Tenaga kerja No. 07/MEN/ 1990

⁵⁰ <http://www.suduthukum.com/2016/08/latar-belakang-pembentukan-undang.html> (22 mei 2017)

tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

1) Termasuk Komponen Upah

- a) Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
- b) Tunjangan tetap; merupakan suatu pembayaran yang teratura berkaitan dengan pekerjaan yangt diberikan secara tetapuntuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh dengan kata lain tunjangan tersebut di berikan tanpa mengindahkankehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;
- c) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruhdan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

2) Tidak Termasuk Komponen Upah

- a) Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan

buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.:

- b) Bonus; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal karena peningkatan produktivitas;
- c) Tunjangan hari raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

Cara pembayaran upah secara yuridis wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dari pengaturan tersebut diketahui bagaimana cara pembayaran upah dilakukan.

Berdasarkan praktik dilapangan, cara pembayaran terbagi dua macam, yaitu menurut waktu pembayaran dan tempat pembayaran sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 1) Menurut waktu pembayaran, terbagi

- a) Upah bulanan

Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali

b) Upah mingguan

Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh padasetiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan kedua pihak.

2) Menurut tempat pembayaran, terbagi

- a) Diterima langsung di kantor perusahaan, yang umumnya disepakati secara otomatis oleh parapihak padasuatu perjanjian kerja.
- b) Diterima langsung di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar-pencar.
- c) Melalui bank (pasal 22 ayat (1) PP no 78 tahun 2015 tentang pengupahan.⁵¹

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh didiskriminasi antar para pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Undang-Undang No. 80 Tahun 1957) yang merupakan ratifikasi konvensi ILO No.100 tahun 1951.

Upah tidak di bayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat 1 Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang

⁵¹ Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 21

ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No.08 tahun 1981 tentang Peraturan Pemerintah), prinsip ini dikenal dengan azas “*no work no pay*”, azas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingi dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaannya. Adapun penyimpangan asas “*no work no pay*” ini adalah:

- 1) Pekerja/ buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan ;
- 2) Pekerja/ buruh perempuan sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan suatu pekerjaan;
- 3) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/ buruh menikah, menikahkan, mengkhitanakan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- 4) Pekerja/ buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
- 5) Pekerja /buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 6) Pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 7) Pekerja/ buruh melaksanakan hak istirahat;

- 8) Pekerja/ buruh melaksanakan tugas serikat pekerjaan/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- 9) Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. (pasal 93 ayat2 Undang-undang No. 13 tahun 2003).

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/ buruh yang sakit adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayarkan 100%(seratus perseratus) dari Upah;
- 2) Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75%(tujuh puluhlima perseratus) dari upah;
- 3) Untuk 4 (empat) bulanketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah:
- 4) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha;

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 93 ayat 2 huruf c sebagai berikut;

- 1) Pekerja/ buruh menikah, dibayarkan untuk selama 3 hari;
- 2) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama2 (dua)hari;
- 3) Mengkhitankan anaknya, dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari;
- 4) Membatiskan anaknya, dibayar untuk selam 2 (dua)hari;

- 5) Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selam 2 (dua) hari;
- 6) Suami/istri. Orang tua/ mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar selam 2 (dua) hari; dan
- 7) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untukselama 1(satu) hari (pasal 93 ayat 3).

Upah mempunyai kedudukan straregis, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayaran. Tuntutan pembayaran upah pekerja/ buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadikan daluwarsa setelah melampaui 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (pasal 96).⁵²

e. Hak Dan Kewajiban Para Pihak

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang

⁵²Aloysius Uwiyono,dkk, *Asas-asas Hukum Perburuahan.*, 147-150

lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

- 1) Hak-hak para tenaga kerja
 - a) Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
 - b) Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
 - c) Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
 - d) Pasal 12 (ayat 3) : Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
 - e) Pasal 18 (ayat 1): Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
 - f) Pasal 27: Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
 - g) Pasal 31 : Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan

dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Adapun kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi bagi para pihak yaitu sebagai berikut:

1) Kewajiban Para Buruh/Pekerja

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja di atur dalam pasal 1603, 1603a,1603a,1603b,1603c KUHPPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

- a) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan
- b) Buruh/pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha.
- c) Kewajiban membayar ganti rugi denda, jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian.

2) Kewajiban Pengusaha

- a) Kewajiban membayar upah, pengusaha wajib membayar upah pekerjaannya secara tepat waktu. Sebagaimana dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti kepada karyawannya. Sebagaimna dalam pasal 79 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003.

- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan. Sebagaimana dalam pasal 1602x KUHPerdara dan undang-undang No.23 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek).
- d) Kewajiban memberikan surat keterangan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan lamanya hubungan kerja (masa kerja).⁵³

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 92 menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan kepastian pendapatan dan penyesuaian dengan perkembangan tingkat kehidupan d masyarakat. Oleh karena pengusaha wajib:

- 1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- 2) Melakukan peninjauan upah secara berkala. Pengusaha wajib melakukan peninjauan secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Penerapan Asas “*No Work, No pay*” Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak di bayar apabila pekerja /buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian terhadap asas ini di ataur dalam:

⁵³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Keteangakerjaan*, h.68-70.

Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap di bayar kan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakt karena haid, zin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa upah tetap di bayarkan kepada pekerja/buruh apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap di bayarkan kepada pekerja apabila pekerja ini karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia. Atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 94 komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok minimum 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap. Sering terjadi pengusaha menafsirkan bahwa berdasarkan upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum. Sedangkan tunjangan ada yang bersifat tetap sehingga kalau di jumlah penerima upah masih di bawah upah minimum.⁵⁴

⁵⁴ Aloysius Uwiyono, dkk, Asas-asas Hukum Perburuahan, h.101-104

f. Kebijakan Pengupahan

Menurut Tjandra bahwa pada tahun-tahun awal setelah kemerdekaan, sistem upah diIndonesia berfungsi tidak hanya sebagai bagian dari mekanisme pasar untuk alokasi yang efisien dari sumber-sumber, tetapi juga berfungsi sebagai kebijakan sosial yang penting, yaitu untuk melindungi yang lemah dengan mengaitkan upah sedemikian rupa dengan kebutuhan.

Dalam ketentuan pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Selanjutnya, dalam ketentuan pasal 89 ayat (2) Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

“Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak”.

Ketentuan pasal 3 ayat (3) peraturan pemerintah no 78 tahun 2015 tentang pengupahan menyatakan bahwa:

“Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

Demikian juga dalam pasal 9 ayat (2) peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no 7 tahun 2013 tentang upah minimum dinyatakan:

“Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 diarahkan kepada pencapaian KHL.”

Untuk itu gubernur memiliki tugas membuat peta jalan (road map) pencapaian KHL (pasal 3 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi no 7 tahun 2013 tentang upah minimum). Kebijakan pengupahan ini di tempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.⁵⁵

g. Denda Atas Keterlambatan Membayar Dan/Atau Tidak membayar upah

Pengaturan tentang pengenaan denda atas keterlambatan membayar dan/ atau tidak membayar upah menurut ketentuan Pasal 95 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan bahwa :

1. pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya menhgakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

⁵⁵ Abdul khakim, *Pengupahan dalam Perspektif hukum ketenagakerjaanIndonesia*, 28

2. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.⁵⁶

Selanjutnya, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga diatur:

- Pasal 53 “Pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”
- Pasal 54 (1) Denda kepada pengusaha atau pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 dipergunakan hanya untuk kepentingan pekerja/buruh. 104 (2) Jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda dan penggunaan denda diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka jelas bahwa:

- a) Pengenaan denda tidak dapat dilakukan serta-merta atau sembarangan. Jika belum atau tanpa ada pengaturan terlebih dahulu didalam perjanjian kerja; peraturan perusahaan; atau perjanjian kerja bersama termasuk pengaturan tentang jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda; besaran denda; dan penggunaan uang denda.

⁵⁶ Ibid.,59

- b) Hasil denda itu hanya digunakan untuk kepentingan pekerja/buruh. Jadi, tidak boleh digunakan untuk kepentingan pengusaha.

Sedangkan khusus untuk pengenaan denda atas keterlambatan membayar atau tidak membayar upah sudah di atur dalam peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan sebagai berikut:

- a) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:

- 1) Mulai dari hari ke-4 sampai hari ke-8 terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan:
- 2) Sesudah hari ke-8 apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) di tambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 105 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan;⁵⁷ dan

⁵⁷ Ibid., 60

- 3) Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah. (Pasal 55 ayat 1).
- b) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh (pasal 55 ayat2).
- c) Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh sebagaimana di maksdu dalm pasal 7 ayat (2) dikenai denda sebesar 5% dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batasan waktu kewajiban pengusaha untuk membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh (pasal 56 ayat (1).
- d) Pengenaan denda sebagaimana pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekrja/buruh (pasal 56 ayat (2)).⁵⁸

⁵⁸ Ibid., 61

3. Pengetian Upah Menurut Hukum Ekonomi Islam

a. Pengertian

Dalam Islam, upah dibahas pada bab ijarah, yaitu sewa menyewa. Ijarah yang didalamnya terdapat *ajir* yang menyewakan (buruh) dan *musta'jir* yang menyewa (pengusaha). Sehingga konsep *ijarah* sama dengan konsep upah secara umum. adapun beberapa hadits yang menekankan nilai-nilai sosial bidang pengupahan yaitu:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

Artinya: “Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Hadist Nabi SAW yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting, yaitu:

- 1) Sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, professional, dan sungguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah Saw ”Pekerjaan yang mengandung keringat”.
- 2) Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

Buruh mempunyai hak-hak sebagaimana yang dimiliki oleh majikan, sebagai konsekuensi sama-sama sebagai manusia. Majikan tidak boleh melakukan eksploitasi menzalimi) buruh, dan harus

memberikan haknya sesegera mungkin sesuai dengan mekanisme yang telah menjadi kesepakatan bersama.⁵⁹

Al-Ijarah (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah)⁶⁰. 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.⁶¹ Menurut Sayyid Sabiq, dalam fiqh sunnah mendefinisikan *ijarah* adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.⁶² Dari dua definisi yang diulas dalam kitab *Bidayatul Mujtahid dan Fiqh Sunnah* dapat kita simpulkan bahwa *ijarah* memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut. Dengan demikian *ijarah* adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang ditentukan oleh syara, sedangkan pihak yang menyewakan yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya dengan pergantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh syara'. Di lingkup perusahaan, penyewa adalah pengusaha dan yang menyewakan adalah kaum buruh.

Dalam istilah hukum islam yang menyewakan di sebut *mu'ajjir* sedang orang yang menyewakan di sebut *musta'jir* dan uang sewa atas

⁵⁹ Isnai Harahap, Dkk, *Hadist-Hadist Ekonomi*, (Jakarta : kencana, 2015), 84

⁶⁰ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid terj.* Cet II, Jakarta: Pustaka Amani, 2002, hal 61

⁶¹ Ibid.,

⁶² Sayyid Sabiq, *Terjemah Fiqih Sunnah* juz XIII, PT Al Maarif, Bandung, 1996, hal 15

imbalan pemakaian manfaat barang disebut dengan "*ajaraan / ujarah*"⁶³ (atau yang biasa dikenal dengan upah). Terdapat perbedaan antara muajjir dan *musta'jir*, keduanya sama-sama sebagai pihak yang meminjamkan, namun *mu'ajjir* lebih menekankan aspek barang untuk diambil manfaat, seperti si A yang menyewakan tenda untuk acara pernikahan. Sedangkan *musta'jir* lebih berorientasi pada pemanfaatan tenaga fisik dan pikiran, seperti si A menyewakan diri untuk menjadi tukang kebun di rumah si B.

Di dalam Alqur'an, *ijarah* disinggung di beberapa ayat. Namun makna ayat yang terkait dengan konsep *ijarah* masih bersifat abstrak. Seperti firman Dalam Alqur'an, Definisi Upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman Allah swt:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah : 105).⁶⁴

Tafsiran surat At Taubah ayat 105 ini, menurut Quraish Shihab

dijelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut :

⁶³ Drs, H. Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hal, 92

⁶⁴ Alqur'an., Qs, At Taubah ayat 105

“Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”⁶⁵

Penjelasan yang diungkapkan Quraish Sihab yaitu bahwa Allah memerintahkan bekerja dengan baik dan bermanfaat, karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikannya kepada kita apa yang kita kerjakan. Pemahaman yang bisa diambil dari ungkapan tersebut adalah Allah akan memberikan ganjaran atas apa yang dikerjakan manusia di bumi. Pemberian ganjaran ini tidak ada bedanya dengan sistem upah yang ada dalam kehidupan sehari-hari. Dalam surat Az-Zumar ayat juga dijelaskan bahwa seseorang akan menerima balasan (upah) dari Allah atas perbuatan mereka :

هُم مَّا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ذَٰلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ ﴿٣٤﴾

Artinya: “Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah balasan orang-orang yang berbuat baik” (QS. 39: 34)⁶⁶

Yang kemudian pada ayat selanjutnya dijelaskan imbalan atas perbuatan baik tersebut yang berbunyi;

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي

كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٣٥﴾

⁶⁵ Quraish Shihab, Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al Qur'an, (vol 5), Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal 670

⁶⁶ Al-Qur'an., Surat Az Zumar ayat 34

Artinya : “Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. 39:35)⁶⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa upah dalam Al Qur'an juga dijelaskan melalui pesan-pesan yang ada kaitannya dengan perintah dan imbalan. Setidaknya manusia diperintahkan untuk beribadah dengan Allah karena ada imbalan pahala dari Allah. Dalam berkehidupan sosial, manusia diwajibkan untuk bekerja kepada sesama, agar tercipta interaksi sosial. Melalui interaksi tersebut maka bisa didapatkan sikap saling memberi dan menerima. Sikap tersebut tidak ada bedanya dengan pemaknaan upah dalam lingkup ekonomi. Individu satu dengan yang lain bekerja sama untuk mencapai satu tujuan dan di dalamnya terdapat simbiosis mutualisme (pemberi uang dan penerima uang, pekerja dan penyewa kerja). Pemberi uang adalah mereka para *musta'jir* dan penerima uang adalah mereka kaum *ajir*.

Pada dasarnya sama dengan pengertian pengusaha dan buruh. Sehingga pembayaran atau pemberian uang oleh *musta'jir* kepada *ajir* sama halnya dengan pemberian pengusaha kepada buruh. Dengan kata lain definisi upah dalam Islam tidak jauh beda dengan definisi upah secara umum. Lebih jelasnya, upah dalam Islam diartikan sebagai hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atau ganjaran dari seseorang penyewa tenaga kerja (pengusaha) kepada pemberi sewa atau pemilik

⁶⁷ Ibid., 35

tenaga kerja (pekerja) atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan sesuai dengan kadar pekerjaan yang dilakukan.

b. Dasar-Dasar Hukum

Hampir semua ulama ahli *fiqh* sepakat bahwa *ijarah* disyariatkan dalam islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham, Ismail Ibn Alaih, Hasan Al-Bashari, Al-Qasyani, Nahrawi, dan Ibn Kaisan beralasan bahwa *ijarah* adalah jual beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Sesuatu yang tidak dapat dikategorikan jual beli.

Dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati *ijarah* tersebut Ibn Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut ke biasaan (adat).

Jumhur ulama berpendapat bahwa *ijarah* disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As-sunah dan Ijma'.

1) Al-Qur'an

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ...

Artinya: “Jika mereka menyusukan anak-anakmu untuk mu maka berikanlah mereka upahnya.” (QS. Thalaq:6)

2) As-sunah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya“.

(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

3) Ijma

Ulama islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia."⁶⁸

c. Rukun Ijarah

Menurut hanafiyah,rukun *ijarah* adalah *ijab* dan *qabul* antara lain dengan menggunakan kalimat : *al-ijarah*, *al-isti'jar*, *al-iktira'*,dan *al-ikra'*.

Adapun menurut jumhur ulama, rukun *ijrah* ada4 yaitu :

- 1) 'Aqid (orang yang akad)
- 2) *Shigat* akad
- 3) *Ujrah* (upah)
- 4) Manfaat

d. Syarat Ujrah (Upah)

Para ulama telah menetapkan syarat upah,yaitu:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.⁶⁹

e. Pembayaran Upah Dan Sewa

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktunya berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan

⁶⁸Diriwayatkan Oleh Ahmad,Abu Daud,Dan Nasa'I Dari Sa'id Ibn Abiwaqash

⁶⁹Rahmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 129

mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang terimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewakan kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.

Hak menerima upah bagi *musta'jir* adalah sebagai berikut .

- 1) Ketika pekerjaan selesai dikerjakan, beralasan kepada hadist yang diriwayatkan Ibnu Majah dari Ibnu Umar, bahwa Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

Artinya: “Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering “

- 2) Jika menyewa barang, uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang diarahkan mengalir selama penyewaan berlangsung.

f. Kebijakan Upah Yang Adil

- 1) Penentuan Upah

Rasulullah SAW memberi contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW, bersabda “barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.” Rasulullah SAW

memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Selain itu, Rasulullah SAW juga mendorong para majikan untuk membayar upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah SAW bersabda, “berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (hadist Ibnu Majah dari Umar, Abu Ya’la Dan Abu Hurairah). Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerjaan atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan. Demikian juga upah yang dibayarkan kepada para pekerja boleh di bayarkan berupa uang, barang atau binatang (ternak). Sebagaimana satu riwayat bahwa Umar bin Khattab pernah memberikan upah kepada gubernur Himsha yaitu Iyad bin Ghanam berupa uang satu dinar, satu ekor domba, dan satu mud kurma setiap hari.

2) Dasar Penentuan Upah

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firmanNya pada surah al-Ahqaf ayat (19)⁷⁰:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

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

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Rasulullah saw bersabda, “Barang siapa memperkerjakan seorang, sedang ia tidak memiliki rumah, maka ia harus diberi rumah, dan jika tidak memiliki istri, maka nikahkanlah, dan jika ia tidak memiliki kendaraan, maka berikanlah kendaraan.”

⁷⁰ Al-Qur'an, 46:19,

Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. pada masa Khalifah Umar r.a., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Khalifah Umar r.a., ingin memberikan upah kepada para pegawai, walaupun mereka tidak membutuhkan gaji tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasannya apa yang pernah dilakukan Rasulullah saw terkait hal ini. Diriwayatkan oleh Abdullah bin Umar As-Sa'idi merupakan pegawai Umar r.a., akan tetapi ia menolak untuk menerima gajinya. Khalifah Umar r.a berkata tidaklah telah aku katakan bahwa engkau mengurus persoalan kaum muslimin, tapi ketika aku beri upah, engkau menolaknya . Abdullah berkata “benar”. Umar r.a berkata : “ apa yang ingin kau inginkan dengan hal ini?. “Abdullah menjawab, “sebenarnya saya telah memiliki beberapa kuda dan hamba sahaya, dan saya dalam kondisi baik. Saya menginginkan agar gaji saya dijadikan sebagai sedekah untuk kaum muslimin. “Umar r.a berkata, “jangan engkau lakukan. Sesungguhnya saya juga menginginkan hal yang sama dengan kamu. Rasulullah memberi gaji kepadaku, dan aku berkata: “berikanlah gaji itu kepada orang yang lebih fakir dariku.” Kemudian Rasulullah bersabda, ”ambillah

gaji itu, kembangkanlah (investasi) dan sedekahkanlah. Gaji yang engkau terima bukanlah hasil meminta-minta dan israf (berlebih – lebih), maka ambillah dan janganlah memperturutkan hawa nafsumu.”

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah saw dan khulafaur rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan dan terlalu sedikit (proposional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga mereka tidak mendorong untuk melakukan tindakan yang tidak benar untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi). khalifah Umar r.a mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kebutuhan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (israf) atau kikir, sebagaimana khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan, khalifah ali r.a berkata, “kemudian sempurnakanlah gaji yang mereka terima, karena upah itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri, menjauhkan diri mereka untuk memperlakukan tindakan korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki, dan bisa dijadikan sebagai argumen jika mereka

melakukan pertentangan (perlawanan) dan berkhianat kepada amanahmu.”

g. Hukum Menunda Upah

Kewajiban bagi majikan adalah memberikan gaji atau upah kepada orang yang telah bekerja padanya. Upah merupakan hak seorang pekerja apabila ia telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan kewajiban pengusaha adalah memberikan upahnya atas hasil kerja karyawannya. 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. Namun, jika pekerja membolos tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan pekerjaannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan 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.⁷¹

Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik, jika karyawan tidak benar dalam bekerja, misalnya bolos tanpa alasan yang jelas, maka

⁷¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, (Raih Asa Sukses, 2008). 33-34

gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan bahwa selain hak karyawan memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik. Bahkan bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas gaji atau upah yang diperolehnya. Demikian juga memberi gaji merupakan kewajiban pengusaha atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya.⁷²

Islam menegaskan tentang waktu pembayaran upah agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah dikategorikan sebagai perbuatan *dhalim* dan orang yang tidak membayar upah kepada para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi Allah Swt dan Rasulullah Saw pada hari kiamat, karena dalam hal ini Islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja atau karyawan. Seperti dalam hadits berikut :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ

”Dari Ibnu Umar ra berkata, Rasulullah bersabda: berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah)⁷³

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم مطل الغني ظلم (متفق عليه

(

⁷² Ibid.,

⁷³ Isnaini harahap, Dkk. *Hadist-Hadist Ekonomi*. (Jakarta : Kencana,2015), 84

“Dari Abi Hurairah ra. berkata: bersabda Rasulullah Saw : Penundaan pembayaran utang orang kaya adalah kedhaliman” (Mutafaqun ’alaih)

عن سعيد بن أبي سعيد المقبري عن أبي هريرة قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر و رجل باع حرا فأكل ثمنه و رجل استأجر أجيرا فاستوفى منه و لم يوفه أجره (رواه ابي كajah)

“Dari Abi Hurairah ra. Berkata: bersabda Rasulullah Saw: Allah telah berfirman: Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti pada hari kiamat, yaitu 1. Orang laki-laki yang bersumpah menyebut nama-Ku lalu tidak menepati, 2. Orang laki-laki yang memakan hasil penjualan orang merdeka (bukan budak), 3. Orang laki-laki yang menyewa seorang upahan dan memperkerjakan dengan penuh tapi tidak membayar upahnya.” (HR. Ibnu Majah)⁷⁴

Firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman penuhilah akad-akad itu”. (Qs. al Maidah: 1)⁷⁵

و أَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabannya”. (Qs. al-Isro’: 34)⁷⁶

Dalil-dalil tersebut di atas menunjukkan kepada kita bahwa sebagai orang Islam agar bergegas atau menyegerakan dalam memberikan upah

⁷⁴ Ibid., 81

⁷⁵ Al-qur’an, 5: 1

⁷⁶ Al- qur’an., 17 :34

setelah buruh menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, jangan sampai menunda pembayaran upah yang menjadi hak buruh apabila kita ingin selamat dari murka Allah Swt. Para ulama berpendapat, berdasarkan maksud hadits ini, (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه) upahnya adalah

hasil kerja badannya dan mempercepat manfaatnya. Apabila dia mempercepat pekerjaannya maka harus dipercepat pula upahnya. Dalam istilah jual beli, jika barang sudah diserahkan uang harus segera diberikan. Pekerja lebih berhak daripada pedagang karena bagi pekerja itu harga tenaganya, sedangkan bagi pedagang harga barangnya. Oleh karena itu, haram menunda pembayaran sedangkan majikan sanggup melunasinya pada saat itu.⁷⁷ Pekerja mendapatkan upah jika ia melaksanakan tugas yang diminta dan sesuai dengan kesepakatan dua belah pihak. Namun jika buruh mundur tanpa menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati dan tanpa alasan serta menyelesaikannya tidak sesuai dengan perjanjian, maka majikan berhak tidak memberikan upah.

IAIN JEMBER

⁷⁷ Yusuf Qardhawi, penerjemah Zaenal Arifin, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insani Press, 1997, 232

BAB III

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Laporan Penelitian

1. Konsep Upah Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷⁸ Adapun pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷⁹ Semua penjelasan ini juga telah tertuang dalam peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum adanya pengupahan tersebut sudah pasti antara pengusaha dan pekerja telah terjadi kesepakatan atau perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan perusahaan menyebabkan adanya hubungan kerja antara keduanya. Pada pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya dibawah perintah pihak yang

⁷⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pengaturan Terkait Lainnya)*, 3-4

⁷⁹ Zaeni, Asyhadie, *Hukum kerja (Hukum Ketenagakeerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, 29

lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁸⁰

Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 angka 4 memberikan pengertian yakni:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Menyimak pengertian normatif diatas, bahwa menurut KUHPerduta seperti tersebut tampak bahwa dalam perjanjian kerja terdapat kalimat “dibawah perintah pihak lain”, bahwa perintah ini menunjukkan bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak buruh/pekerja yang secara social-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Lahirnya undang-undang ketenagakerjaan menjadi bukti bahwa pemerintah sangat memperhatikan nasib para buruh, juga pengusaha tanpa membedakan kepentingan antara buruh dan pengusaha. Karena menyadari bahwa upah merupakan persoalan mendasar dalam bidang ketenagakerjaan yang sampai saat ini tidak ada habisnya jika membahas tentang permasalahan pengupahan.

Pengupahan merupakan masalah sensitif dalam bidang ketenagakerjaan, apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan,

⁸⁰ Soedaryo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) Pasal 1601 (A),

tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong aksi mogok kerja serta unjuk rasa. Karenanya upah menjadi tuntutan teratas dalam berbagai aksi mogok kerja dan unjuk rasa pekerja/buruh.

Sebagai pedoman dalam melakukan hal ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah telah melakukan berbagai banyak pertimbangan dalam menentukan aturan-aturan tersebut, tidak lain tujuan dari di buatnya undang-undang ini adalah, agar seluruh pekerja/buruh ataupun pengusaha dapat melakukan kewajiban mereka masing-masing tanpa harus mengurangi hak wajib yang sesuai dengan posisinya masing-masing, tanpa adanya diskriminasi dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, khususnya dalam hal pengupahan.

Aspek hukum pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, penundaan upah, pengenaan denda dan pemotongan upah, sanksi administratif dan ketentuan pidana serta pengawasan pelaksanaan ketentuan pengupahan. Semuanya merupakan isi dari kandungan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagkerjaan dan khususnya pada bab tentang pengupahan. Serta di didukung oleh Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pengertian upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bahwa

“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 dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Ketentuan Pasal 88 ayat (1), (2) dan (3) Undang-undang No.13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 meliputi: (a) upah minimum; (b) upah kerja lembur; (c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan; (d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; (e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; (f) bentuk dan cara pembayaran upah; (g) denda dan potongan upah; (h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; (i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional; (j) upah untuk pembayaran pesangon; dan (k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁸¹

Undang-undang ketenagakerjaan merupakan pengakuan hak konstitusional masyarakat oleh pemerintah untuk bekerja sebagaimana diatur dalam UUD 1945:

⁸¹ Sekretariat Negara RI Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 16-19.

1. Pasal 28E ayat (1) bahwa setiap orang bebas memilih pekerjaan untuk mendapatkan penghidupan yang layak demi kesejahteraannya.
2. Pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga pemerintah berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
3. Pasal 28D ayat (2) setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁸²

Berdasarkan pasal Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, undang-undang di atas menjadi landasan utama dalam pembentukan undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus di penuhi pengusaha dan harus di utamakan.

Pengupahan yang masih diterapkan di Indonesia sampai saat ini adalah, merupakan hasil perundingan oleh pemerintah sehingga lahirnya sebuah kebijakan dengan disebut upah minimum, yang mana di jelaskan pada pasal 89 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa: “upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian hidup layak”.

Dalam konsep pengupahan Islam itu sendiri adalah (*ijârah*) yang di sebut

⁸² Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Dasar 1945

dengan *ajru misli*, yaitu upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan upah pada umumnya.

Selanjutnya di sebutkan juga pada pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menyatakan bahwa :

*“Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh.”*⁸³

Berdasarkan dari isi beberapa pasal di atas merupakan hasil dari menjelaskan bahwa tujuan di buatnya undang-undang agar setiap tenaga kerja menerima upah guna memenuhi dan mencapai suatu penghidupan yang layak. Penghidupan layak yang di maksud dalam undang-undang ini salah satunya adalah dengan memberikan upah minimum untuk para pekerja agar tercapainya pemerataan pemberian upah terhadap seluruh pekerja/buruh.

Pasal (1) angka (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum ditegaskan bahwa “upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang di tetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”.

Jadi, penghidupan layak salah satunya dengan pemberian Upah pokok minimum secara merata sebagaimana diatur juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-01 / MEN/1999

⁸³ Sekretariat negara RI, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

dan kemudian disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP-226/MEN/2000 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no PER-17/MEN/VIII/2015 Tentang Upah Minimum adalah upah pokok sudah termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.⁸⁴

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut :

1. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten / Kota di satu Provinsi.
2. Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMS Kabupaten/Kota) secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/ Kota.
4. Upah minimum Regional/Upah Minimum Provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua seluruh Kabupaten/kota di satu Provinsi. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.⁸⁵

⁸⁴ Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 13

⁸⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 147

Dengan memperhatikan komponen-komponen dan jenis KHL dalam jangka waktu lima tahun sebagaimana yang di sebutkan dalam pasal 43 ayat 5 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

1) Pedoman Penetapan upah minimum diatur berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

a. Upah Minimum Provinsi (UMP)

1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi (pasal 45 ayat PP 78 Tahun 2015).

2) Penetapan UMP dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada pasal 44 ayat (2) pasal 45 ayat 2 PP 78 Tahun 2015).

3) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, gubernur menetapkan UMP dengan memperhatikan rekomendasi 1 Pasal 43 ayat (5) “ komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) Tahun. dengan pengupahan provinsi (pasal 45 ayat (3) PP Nomor 78 Tahun 2015).

4) Kebutuhan hidup layak komponen dan sejenisnya ditetapkan oleh materi dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (pasal 45 ayat (4) ayat PP 78 Tahun 2015).

5) UMP ditetapkan dan diumumkan oleh masing-masing gubernur secara serentak setiap tanggal Nopember Pasal 6 ayat (2) Permenakertrans 7 Tahun 2013). Upah minimum yang ditetapkan gubernur berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya. (Pasal Kayat Permenakertrans 7 Tahun 2013).

b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

- 1) Gubernur dapat menetapkan UMK Pasal 46 ayat (d) PP 78 Tahun 2015).
- 2) UMK harus lebih besar dari UMI di provinsi yang bersangkutan Pasal 46 ayat (2) PP 78 Tahun 2015).
- 3) Penetapan UMK dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum 3) Penetapan sebagaimana dimaksud pada pasal ayat (pasal 47 ayat PP 78 Tahun 2015.
- 4) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, gubernur menetapkan UMP dengan memerhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi (Pasal 47 ayat(2) PP 78 Tahun 2015).
- 5) Rekomendasi bupati/walikota berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota (pasal 47 ayat 4) PP 78 2015).
- 6) Rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi dan saran dan pertimbangan

dewan pengupahan kabupaten Kota didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan sejenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (pasal 47 ayat(4) PP 78 tahun 2015).

- 7) UMK ditetapkan dan di umumkan oleh gubernur selambatlambatnya tanggal 21 Nopember setelah penetapan UMP (pasal 7 ayat (2) permenkertas 7 tahun 2013).
- 8) Upah minimum yang ditetapkan gubernur berlaku terhitung mulai tanggal 1 januari tahun berikutnya (pasal 8 ayat (1) pemenkertas 7 tahun 2013).⁸⁶

Maka dalam pengupahan menurut undang-undang, pengusaha diwajibkan mengikuti aturan pemerintah dengan membayar upah kepada pekerja/buruh, berdasarkan ketentuan upah minimum agar tercapainya keadilan dan kehidupan yang layak bagi para pekerja/buruh. Seperti pada ketentuan pasal 89 dan 89 dengan pasal 98 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa mekanisme pengupahan yang dilakukan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/ atau bupati/walikota.

Pengaturan tentang pengenaan denda atas keterlambatan membayar dan/ atau tidak membayar upah menurut ketentuan Pasal 95 ayat (2) dan

⁸⁶ Abdul khakim, Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 68

(3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa :

- 1) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- 2) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.⁸⁷

Selanjutnya, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga diatur :

- Pasal 53 “Pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”
- Pasal 54
 - (1) Denda kepada pengusaha atau pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 dipergunakan hanya untuk kepentingan pekerja/buruh.
 - (2) Jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda dan penggunaan denda diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁸⁸

Berdasarkan ketentuan di atas, maka jelas bahwa:

⁸⁷ Sekretariat Negara RI, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸⁸ Sekretariat Negara RI, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

1. Pengenaan denda tidak dapat dilakukan serta-merta atau sembarangan. Jika belum atau tanpa ada pengaturan terlebih dahulu didalam perjanjian kerja; pengaturan perusahaan; atau perjanjian kerja bersama termasuk pengaturan tentang jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda; besaran denda; dan penggunaan uang denda.
2. Hasil denda itu hanya digunakan untuk kepentingan pekerja /buruh. Jadi, tidak boleh digunakan untuk kepentingan pengusaha.

Sedangkan khusus untuk pengenaan denda atas keterlambatan membayar atau tidak membayar upah sudah di atur dalam peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan sebagai berikut :

1. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a) Mulai dari hari ke-4 sampai hari ke-8 terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b) Sesudah hari ke-8 apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c) Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan

huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah. (Pasal 55 ayat 1).

2. Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.
3. Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh sebagaimana di maksud dalam pasal 7 ayat (2) dikenai denda sebesar 5% dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batasan waktu kewajiban pengusaha untuk membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh (pasal 56 ayat (1)).
4. Pengenaan denda sebagaimana pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekrja/buruh (pasal 56 ayat (2))

Dengan demikian dapat penulis simpulkan, bahwa pengupahan yang diterapkan di Indonesia berdasarkan kebijakan pemerintah dalam undang-undang ketenagakerjaan disebut dengan sistem upah minimum, yaitu upah minimum yang dimaksud adalah upah/gaji bulanan terendah yang terdiri atas upah/gaji pokok (wajib) yang di dalamnya termasuk tunjangan tetap yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Atau dalam konsep pengupahan dalam Islam (*ijârah*) disebut dengan *ajru misli*, yaitu upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan upah pada umumnya. Beberapa jenis upah pokok minimum adalah, Upah Minimum Sektorak

Provinsi (UMSP), Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota atau (UMR). Tujuan pemberian upah minimum ini agar dapat mencapai kepada kehidupan yang layak bagi para pekerja/buruh dan juga keluarganya. Upah minimum ini berarti pengusaha/majikan boleh memberikan upah/gaji paling minim sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Boleh diatas dari standar upah minimum (sangat dianjurkan), disesuaikan dengan kemampuan pengusaha/majikan dan produktifitas perusahaan. Tetapi tidak boleh memberikan upah/gaji di bawah dari standar upah minimum. Dan jika pengusaha melakukan keterlambatan dalam membayar upah maka akan berlaku sanksi denda baginya.

2. Konsep Upah Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Ekonomi Islam

Dalam Undang Undang RI No 13 tahun 2003 dalam pasal 88 dan pasal 89 telah dijelaskan masalah upah, upah merupakan imbalan yang harus diberikan oleh majikan atau pengusaha kepada pekerja, upah minimum merupakan standarisasi upah yang ada di Indonesia, ditetapkannya upah minimum itu berdasarkan atas kebutuhan hidup pekerja yang layak.

Oleh karena itu setiap orang harus diberikan imbalan penuh sesuai dengan hasil kerjanya dan tidak boleh seorangpun yang diberlakukan secara tidak adil, maka dalam hal ini peran pemerintah sangat penting dalam mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan supaya di antara pekerja dan majikan atau pengusaha tidak terjadi

penganiayaan dan ketidakadilan. Agar tingkat upah ini dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara layak, maka pemerintah harus menetapkan upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan kerja yang disesuaikan berdasarkan tingkat harga dan biaya hidup.

Islam sendiri, khususnya Al Qur'an hanya membahas upah secara umum. Akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkum dalam bentuk filosofis yang masih membutuhkan penafsiran tersendiri. Pembahasan upah dalam Islam terkategori pada konsep *ijarah*. Sedangkan *ijarah* sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam Islam relatif sedikit. Dan bila ada, semua itu hanya bersifat nilai-nilai atau norma-norma.

Al Ijarah (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah).⁸⁹ 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.⁹⁰ Di dalam kitab fiqh, konsep *ijarah*⁹¹ hanya berkisar pada persoalan sewa menyewa. Konsep sewa menyewa dalam hal ini

⁸⁹ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid terj. Cet II*, Jakarta: Pustaka Amani, 2002, hal 61

⁹⁰ Ibid.,

⁹¹ Ibid, dalam istilah fiqh, *al Ijarah* (rent, rental) berarti transaksi kepemilikan manfaat barang/harta dengan imbalan tertentu. Mempersewakan ialah akad atas manfaat (jasa) yang dimaksud lagi diketahui, dengan tukaran yang diketahui, menurut syarat-syarat yang akan dijelaskan kemudian, .Lihat H. Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (cet..17), Bandung: PT Sinar Baru 1996, hal 303. Dalam Islam, upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *ajir* dan *mu'tajir*(penyewa dan menyewakan). Dari kacamata bab ini, 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.

ditekankan adanya asas manfaat. Maka dari itu, transaksi *ijarah* yang tidak terdapat asas manfaat hukumnya haram. Menurut Ghufron. A. Mas'adi mengatakan bahwa *ijarah* sesungguhnya merupakan sebuah transaksi atas suatu manfaat. Dari sini konsep *Ijarah* dapat dibedakan menjadi dua macam. Pertama, *ijarah* yang memanfaatkan harta benda yang lazim disebut persewaan, misalnya rumah, pertokoan, kendaraan dan lain sebagainya. Kedua, *Ijarah* yang mentransaksikan manfaat SDM yang lazim disebut perburuhan. Dalam bertransaksi *ijarah* dikenal adanya *ajir* dan *mu'tajir*. Dua element tersebut adalah mereka yang terlibat dalam transaksi sewa menyewa. Pengusaha dan karyawan dapat dimisalkan dengan sewa menyewa. Pihak penyewa adalah perusahaan, sedangkan pemberi sewa yaitu pemilik tenaga kerja atau yang sering disebut dengan buruh.

Dalam Al Qur'an, Definisi Upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman Allah swt. surat At-Taubah:105 :⁹²

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah :105).

⁹² Alqur'an ., Qs, At Taubah : 105.

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut :

“Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”⁹³

Tafsiran yang dikemukakan Quraish Sihab adalah bahwa Allah swt memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik dan bermanfaat untuk diri kita. Karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan maksud dari kalimat tersebut bahwa Allah akan membalas apa yang telah kita kerjakan. Inti dari penafsiran tersebut adalah perintah Allah untuk bekerja bagi diri kita dan adanya timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain setiap pekerjaan manusia akan mendapatkan ganjaran yang setimpal.

Allah berfirman dalam surat Az Zumar ayat 34⁹⁴ yang berbunyi :

هُم مَّا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ذَٰلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : “Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi

Tuhan mereka. Demikianlah balasan orang-orang yang berbuat baik” (QS. 39: 34)

Yang kemudian pada ayat selanjutnya dijelaskan imbalan atas perbuatan baik tersebut yang berbunyi :

⁹³ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al Qur'an*, (vol 5), Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal 670

⁹⁴ Al-Qur'an., A-Zumar (39): 34

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي
كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: “Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. 39:35)⁹⁵

Kedua ayat di atas merupakan janji dari Allah kepada hamba-Nya yang bertaqwa. Makna yang berbunyi “...membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” merupakan wujud bahwa upah juga tertera dalam Al Qur’an meski secara eksplisit.

Dasar hukum ijarah pertama dalah firman Allah swt, yang terdapat dalam Al-qur’an dan sabda Rasulullah SAW alam hadist-hadistnya. Adapun dasar hukum pertama terdapat dalam surat Ath-Thalaq ayat 6:

... وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ
لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِن تَعَاَسَرْتُم فَسُتْرِعْ
لَهُنَّ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya:”..... Jika mereka telah menyusukan (anak-anakmu)

Untukmu, maka berikanlah upahnya...”

Ayat tersebut menurut hendi suhendi,rahmat syafi’I sayyid sabiq, sulaiman rasyid, dan hasbi ash-shidqi merupakan ayat yang menjadi

⁹⁵ Al-Qur’an., Az-Zumar (39): 35

dasar hukum adanya ijarah atau perburuhan.⁹⁶ Maksud ayat diatas, bahwa setiap orang boleh menyewa jasa orang lain untuk menyusukan anaknya atau orang yang memiliki air susu ibu boleh menyewakan kepada orang lain untuk menyusui anaknya. Jadi secara umum menyewa jasa orang lain hukumnya boleh. Dan bila Seseorang sepakat memperkerjakan seorang untuk menyusukan bayinya kepada orang lain hendaklah membayarkan upah yang layak dan patut. Bukan hanya pekerjaan menyusui saja yang patut diberi upah layak tetapi juga pekerjaan lain juga harus mendapat perhatian yang sama.

Dari penjelasan dalil di atas dapat dianalisis bahwa pekerja dan pemberi pekerjaan sama-sama mempunyai hak dan kewajiban, seorang pengusaha dilarang curang dalam pemberian upah karena menjadi kebutuhan yang penting bagi pekerja/buruhdan hendaklah upah itu dibayarkan sesuai dengan kebutuhan yang layak untuk kecukupan hidup sehari-hari bagi para pekerja.

Adapun Konsep pengupahan dalam islam agar dapat memenuhi penghidupan yang layak, kesejahteraan, dan keadilan maka pengupahan dapat dilihat dalam tiga kebijakan pengupahan yaitu

a. Adanya Besar upah yang harus diterima pekerja

Dalam Islam, besaran upah juga ditetapkan oleh adanya kesepakatan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak yang melakukan kesepakatan/perjanjian atau upah mengupah

⁹⁶ Beni Ahmad Saebani, *Filsafat Hukum Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), 317

harus mencerminkan sikap saling merelakan, dan memberikan kebebasan dalam menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut agar tidak terdapat sedikitpun unsur pemaksaan yang menyebabkan kerugian pada masing-masing pihak.⁹⁷

Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi tanggung jawab Negara islam untuk memenuhinya agar rakyat terpelihara hidupnya atau menetapkan upah minimum pada tingkat tertentu yang dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Menurut Rasulullah SAW, seorang pekerja (pria ataupun wanita) mendapat hak setidaknya makanan dan pakaian yang mencukupi, dan hanya dibebani dengan pekerjaan yang mampu ia lakukan, Seperti hadist dibawah ini yaitu :

“Dari Abu Hurairah dari Nabi SAW, beliau bersabda: seorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakainannya, janganlah kalian bebani dia dengan pekerjaan yang diluar kemampuannya.”⁹⁸

Hadist diatas selain diriwayatkan oleh imam ahmad juga diriwayatkan oleh muslim. Dari hadis ini dapat disimpulkan bahwa upah minimum haruslah mencukupi pekerjaan untuk mendapatkan makanan dan pakaian yang mencukupi untuk dirinya dan keluarga

⁹⁷ Beni Ahmad Saebani, *Filsafat Hukum Islam*, (Bandung:Pustaka Setia, 2008),314

⁹⁸ Isnaini Harahap, *Hadist-Hadist Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 82

tanpa membebani dirinya secara berlebihan dalam pekerjaan. Jadi dapat dikatakan bahwa Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang, dan papan. Sadeq menjelaskan bahwa ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara.

Telah banyak dijumpai bahwa faktor primer lebih menonjol dari pada faktor sekunder. Hal inilah yang memicu adanya perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Islam sangat menginginkan upah pekerja diberikan secara adil agar para pekerja tidak sampai mengalami perlakuan zalim atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun yang dilakukan oleh para pemberi kerja/majikan. Kelayakan upah berhubungan dengan besaran upah yang diterimanya. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

Dalam hal ini, Islam telah meletakkan dasar-dasar untuk melindungi hak-hak para pengusaha dan pekerja. Apabila pengusaha menyadari sepenuhnya tentang kewajiban mereka kepada para pekerja maka kemungkinan besar mereka akan

membayar pekerja mereka dengan upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan pokok. Hal ini terjadi jika mereka betul-betul beriman dan mengharap ridha Allah swt dalam pengabdianya kepada kemanusiaan. Perbedaan mengenai besarnya upah juga ada diatur dalam Islam. Berikut firman Allah swt mengenai perbedaan upah pekerja

.“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.” (Al-Ahqaf: 19).

“...Dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan.” (Yaasin: 54).

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.” (An-Najm: 39).

Ketiga ayat-ayat diatas ini merupakan janji dari Allah kepada hamba-Nya yang bertaqwa. Ayat-ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya.

b. Adanya Kewajiban membayar upah

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah, jangan ditunda-tunda.

Rasulullah SAW bersabda:

(أَعْطُوا أَلَّا جِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ) (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah dari Ibnu Umar, Abdur Razak dari Abu Hurairah, ath Thabrani dari Jabir, Hakim at Tirmidzi dari Anas dan Riwayatnya Daif, Tetapi dikuatkan oleh yang lainnya. Oleh karena itu, Albani menuturkannya *Shahih Al Jami’ush shaghiir.*)⁹⁹

Hadist Nabi SAW yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting, yaitu:

1. Sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, professional, dan sungguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah SAW, ”pekerjaan yang mengandung keringat”.
2. Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.¹⁰⁰

Jadi, pemberi kerja/Majikan tidak diperbolehkan melakukan eksploitasiM (menzalimi) buruh, dan dan harus memberikan haknya sesegera mungkin sesuai dengan mekanisme yang telah menjadi kesepakatan bersama.

Kaidah hukum islam sangat menjunjung akan kemaslahatan manusia salah satunya dilihat dalam maksud dan tujuannya yaitu

⁹⁹ Yusuf Qardhawi, *Problematika Islam masa kini “Qardawi Menjawab”* (Bandung: Trigenda Karya, 1995), 641

¹⁰⁰ Isnaini Harahap, Dkk, *Hadist-Hadist Ekonomi*, (Jakarta : Kencana. 2015),84

لأُمُورٍ بِمَقَامِ صِدْقِهَا

”segala urusan itu di dasarkan pada maksud (pelakunya)”

الْعِبْرَةُ فِي الْعُقُودِ لِلْمَقَامِ صِدْقِهَا وَالْمَعَانِي لِأَلْفَاظِهَا وَالْمَبَانِي

”Yang dihargai dalam bidang akad (transaksi) itu makna dan tujuannya, bukan ucapan dan perkataannya.”

Jadi maksud pada kaidah hukum islam diatas bahwa segala sesuatu yang dilakukan haruslah melihat pada maksud dan tujuannya seperti ketika melakukan kesepakatan/perjanjian hendaklah melihat dari isi kesepakatan-kesepakatan yang telah dibutanya, agar tidak merasa dirugian dari masing-masing pihak.

Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut ada diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya.¹⁰¹

Firman Allah swt:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.” (Asy-Syu’ara: 183).

¹⁰¹ Hadi Muttaqin Hasyim, “Penggajian Dalam Islam”, Islam pun juga mengatur mengenai upah kerja lembur. Nabi Muhammad saw bersabda:<http://www.muttaqinhasyim.wordpress.com>, oktober 2017

Ayat diatas merupakan jaminan bahwa upah kerjanya akan dibayar sesuai dengan akad yang telah disepakati bersama. Selain upah pekerja itu harus dibayar secara adil, dalam pelaksanaan pembayarannya juga tidak boleh ditunda, harus sesuai dengan kelaziman pembayaran upah yang berlaku atau sesuai dengan akad yang ada.¹⁰²

Islam pun juga mengatur mengenai upah kerja lembur. Nabi Muhammad saw bersabda:

“Janganlah kamu membebani mereka (para pekerja) di luar batas kemampuan mereka, maka jika harus demikian maka bantulah mereka.” (HR. Muslim).

Dari hadist ini dapat diketahui bahwa Rasulullah saw memerintahkan bagi pengusaha yang menyuruh para pekerjanya untuk bekerja melebihi waktu yang seharusnya agar diberikan upah tambahan atau upah lembur.

Islam menyatakan bahwa pembayaran upah dapat dilakukan di tempat kerja atau di tempat lain yang dekat dengannya. Para pekerja tidak boleh dipersulit dan tidak boleh diharuskan pergi ke tempat yang jauh dari tempat kerjanya.

¹⁰² Direktorat Jenderal Agama RI, *Islam untuk Disiplin Ilmu Ekonomi*, Departemen Agama RI, 2002, hlm. 180.

c. Adanya hukum akan keterlambatan dalam pembayaran upah

Islam menegaskan tentang waktu pembayaran upah agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah dikategorikan sebagai perbuatan *dhalim* dan orang yang tidak membayar upah kepada para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi Allah Swt dan Rasulullah Saw pada hari kiamat, karena Islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja atau karyawan.

Seperti dalam hadits berikut :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
(أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

”Dari Ibnu Umar ra berkata, Rasulullah bersabda: berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah)¹⁰³

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم مطل الغني
ظلم (متفق عليه)

“Dari Abi Hurairah ra. berkata: bersabda Rasulullah Saw :
Penundaan pembayaran utang orang kaya adalah kedhaliman”
(Mutafaqun ’alaih)

¹⁰³ Isnaini harahap, Dkk. *Hadist-Hadist Ekonomi*. (Jakarta : Kencana,2015), 84

عن سعيد بن أبي سعيد المقبري عن أبي هريرة قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر و رجل باع حرا فأكل ثمنه و رجل استأجر أجيرا فاستوفى منه و لم يوفه أجره (رواه ايم كاجه)

“Dari Abi Hurairah ra. Berkata: bersabda Rasulullah Saw: Allah telah berfirman: Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti pada hari kiamat, yaitu 1. Orang laki-laki yang bersumpah menyebut nama-Ku lalu tidak menepati, 2. Orang laki-laki yang memakan hasil penjualan orang merdeka (bukan budak), 3. Orang laki-laki yang menyewa seorang upahan dan memperkerjakan dengan penuh tapi tidak membayar upahnya.” (HR. Ibnu Majah)¹⁰⁴

Firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman penuhilah akad-akad itu”. (Qs. al Maidah: 1)¹⁰⁵

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabannya”. (Qs. al-Isro’: 34)¹⁰⁶

Dalil-dalil tersebut di atas menunjukkan kepada kita bahwa sebagai orang Islam agar bergegas atau menyegerakan dalam memberikan upah setelah buruh menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, jangan

¹⁰⁴ Ibid., 81

¹⁰⁵ Al-qur’an, 5: 1

¹⁰⁶ Al- qur’an., 17 :34

sampai menunda pembayaran upah yang menjadi hak buruh apabila kita ingin selamat dari murka Allah Swt.

Sedangkan tiga kebijakan konsep pengupahan pada hukum positif undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagkerjaan adalah sebagai berikut:

a. Adanya Besar upah yang harus diterima pekerja

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/ buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri si pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja.

Pihak-pihak yang dapat menentukan upah adalah sebagai berikut:

- a) Buruh/ pekerja dan pengusaha, keduanya bersepakat dalam menentukan upah.
- b) Serikat buruh. Ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah
- c) buruh/ pekerja bersama pengusaha, dengan syarat kaum buruh/ pekerja memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.

- d) Negara, namun disyaratkan dalam intervensinya Negara tidak menghilangkan hak-hak buruh/ pekerja maupun hak-hak pengusaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolak tanpa adanya unsur paksaan.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bila pengaturan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰⁷

Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.¹⁰⁸ Upah minimum menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Sedikit berbeda dengan ajaran Islam yang memiliki prinsip adil dan layak dalam menentukan besaran upah. Upah minimum dapat terdiri dari:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

¹⁰⁷ Sekretariat Negara, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 91

¹⁰⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2004), 119.

- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/ kota.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada diatur mengenai konsep upah tertinggi, hanya ada diatur mengenai upah pekerja yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum. Namun, ada diatur mengenai perbedaan besaran upah. Pada Pasal 92 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”.

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Lebih lanjut mengenai pengaturan tentang struktur dan skala upah dapat dilihat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

- b. Adanya Adanya Kewajiban membayar upah

Dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pengusaha yang terlambat membayar upah pekerja yang diakibatkan oleh kesengajaan atau kelalaian pengusaha, dikenakan denda sesuai dengan persentase

tertentu dari upah pekerja. Dan yang mengatur pengenaan denda tersebut adalah pemerintah (Pasal 95 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pedoman pengenaan denda diatur dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yaitu:

- 1) Mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan;
- 2) Setelah lewat hari kedelapan, maka menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk satu bulan dan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya diterima buruh;
- 3) Jika melebihi satu bulan dan upah masih belum dibayar, maka selain denda pengusaha juga wajib membayar bunga yang ditetapkan oleh bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Pasal 90 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.”

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan. Mengenai tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Selain itu, pengusaha juga berkewajiban membayar upah lembur kepada pekerja yang telah bekerja melebihi ketentuan waktu kerja yang telah disepakati atas permintaan pengusaha.

Upah kerja lembur adalah salah satu dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang tercantum dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk pengaturan lebih lanjut, upah kerja lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Di dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur disebutkan bahwa, waktu kerja lembur adalah:

“Waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.”

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur (Pasal 4 ayat (1) Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur).

Upah yang merupakan hak pekerja harus dibayar di tempat yang telah ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, jika tidak diatur maka pembayaran upah dilakukan di tempat pekerja biasa bekerja atau di kantor perusahaan.

B. Analisis Penelitian

1. Konsep Upah Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengupahan adalah hasil dari adanya sebuah hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, dimana dalam sebuah hubungan kerja tersebut, terdapat adanya perjanjian/kesepakatan antara pemberi kerja

dan pekerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja menyebabkan adanya hubungan kerja diantara keduanya, dan dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh beberapa pakar hukum dan hukum positif sebelumnya, maka dapat peneliti ketahui bahwa terdapat beberapa unsur-unsur didalam perjanjian tersebut, yakni:

1. Adanya pekerjaan
2. Adanya perintah, dan
3. Adanya upah

upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan.

Dalam pasal 88 ayat 1 UU no 13 tahun 2003 menegaskan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dapat peneliti peroleh bahwa Upah layak itu seharusnya upah yang mampu mencukupi atau menebus komponen hidup layak, seperti pakaian, pangan, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Komponen tersebut harus ada agar seorang pekerja/buruh bisa dikategorikan hidup layak.

Sesuai dengan apa yang ada pada undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 5 dan UUD 1945 pasal 27 ayat 2 dan pasal 28D ayat 2 yang pada intinya bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaannya dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pengupahan yang diterapkan di Indonesia sampai sekarang merupakan hasil dari perundingan oleh pemerintah yang telah melahirkan adanya kebijakan yang disebut upah minimum yang akan mengarahkan pada penghidupan yang layak, yang mana dalam hal ini telah dijelaskan dalam pasal 89 ayat 2 UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha. Upah minimum dapat terdiri dari:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/ kota.

Adapun penjelasan tentang besaran nominal kelayakan upah dalam hukum positif berlandaskan pada upah minimum provinsi, sebagai acuan dasar seorang pengusaha dalam menentukan jumlah upah yang akan diberikan. Konsep upah minimum ini dibuat dalam rangka:

- a. Melindungi upah agar tidak merosot pada tingkat yang tidak dikehendaki pekerja/buruh.
- b. Mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak

Upah minimum ini adalah perwujudan dari konsep upah yang dianggap layak oleh pemerintah, dan sebagai batas ukuran upah. Sebagaimana dalam pasal 90 ayat 1 undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Apabila upah jatuh dibawah upah minimum, maka upah tersebut dikatakan tidak layak, karena tidak dapat memenuhi komponen hidup layak pekerja/buruh. Sedangkan ukuran hidup layak dalam hukum positif undang-undang ketenagakerjaan terdiri dari 7 kelompok dan 60 komponen, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Jadi pengusaha diwajibkan mengikuti aturan pemerintah dengan membayar upah kepada pekerja/buruh, berdasarkan ketentuan upah minimum agar tercapainya keadilan dan kehidupan yang layak bagi para pekerja/buruh. Dan jika para jika pekerja/buruh mundur tanpa menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati dan tanpa alasan serta menyelesaikannya tidak sesuai dengan perjanjian, maka pengusaha/majikan berhak tidak memberikan upah. Sebaliknya jika para pengusaha melakukan keterlambatan dalam pembayaran upah

kepada para pekerja maka pengusaha tersebut harus diberikan sanksi berupa denda seperti yang telah dijelaskan pada temuan sebelumnya.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa standar upah yang layak dalam hukum positif dari undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu tercukupinya kebutuhan pokok buruh agar dapat menikmati hidup dengan layak. maka dibuat aturan tentang batasan minimal dalam pemberian upah, sehingga komponen hidup layak yang ditetapkan pemerintah dapat ditebus. selain itu, kebijakan pemerintah dalam melindungi pekerja/buruh agar tidak adanya diskriminasi yaitu pemerintah memberikan sanksi-sanksi terhadap para pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya.

2. Konsep Upah Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Ekonomi Islam

Islam adalah agama yang sempurna (komprehensif) yang mengatur aspek kehidupan manusia, baik dalam hal aqidah, ibadah, akhlak, maupun muamalah (ekonomi islam). Fiqih adalah hukum-hukum syara' yang bersifat praktis (amaliah) yang diperoleh dari dalil-dalil terperinci. Sedangkan dalam kata muamalah, yaitu peraturan yang mengatur hubungan seseorang dengan orang lain dalam hal tukar menukar harta (jual beli), diantaranya: berdagang, pinjam-meminjam, sewa-menyewa, kerjasama dagang, simpanan barang/uang, penemuan, pengupahan, rampasan perang, utang-piutang, pungutan, warisan, wasiat, nafkah, barang titipan, pesanan, dll. Jadi, fiqih muamalah adalah hukum

syara' yang bersifat praktis yang diperoleh dari dalil-dalil terperinci yang mengatur hubungan keperdataan seseorang dengan orang lain dalam hal perekonomian islam, dalam hal ini yaitu tentang pengupahan.

Seperti yang pernah di sebutkan sebelumnya pada latar belakang bahwa salah satu bentuk *mu'amalah* adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain. Jadi pada perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja akan melakukan kesepakatan/perjanjian, dimana satu sama lain mengikatkan diri demi memenuhi hak dan kewajibannya dalam hal membayar upah dan menerima upah.

Perjanjian kerja harus mencapai adanya kemaslahatan yang tidak meimbulkan kerugian diantara keduanya. Kemaslahan dalam konteks islam adalah kemaslahatan yang selaras dengan tujuan syara' (*maqasyid syari'ah*), dan juga ditegaskan oleh dalil-dalil khusus dari Al-qur'an, assunnah, ijma', dan atau qiyas. Islam dalam melaksanakan perjanjian/kesepakatan harus mencerminkan sikap saling merelakan, tidak sedikitpun terdapat unsur pemaksaan yang menyebabkan kerugian diantaranya. Selain itu, dalam hukum islam mempunyai beberapa karakteristik islam, salah satu dari karakteristik tersebut adalah Al-wudlu yang berarti jelas. Dalam hal ini, termasuk jelas akan sasaran dan tujuan. Kejelasan akan sasaran dan tujuan maka akan terwujudnya

keadilan. Adapun konsep keadilan ekonomi dalam islam yaitu mengharuskan setiap orang mendapatkan haknya dan tidak mengambil atau bagian orang lain. Dan setiap orang harus terbebas dari eksploitasi seorang lainnya.

Dalam kajian hukum ekonomi islam pengupahan masuk dalam bab akad *ijarah* sebagai jual beli jasa (upah mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia. Upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, dalam bahasa Al-qur'an disebut dengan *Ujrah*. *Ujrah* merupakan sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan pekerjaan dan diterima baik di dunia maupun diakhirat. Dalam transaksi *Ijarah* harus diperhatikan tenaga yang dicurahkan oleh para pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak terasa terbebani dengan pekerjaan yang diluar kemampuannya.

Pada penjelasan sebelumnya, bahwa Islam telah menetapkan adanya kebijakan dalam konsep pengupahan agar menuju penghidupan yang layak, kesejahteraan, dan keadilan. Kebijakan pengupahan tersebut dilihat dari adanya besar upah yang diberikan, adanya kewajiban membayar upah, dan adanya hukum keterlambatan pembayaran upah. dari ketiga kebijakan tersebut maka dapat peneliti ketahui bahwa didalamnya terdapat unsur-unsur akan nominal upah, waktu, bentuk..

a) Nominal upah

Nilai upah berhubungan dengan besaran upah yang diterima. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pada besaran upah yang diterima, nominal upah dalam hukum islam harus dapat mencukupi kebutuhan pokok seperti, sandang, pangan, papan, kesehatan dan pendidikan. Serta nilai upah yang diberikan itu sesuai dengan pasaran. Sedangkan pada hukum positif undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa nominal upah yang diberikan berlandaskan pada upah minimum provinsi, sebagai acuan dasar seorang pengusaha dalam menentukan jumlah upah yang akan diberikan. Upah minimum ini adalah perwujudan dari konsep upah yang dianggap layak oleh pemerintah, dan sebagai batas ukuran upah. Pada ukuran upah hidup layak dalam hukum positif terdiri dari 7 kelompok dan 60 komponen, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

b) Waktu pengupahan

Dalam hal ini waktu pengupahan berhubungan dengan adanya kewajiban membayar upah, dalam konteks islam, dimana pembayaran upah harus segera dilakukan setelah pekerjaannya selesai. Karena dengan ketepatan pembayaran para pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan yang sedang mendesak dan melakukan perencanaan.

Untuk melindungi dari kedua kebijakn tersebut, bahwa pada penjelasan sebelumnya telah diterangkan terdapat hukuman bagi yang melakukan keterlambatan/ tidak dalam membayaran upah.

Dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan bahwa dari apa yang diperoleh diatas, dapat peneliti ketahui bahwa ketiga kebijakan pengupahan telah mengacu pada asas kelayakan dan keadilan. Jadi, Upah layak itu seharusnya upah yang mampu mencukupi atau menebus komponen hidup layak, seperti pakaian, pangan, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Komponen tersebut harus ada agar seorang pekerja/buruh bisa dikategorikan hidup layak. Adapun Konsep upah minimum dibuat dalam rangka:

- a) Melindungi upah agar tidak merosot pada tingkat yang tidak dikehendaki pekerja/buruh.
- b) Mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak.

Selain itu, Upah termasuk dalam syariat islam yang bertujuan untuk kemaslahatan manusia baik di dunia maupun diakhirat. Sesuai dengan apa yang telah dijelaskan sebelumnya, kemaslahatan ini akan terwujud dengan cara terpeliharanya kebutuhan yang bersifat kebutuhan *daruruyat*, *hajiyat*, dan terealisasinya kebutuhan *tahsiniyat* bagi manusia itu sendiri. Ketiga jenis kebutuhan tersebut dalam mencapai kesempurnaan yang syar'i

maka sulit untuk dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Kebutuhan yang paling esensial adalah *daruriyat*, maka untuk tercapainya kesempurnaan diperlukan kedua aspek lainnya juga.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang penulis uraikan, maka hasil penelitian yang ditelaah dari Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa standar upah yang layak dalam hukum positif dari undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu tercukupinya kebutuhan pokok buruh, agar dapat menikmati hidup dengan layak. maka dibuat aturan tentang batasan minimal dalam pemberian upah, sehingga komponen hidup layak yang ditetapkan pemerintah dapat ditebus. selain itu, kebijakan pemerintah dalam melindungi pekerja/buruh agar tidak terjadi adanya diskriminasi yaitu pemerintah memberikan sanksi-sanksi terhadap para pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya.
2. Bahwa Upah minimum ini adalah perwujudan dari konsep upah yang dianggap layak oleh pemerintah, dan sebagai batas ukuran upah. Pada ukuran upah hidup layak dalam hukum positif terdiri dari 7 kelompok dan 60 komponen yaitu upah yang mampu mencukupi atau menebus komponen hidup layak, seperti pakaian, pangan, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Komponen tersebut harus ada agar

seorang pekerja/buruh bisa dikategorikan hidup layak. Adapun Konsep upah minimum dibuat dalam rangka:

- a) Melindungi upah agar tidak merosot pada tingkat yang tidak dikehendaki pekerja/buruh.
- b) Mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak

Dalam sistem ekonomi Islam, secara umum upah mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan akhirat, yang menyangkut dengan moral manusia. Pengupahan harus dilandasi oleh sumber-sumber yang sesuai dari al-Qur'an dan hadis serta pendapat ulama, sebagai acuan utama mekanisme pengupahan. Dalam Islam upah yang layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi minimal kebutuhan pangan, sandang, dan papan serta tidak jauh dari pasaran. Kelayakan upah bukan sekedar dilihat berdasarkan nominalnya saja, akan tetapi ada hal lain yang tidak kalah penting seperti ketepatan dalam membayar upah, serta nilai upah itu sendiri yang mencakup bentuk dan manfaatnya bagi pekerja/buruh. Adil dan layak adalah rambu-rambu pengupahan yang utama, sehingga tujuan syari'at Islam dapat terpenuhi, yaitu terpeliharanya kebutuhan *daruriyat* dan tercapainya kebutuhan *hajjiyat*.

B. Saran

1. Bagi pemerintah yang berwenang dan berkuasa dalam mengeluarkan kebijakan perlindungan upah dan hak bagi para pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, Sebagai warga negara Indonesia yang mayoritas penduduknya adalah beragama muslim, maka sudah pasti sebagian besar pengusaha dan buruhnya juga beragama muslim, maka sudah seharusnya kita sebagai muslim yang “Sami’na wa ata’na”. Kembali kepada pedoman dan prinsip-prinsip bermuamalah kita sebagaimana yang telah di jelaskan dalam Al-Qur’an dan Hadis.
2. Melaksanakan kebijakan yang menguntungkan bersama agar tercipta kemaslahatan.
3. Menjalin komunikasi yang baik bagi perusahaan dan tenaga kerja agar tercipta hubungan yang harmonis secara berkelanjutan.
4. Penyusun menyarankan agar skripsi ini dapat dijadikan sebagai acuan dasar pertimbangan pedoman keilmuan tentang upah dalam lingkup ketenagakerjaan bagi pembaca dilingkungan fakultas syari’ah IAIN Jember, dan di harapkan mampu memberikan manfaat bagi Negara Indonesia, sehingga dapat mengurangi masalah yang sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan. Penyusun berharap dimasa yang akan datang banyak mahasiswa yang tertarik untuk mengangkat tema tersebut dengan mengkaji ulang atau meneruskan kajian dan tidak berhenti pada penyusunan skripsi ini saja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Amrudin, dan Asikin, Zainal. 2008. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Zainal.,Dkk. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Hukum kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Bakri, Asafri Jaya. 1996. *Konsep Maqasyid Syari'ah*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Pustaka
- Budiono, Abdul R. 2011. *Hukum Perburuha*. Jakarta: PT Indeks.
- Djuwaini, Dimyuddin. 2015. *Pengantar Fiqih Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fatwa Dewan Syari'ah Nasional, Nomor: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah
- Fatwa Dewan Syari'ah Nasional. Nomor: 56/DSN-MUI/V/2007 Tentang Ketentuan Review Ujrah Pada Lembaga Keuangan Syariah.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2008. *Sistem Penggajian Islam.*, Raih Asa Sukses.
- Hakim, Lukman. 2012. *Prinsip-Prinsip Ekonomi*. Surakarta: Penerbit Erlangg.
- Harahap, Isnaini. Dkk. 2015. *Hadist-Hadist Ekonomi*. Jakarta : Kencana.
- Husni, lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, Johnny. 2012. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. cetakan ke-6. Malang : Bayumedia Publishing.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditiya Bakti
- _____. 2016. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Koto, Alaidin. 2013. *Fiqih Hukum Islam*. Jakarta : Rajawali Press.
- Lubis, Suhrawardi K. Dan Wajdi, Farid. 2012. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta Timur : Sinar Grafika.

- Mardani. 2013. *Fiqh Ekonomi Syari'ah (Fiqh Muamalah)*. Jakarta: KENCANA.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- PPHIMM (Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat). 2009. *Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah*. Jakarta: KENCANA.
- Qardawi, Yusuf. 1995. *Problematika Islam masa kini "Qardawi Menjawab"*. Bandung: Trigenda Karya.
- Rahman, Afzalur. 2002. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa.
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pengaturan Terkait Lainnya)*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rusyd, Ibnu. 2002. *Bidayatul Mujtahid terj. Cet II*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Sabiq, Sayyid. 1996. *Terjemahan Fiqih Sunnah Juz XIII*. Bandung: PT. Al Maarif.
- Saebani, Beni Ahmad. 2011. *Filsafat Hukum Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al Qur'an, (vol 5)*, Jakarta: Lentera Hati.
- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers
- Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum Perburuh*. Jakarta: Djambatan
- Soimin, Soedaryo. 2014. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPER)*. Jakarta: Sinar Grafika
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cet 19*. Bandung : Cv Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. 2013. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Syafi'i, Rahmat. 2001. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- _____. 2004. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia
- Thamrin, Dahlan. 2007. *Filsafat Hukum Islam*. Malang: UIN Malang Press.
- Tim Penyusun Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN) Jember. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : IAIN Jember Press.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Ed. 3-Cet. 4*. Jakarta: Balai Pustaka

Uwiyono, Aloysius. 2014. Dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

SKRIPSI/ JURNAL:

Baihaqi, Ahmad Afan. 2015 “*Praktik Pengupahan Buruh Tani Tembakau dalam Perspektif Hukum Islam di desa Sidodadi kec.Tempurejo kab. Jember*”. Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember.

Ilzham, M. 2014. *Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Home Industri Batu Piring Sukowono Jember)*. Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember.

Utihatli furosaton. 2006. “*Studi Komparatif Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam Dan Konvensional*”. Yogyakarta: UIN Sunan kali jaga, 2006

Wahyudi. “*Campur Tangan Negara Dalam Menentukan Upah Kerja (Studi Atas Pandangan Ahmad Azhar Basyir*. Yogyakarta : UIN Sunan Kali JagaYogyakarta, 2005)

REGULASI:

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PERMENAKERTRANS No 13 Tahun 2003 Tentang Komponen Hidup Layak

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

INTERNET:

<http://www.liputan6.com/> berita liputan6 Sejumlah serikat buruh masih gencar menyuarakan penolakannya terhadap formula baru pengup[ahan dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan diakses pada bulan Oktober 2016

<https://beritagar.id/artikel/berita/kisruh-pengupahan-dan-aksi-buruh-30-oktober.>, diakses pada bulan februari 2016

<http://www.suduthukum.com/2016/08/latar-belakang-pembentukan-undang.html>
(22 mei 2017)

MATRIK

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber data	Metode penelitian	Rumusan Masalah
Perspektif Hukum Ekonomi Islam Terhadap Konsep Upah dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Konsep Pengupahan	<p>1. Upah Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.</p> <p>2. Upah Menurut Hukum Ekonomi Islam</p>	<p>a. Pengertian</p> <p>b. Dasar hukum penetapan upah di Indonesia</p> <p>c. Latar belakang lahirnya UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan</p> <p>d. Komponen, Cara, dan ketentuan Pembayaran Upah</p> <p>e. Hak dan kewajiban para pihak</p> <p>f. Kebijakan Pengupahan</p> <p>g. Denda Atas Keterlambatan Membayar Dan/Atau Tidak membayar upah</p> <p>a. Pengertian upah</p> <p>b. Dasar hukum</p> <p>c. Rukun (Ijarah)</p> <p>d. Syarat Ujrah (Upah)</p> <p>e. Pembayaran Upah Dan Sewa</p> <p>f. Kebijakan Pengupahan</p> <p>g. Hukum menunda Upah</p>	<p>1. Primer</p> <p>a. Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan</p> <p>b. UUD 1945</p> <p>c. Fiqih muamalah (hukum ekonomi islam)</p> <p>2. Sekunder</p> <p>a. Buku ilmiah</p> <p>b. Kamus hukum</p> <p>c. Jurnal</p> <p>d. Internet</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan yaitu Penelitian hukum normative atau penelitian hukum kepustakaan. Untuk pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptua dan pendekatan filsafat. Untuk metode pengumpulan data yang digunakan yaitu study kepustakaan (study dokumen).</p>	<p>Fokus Masalah :</p> <p>1. Apa yang melatarbelakangi lahirnya UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?</p> <p>2. Bagaimana konsep upah dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?</p> <p>3. Bagaimana konsep upah dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menurut hukum ekonomi islam?</p>

UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAAN

BAB I	KETENTUAN UMUM
	Pasal 1
BAB II	LANDASAN, ASAS DAN TUJUAN
	Pasal 2 - 4
BAB III	KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA
	Pasal 5 - 6
BAB IV	PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAAN
	Pasal 7 - 8
BAB V	PELATIHAN KERJA
	Pasal 9 - 30
BAB VI	PENEMPATAN TENAGA KERJA
	Pasal 31 - 38
BAB VII	PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
	Pasal 39 - 41
BAB VIII	PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
	Pasal 42 - 49
BAB IX	HUBUNGAN KERJA
	Pasal 50 - 66
BAB X	PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN
	Pasal 67 Penyandang Cacat
	Pasal 68-75 Anak
	Pasal 76 Perempuan
	Pasal 77-85 Waktu Kerja
	Pasal 86-87 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
	Pasal 88-98 Pengupahan
	Pasal 99-101 Kesejahteraan
BAB XI	HUBUNGAN INDUSTRIAL
	Pasal 102-103 Umum
	Pasal 104 Serikat Pekerja/Serikat Buruh
	Pasal 105 Organisasi Pengusaha
	Pasal 106 Lembaga Kerja Sama Bipartit
	Pasal 107 Lembaga Kerja Sama Tripartit
	Pasal 108-115 Peraturan Perusahaan
	Pasal 116-135 Perjanjian Kerja Bersama
	Pasal 136 Perselisihan Hubungan Industrial
	Pasal 137-145 Mogok Kerja
	Pasal 146-149 Penutupan Perusahaan (lock out)
BAB XII	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
	Pasal 150 - 172
BAB XIII	P E M B I N A A N
	Pasal 173 - 175
BAB XIV	P E N G A W A S A N
	Pasal 176 - 181
BAB XV	P E N Y I D I K A N
	Pasal 182
BAB XVI	KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF
	Pasal 183 - 190
BAB XVII	KETENTUAN PERALIHAN
	Pasal 191
BAB XVIII	KETENTUAN PENUTUP
	Pasal 192 - 193

PENJELASAN ATAS UU NO 13 TAHUN 2003

BAB I
KETENTUAN UMUM
PASAL 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah :
6. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
7. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
8. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. Perusahaan adalah :
10. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
11. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
13. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
14. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
15. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
16. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.
17. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
18. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
19. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
20. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah.
21. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
22. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
23. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
24. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
25. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

26. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
27. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
28. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
29. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerja.
30. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
31. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
32. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
33. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
34. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
35. 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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
36. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
37. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
38. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah ;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan ;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya ;

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha.

BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi :
 - a. Perencanaan tenaga kerja makro ; dan
 - b. Perencanaan tenaga kerja mikro.
3. Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana pada ayat (1).

Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

1. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
2. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
4. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
2. Ketentuan mengenai sistem penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 88

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
3. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
4. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
3. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

1. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

1. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
2. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
3. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
3. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah;
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut :
 - a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;
5. Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
2. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

3. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
4. dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup yang layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98

1. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
2. Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
3. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
4. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
2. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
3. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
2. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
3. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 102

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

BIODATA PENULIS



Data Pribadi

Nama : Ainal Fitri
Tempat, Tanggal lahir : Banyuwangi, 20 Maret 1995
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Anak ke : 2 (dua) dari (3) bersaudara
Alamat : Asrama Kodim 1607 RT. 01 RW. 01 Dsn. Uma Sima, Kel.Uma
Sima Kec.Sumbawa, Kab. Sumbawa Besar - NTB
HP : 081336515758
Email : Ainal.Fitri20@gmail.com

Riwayat pendidikan

- a) TK : TK Al-ikhsan Canga'an, Genteng, Banyuwangi
- b) SD : SDN 7 Sumbawa, Sumbawa Besar (2001-2007)
- c) SMP : SMPN 2 Sumbawa, Sumbawa Besar (2007-2010)
- d) SMA : MAN Genteng, Banyuwangi (2010-2013)
- e) Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember (2013-2017)