SKRIPSI

KONSEP UPAH DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA PERSEPEKTIF EKONOMI ISLAM

Oleh:

AMIRUL MUSLIMIN
NPM. 1172054

Program Studi : Ekonomi Syariah (ESy)
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
JURAI SIWO METRO
1437 H / 2016

Konsep Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan
di Indonesia Persepektif Ekonomi Islam

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)

Oleh:

AMIRUL MUSLIMIN
NPM: 1172054

Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Suhairi, S. Ag. MH

Program Study : Ekonomi Syari'ah (ESy)
Jurusan : Syari'ah dan Ekonomi Islam

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
JURAI SIWO METRO
1437 H / 2016 M

PERSETUJUAN

Judul Skripsi	:KONSEP UPAH MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM"
Nama	: AMIRUL MUSLIMIN
NPM	: 1172054
Program Studi	: Ekonomi Syari'ah (ESy)
Jurusan	: Syari'ah dan Ekonomi Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Jurai Siwo Metro

Metro, Februari 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof.Dr.H.j Enizar, M.Ag	**Dr. Suhairi, S. Ag. MH**
NIP.196009181087032003	**NIP. 19721001 199903 1 003**

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)

JURAI SIWO METRO

Jl. KH. Dewantara 15A Iringmulyo Kota Metro

Telp. 0725 41507

PENGESAHAN UJIAN

No: ST.06/S.I/108/2016.

Skripsi dengan judul: KONSEP UPAH DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA PERSEPEKTIF EKONOMI ISLAM disusun oleh: AMIRUL MUSLIMIN, NPM: 1172054, Program Studi: Ekonomi Syariah (ESy) telah diujikan dalam sidang munaqosyah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam pada hari/tanggal:
Kamis/10 Maret 2016

TIM PENGUJI:

Ketua	: Prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag	( )
Sekretaris	: Titut Sudiono, M. E.Sy	( )
Penguji I (Utama)	: Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag	( )
Penguji II (Pembantu)	: Dr. Suhairi, S.Ag.MH	( )

PANITIA MUNAQOSAH SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI JURAI SIWO METRO

Ketua

KEMENTERIAN AGAMA JURAI SIWO METRO SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI

Prof. Hj. Dr. Enizar. M.Ag
NIP. 19600918 198703 2 003

Konsep Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

di Indonesia dalam Perspektif Ekonomi Islam

ABSTRAK

Oleh:
AMIRUL MUSLIMIN

Upah dalam Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.Permasalahan dalam skripsi peneliti adalah mengenai pro dan kontra mengenai penetapan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013, sehingga peneliti ingin mengkaji bagaimana pandangan ekonomi Islam mengenai penetapan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013.

Manfaat penelitian ini adalah untuk menambah khasanah intelektual konsep upah menurut Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam serta diharapkan dapat berguna sebagai sumbangsih pemikiran kepada pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh tentang konsep upah menurut Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini adalah penelitian pustaka (*Liberary Research)* karena penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang berusaha mengungkap fenomena dengan cara mendeskripsikannya melalui bahasa non-numerik dalam konteks dan paradigma ilmiah. Kemudian teknik pengumpulan data dengan metode studi pustaka dengan teknik pengumpulan datanya yaitu dokumentasi, studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.

Hasil penelitian tentang konsep upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Persepektif Eknomi Islam adalah konsep upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan telah sejalan dengan konsep upah menurut ekonomi Islam karena dalam Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang kebijakan bagi buruh dengan menetapkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan buruh dan keluarganya dan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai permasalahan waktu pembayaran upah yang tidak boleh terlambat jika terlambat pengusaha akan dikenakan denda begitu pula dengan ekonomi Islampun dianjurkan untuk membayar upah pekerja sebelum keringatnya kering dan Islam pun mengenal hak denda bagi seseorang yang terlambat memenuhi kewajibannya seperti tercantum dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Pasal 36 dan Pasal 38. Pemerintah pula sudah mewacanakan mengenai sistem bagi hasil dalam hal penetapan upah buruh dan wacana itu seharusnya pemerintah terapka karena sistem bagi hasil tersebut dapat menguntungkan dan membawa kemaslahatan bagi kedua belah pihak.

ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Amirul Muslimin
NPM	: 1172054
Program Studi	: Ekonomi Syari'ah (ESy)
Jurusan	: Syari'ah dan Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Februari 2016

Yang menyatakan

METERAI TEMPEL
TGL. 20
DA320ADF480361255
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Amirul Muslimin

NPM. 1172054

MOTTO

عْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُأُ

Artinya: *"Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering.*[1]

[1] Abu Abdillah Muhammad bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukkhari*

PERSEMBAHAN

Alhamdulilah, dengan rasa syukur dan memohon ridho kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan rasa bahagia kupersembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasihku yang tulus kepada:

1. Ibunda Martiyah dan Ayahanda Imam Ghozali tercinta yang selalu melimpahkan kasih sayang yang tidak pernah bosan mendoakan di setiap langkah putra-putrinya.
2. Kakakku Ihwan Ansori S. Ag, Nukholis S. Ag, Muhtarul Muin S.Pd.I dan Lilik Rohayati yang selalu memberikan motivasi dengan kata-kata semangatnya.
3. Dosen-Dosenku Prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag dan Bapak Dr. Suhairi, S. Ag, yang membimbingku dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat-sahabatku Ekonomi Syariah angkatan 2011 Rany Puspitasari, Mira Yusida, Laylatun Hasanah, Titis Pandu Murni, Safrona, Heti Susanti yang selalu membantu dan memberikan canda tawa di setiap suka maupun duka.
5. Serta almamaterku STAIN Jurai Siwo Metro yang selalu ku banggakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Illahi Rabbi atas limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Konsep Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia Persepektif Ekonomi Islam.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Prof Hj Enizar, M.Ag selaku Ketua STAIN Jurai Siwo Metro, Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Suhairi, S. Ag. MH selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat dimunaqosyahkan dan menjadi bahan bagi peneliti dalam menyusun skripsi guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy).

Peneliti berharap dengan membaca skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Akhirnya kritik dan saran yang konstruktif sangat peneliti harapkan demi penyempurnaan skripsi ini, dan peneliti berharap semoga hasil penelitian dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Metro, Februari 2016

Peneliti

Amirul Muslimin
NPM. 1172054

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN ..... **vi**
HALAMAN MOTTO ..... **vii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **viii**
HALAMAN KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTRA ISI ..... **x**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Pertanyaan Penelitian 7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 7
D. Penelitian Relevan 7
E. Metode Penelitian 11
1. Jenis dan Sifat Penelitian 11
2. Sumber Data 13
3. Tehnik Pengumpulan Data 15
4. Tehnik Analisis Data 16

BAB II UPAH DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
A. Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan 18
1. Pengertian Upah 18
2. Tujuan Pembayaran Gaji dan Upah 20
3. Penetapan Upah 21

B. Cara Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan 25
C. Upah Minimum 31
1. Definisi Upah Minimum 31
2. Penetapan Upah Minimum menurut Undang-undang Ketenagakerjaan 33
D. Denda dan Pemotongan Upah Menurut Undang-undang Ketenagakerjan 40

BAB III UPAH MENURUT EKONOMI ISLAM
A. Pengertian Upah 44
B. Sejarah Pelaksanaan Upah..... 47
C. Dasar Hukum Pemberian Upah 51
1. Dasar Hukum Menurut Al-Qur'an 51
2. Dasar Hukum Menurt Hadis..... 54
D. Rukun dan Syarat Pemberian Upah..... 56
E. Besaran Upah..... 62
F. Waktu bayar Upah 70
G. Pengenaan Denda Pekerja 71
H. Sistem Upah dalam Islam 72

BAB IV TINJAUAN EKONOMI ISLAM TENTANG KONSEP UPAH MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan..... 90
B. Saran 91
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

1. Outline
2. Surat Keterangan Bebas Pustaka
3. Kartu Bimbingan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia sebagian besar rakyatnya merupakan tenaga kerja pada instansi pemerintah, yayasan, dan pabrik. Hal itu disebabkan karena tidak semua orang dapat menciptakan lapangan kerja untuknya sendiri, dan setiap pekerjaan harus dihargai dan diberi gaji/upah, kebijakan tentang pengupahan di atur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan dirinci lebih lanjut dalam Peraturan Mentri Nomor 7 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015,bahwasannya setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemberian upah dari pengusaha untuk pekerja/buruh dilarang sewenang–wenang. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan dirinci lebih lanjut dalam Peraturan Mentri Nomor 7 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 konsep upah menurut Undang-undang meliputi: penetapan upah, cara pembayaran upah, upah minimum, pengenaan denda dan pemotongan upah.[2]

Gaji atau upah adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.[3] Gaji dan upah memiliki perbedaan meski sekilas terlihat sama. Perusahaan menyebut gaji untuk membayar penyerahan jasa yang dilakukan karyawan

---

[2].Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006)

[3]. Wikipedia, Kamus online , di unduh Tanggal 24 November 2015

sekelas manager, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh pelaksana (buruh), dan gaji di bayar perbulan sedangkan upah sesuai jam kerja, hari kerja, jumlah satuan produk yang dihasilkan karyawan.[4]

Kebijakan pengupahan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 lebih lanjut dalam Peraturan Mentri Nomor 7 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah Nomor 2015 yang dengan rinci mengatur mulai dari penetapan upah, cara pembayaran upah, upah minimum, pengenaan denda pemotongan upah dengan rinci masih berbanding terbalik dengan realitas yang terjadi di Indonesia, hampir setiap tanggal 1 Mei yang biasa dikenal dengan *May Day*¸ para pekerja melakukan aksi-aksi pemogokan kerja dan demonstransi yang menuntut kesejahteraan kaum buruh, menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja, di antaranya hak atas upah yang layak dan penentuan upah kerja minimun yang menyebabkan ketidakadilan pada golongan pekerja.

Berdasarkan perkembangan kebijakan pengupahan, pemerintah pada tanggal 23 Oktober 2015 mengesahkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang ditandatangani langsung oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo, penetapan PP ini menjadi masalah baru dalam dunia buruh, diberitakan pada berita online Antara News demonstrasi buruh selalu mewarnai menjelang penetapan upah minimun provinsi tanggal 1 November karena UMP itu akan berdampak pada upah buruh di kabupaten/kota dan upah sundulannya, penolakan buruh yang menolak adanya PP ini dikarenakan

[4] .Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Ke Empat*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.

digunakannya variabel utama dalam perhitungan kenaikan upah minimum yang bertentangan dengan isi Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa perhitungan formula penetapan upah minimum menggunakan tingkat inflasi.

Keluarnya PP No 78 Tahun 2015 mengudang aksi pro dan kontra. Sebagian besar pengusaha justru menyambut baik usulan itu karena mereka akan dengan mudah menentukan besaran biaya tenaga kerja untuk satu tahun ke depan. Sementara itu Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menegaskan bahwa formula kenaikan upah minimum yang tercantum pada PP No. 78 Tahun 2015 itu bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Iqbal mengatakan bahwa undang-undang mengatur penetapan upah minimum dilakukan oleh kepala daerah berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan yang terdiri atas perwakilan pengusaha, buruh, dan pemerintah, baru kemudian mempertimbangkan faktor inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan regresi, Jadi bukan ditetapkan oleh pemerintah pusat melalui PP tanpa dirundingkan dengan serikat pekerja dan dengan diberlakukannya PP ini, upah buruh akan naik paling tinggi hanya 10 persen dan berlaku selama puluhan tahun sehingga berdampak pada pemiskinan secara sistemik, namun para pengusaha memberikan dukungan ketetapan PP tersebut dengan memberlakukan peringatan PHK bagi buruh yang mengikuti aksi penolakan PP tersebut.[5]

[5].www.Kuualita(Berita online Ekonomi).com, diunduh Tanggal 24 November 2015.

Permasalahan tentang pengupahan di Indonesia yang tidak menemukan solusi menjadi perhatian penulis, Islam sebagai agama yang *rahmatan lil alamin* yang senantiasa memberikan nilai kebaikan dan keadilan dalam sendi kehidupan dapat menjadi solusi bagi setiap permasalahan, seperti konsep pengupahan yang merupakan bagian dari ekonomi Islam, adapun pengupahan dalam Islam masuk dalam pembahasan *Al-Ijarah. Al-Ijarah* berasal dari kat *Al-Ajru* yang berarti upah[6]. lafadz *Al-Ijarah* di dalam bahasa Arab yang berarti upah, sewa jasa atau imbalan. [7] Sedangkan menurut pengertian syara' *Al-Ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.[8]

Adapun dalam hal ini kebijakan pengupaham karena dengan adanya ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak dan kewajiban masing–masing pihak, hak dari pihak yang pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya adapun kewajiban yang utama bagi pengusaha adalah membayar. Dari beberapa peraturan (ketentuan hak dan kewajiban) tersebut poin yang paling urgen adalah masalah upah. Jadi antara buruh dan pengusaha ada hak dan kewajiban. Dalam hal ini yang harus diselesaikan tanpa adanya salah satu pihak yang merasa dirugikan, dan ini merupakan sesuatu yang vital.

---

[6].Sayyid Tsabiq, *Fiqh Sunnah,* Jilid 13, Penerjemah Kamaludin A.Marzuki, Al-ma'arif, Bandung ,1997,hal. 15

[7]. Nasrun Haroen, *fiqh muamalah,* Gaya Media Pratama, Jakarta, 2000, hal.228

[8]. Sayyid Tsabiq, , *Fiqh Sunnah,* ,hal. 15

Islam sebagai Agama yang mengatur segala sendi kehidupan menggariskan upah lebih komperhensif, seperti dalam Al-Quran dan hadis dijelaskan :

وَخَلَقَ ٱللَّهُ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضَ بِٱلْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍۭ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.

Prinsip dasar ini mengatur kegiatan manusia karena mereka akan diberi balasan di dunia dan di akhirat. Setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakan dan masing-masing tidak akan dirugikan. Ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi.[9]

Selain ayat Al-quran, Konsep upah dalam Islam juga dijelaskan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah dalam hadis sahih bukhari, yaitu:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.[10]

---

[9].Shihab, Quraish, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*,(Jakarta:Lentera Hati)

[10].Abu Abdillah Muhammad bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukkhari, (*Indonesia:Maktabat Dahlan), h. 2144

Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya.

Dari hadis diatas, terlihat bahwa Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lain, namun dalam hadis ini ada penguatan terhadap tiga jenis praktik penzaliman (pelanggran sumpah atas nama Allah, *trafiking* atau penjualan orang dan tidak membayar upah pekerja. Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan sama saja dengan memakan harta orang lain secara tidak benar.[11]

Islam telah mengatur kebijakan pengupahan yang berprinsip pada nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan pekerja/buruh, namun di Indonesia kebijakan yang telah menjadi perhatian pemerintah dengan diaturnya kebijakan pengupahan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dirinci dalam Peraturan Mentri No 7 Tahun 2013 dan dirinci kembali melalui Peraturan Pemerintah NO 78 Tahun 2015 realitasnya masih terjadi permasalahan mengani kebijkan pengupahan antara pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha. Menarik dan penting untuk di tinjau dalam perspektif ekonomi Islam maka penelitian akan mengkaji tentang "**KONSEP**

[11]. Enizar¸*Hadis Ekonomi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), .h. 41

UPAH MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM"

B. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pertanyaan penelitian adalah: Bagaimanakah Konsep Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Perspektif Ekonomi Islam.

C. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

   Untuk mengetahui konsep upah menurut undang-undang ketenagakerjaan di indonesia dalam perspektif ekonomi Isslam .

2. Manfaat penelitian

   a. Secara teoretis untuk menambah khasanah intelektual konsep upah menurut Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam

   b. Secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai sumbangsih pemikiran kepada pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh tentang konsep upah menurut Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam.

D. Penelitian relevan

Bagian ini memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian (*Prior Research)* tentang persoalan yang telah dikaji dalam skripsi. Penulis mengemukakan dan menunjukan dengan tegas bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti sebelumnya.

Dari penelitian tersebut, ada beberapa skripsi yang terkait dengan persoalan yang akan diteliti sehingga akan terlihat, dari sisi mana peneliti tersebut membuat suatu karya ilmiah, disamping itu akan terlihat, suatu perbedaan tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing. di bawah ini akan disajikan beberapa kutipan hasil penelitian yang telah lalu diantaranya dari penelitian yang dilakukan oleh:

Penelitian dari Muhammad Wildan Azmi, Jurusan Perbandingan Mazhab Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2014 dengan judul skripsi "Pemberian Upah (Studi Komperatif Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan). Disebutkan bahwa pemberian upah pada hukum Islam menekankan pada asas keadilan, asas kekeluargaan, asas kesamaan hak dan asas kemashalatan. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pemberian upah berdasarkan kesepakatan bersama secara tertulis antara pihak pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah. Pemberian upah dalam Islam harusnya menjadi solusi atas polemik kebijakan pengupahan di Indonesia[12]

Penelitian dari Heri Setaiwan, Jurusan Perbandingan Mazhab Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2014 dengan judul skripsi"Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif" dalam penelitian ini jelaskan bahwa terdapat perbedaan mengenai standar upah yang layak, menurut hukum positif upah yang layak adalah upah yang ditetapkan dengan menentukan upah minimum yang sudah

[12].Muhammad Wildan Azmi, Pemberian Upah (Studi Komperatif Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan), Jurusan Perbandingan Mazhab Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2014. PDF

ditetapkan dalam Undang-undang karena sudah diperhitungan berdasarkan komponen hidup layak, sedangkan menurut Islam upah yang layak diukur berdasarka 3 hal, yaitu : nilai upah, bentuk upah, dan ketepatan waktu dalam membayar upah.[13]

Jurnal Dari Ana Annisaatun dengan judul "Ketentuan Upah Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam' menjelaskan bahwa penentuan upah yang ditetapkan oleh pemerintah memang sesuai dengan konsep *ujrah* dalam Islam, dalam konteks upah di Negara kita upah yang sepadan adalah sama dengan Upah Minimum Kota (UMK),bahwa dalam Islam upah yang sepadan adalah upah yang dihasilkan sesuai dengan jasa atau manfaat tenaga diberikan, sehingga apa yang diperoleh oleh pekerja adalah atas jasanya.[14]

Penelitian dari Lusiana, jurusan syariah prodi ekonomi Islam STAIN Metro tahun 2006, dengan judul skripsi yaitu Sistem Pembayaran Upah Buruh Bangunan di Desa Adirejo Kecamatan Pekalongan Lampung Timur Perspektif Etika Bisnis Islam. Disebutkan bahwa konsep upah dalam Islam yaitu meberikan gaji atau upah kepada para pekerja sebelum keringat pekerja kering, tetapi dalam hasil penelitian menjelaskan bahwa di Desa Adirejo upah

---

[13]. Heri Setaiwan, Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif, Jurusan Perbandingan Mazhab Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2014.PDF

[14]. Ana Annisaatun, "Ketentuan Upah Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam" dalam ISLAMIA (Jakarta : Institut For The Study Islamic Thought and Civilization (INSSIST), Vol. 01, No. 01, Juni 2011

para buruh ditunda pembayarannya sehingga satu minggu sekali atau setelah bangunan tersebut selesai dibangun.[15]

Penelitian dari Titis Putriana, Jurusan Syariah Prodi Ekonomi Islam STAIN Metro tahun 2010, dengan judul Sistem Pembayaran Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pengusaha Kasur di Desa Bumiharjo,Kecamatan Batanghari Lampung Timur tahun 2009) yang menerangkan bahwa sistem pembayaran upah atu gaji para pekerja tidak sesuai dengan Etika bisnis dalam Islam, karena alasan pembayaran upah yang ditunda-tunda.[16]

Penelitian dari Isna Permatasari Jurusan Syariah Prodi ekonomi Islam STAIN Metro tahun 2012 dengan judul "Sistem Upah Guru Honorer Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus : SD Negri 2 Taman Endah Purbolinggo Lampung Timur Tahun 2011). Didalam skripsi tersebut dijelaskan bahwa adanya penundaan pembayaran yang dilakukan oleh pihak sekolah kepada guru honorer, sehingga para guru honorer menginginkan agar perbayaran upahnya diberikan tepat pada waktunya. Karena pembayaran upah apabila mengalami penundaan maka akan dikenai denda sesuai dengan UU yang mengatur tentang ketenagakerjaan.[17]

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa karya ilmiah penelitian dengan judul: Konsep Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di

---

[15].Lusiana, Sistem Pembayran Upah Buruh Bangunan Perspektif Etika Bisnis Islam, Metro:STAIN,2006.h.56

[16].Titis Putriana, *Sistem Pembayaran Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam,* (Metro: STAIN, 2010)h.55.

[17].Isnia Permatasari, *sisteem upah guru honorer Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi kasus : SD Negri Taman Endah PurbolinggoLampung Timur,* (Metro:STAIN. 2012)

Indonesia Dalam Perspektif Ekonomi Islam belum pernah diteliti sebelumnya, khususnya dilembaga STAIN Jurai Siwo Metro, Adapun beberapa penelitian dari perguruan tinggi lain yang membahas mengenai konsep upah menurut Undang-undang ketenagakerjaan perspektif ekonomi Islam belum membahas mengenai Peraturan perincian dari Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Penulis dalam penelitian ini membahas konsep upah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dengan peraturan perincian pada Peraturan Mentri No 7 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 dengan terfokus pada 4 aspek yaitu: penetapan upah, cara pembayaran upah, upah minimum, pengenaan denda dan pemotongan upah dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dengan peraturan perincian pada Peraturan Mentri No 7 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 dan dikaji dalam perspektif ekonomi Islam.

E. Metode penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian pustaka (*Liberary Research)* karena penelitian ini merupakan "sebuah penelitian yang berusaha mengungkap fenomena dengan cara mendeskripsikannya melalui bahasa non-numerik dalam konteks dan paradigma ilmiah".[18] Penulis dapat menggambarkan bahwa penelitian pustaka ialah penelitian perpustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan

[18] Abdurahmat Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skipsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)., h. 96.

informasi dengan bantuan bermacam-macam material yang terdapat di ruang perpustakaan kemudian menjelaskan, memaparkan atau menggambarkan secara jelas dan terperinci.

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang penulis gunakan bersifat deskriptif. Mengutip pendapat Lexy J. Moleong *deskriptif* adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka[19]. Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis pahami bahwa penelitian deskiptif yaitu penelitian yang diambil dari bentuk kata-kata atau gambar yang berhubungan dengan konsep upah perspektif ekonomi Islam. Artinya penelitian ini menekankan pada nilai-nilai yang terkandung pada konsep upah perspektif ekonomi Islam yang berupa keterangan-keterangan atau penjelasan-penjelasan.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian tentang konsep upah Perspektif Ekonomi Islam adalah dengan cara:

1) Mengumpulkan dan membaca literatur inti yaitu, Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Beserta Bahan Bantu PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Bahan Bacaan Mengenai Konsep Upah Perpektif Ekonomi Islam dalam buku *Doktrin Ekonomi Islam*, Afzalurrahman, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, M.A Mannan, *Peran Moral dan Nilai Dalam Perekonomian Islam*, Yusuf Qordowi.

[19] Lexy J. Meloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 6.

2) Meneliti dan menganalisa literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang akan dibahas yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Beserta Bahan Bantu PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Bahan Bacaan Mengenai Konsep Upah Perpektif Ekonomi Islam dalam buku *Doktrin Ekonomi Islam*, Afzalurrahman, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, M.A Mannan, *Peran Moral dan Nilai Dalam Perekonomian Islam*, Yusuf Qordhowi.
3) Mendeskripsikan dan akhirnya menyimpulkan tentang Konsep Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Perspektif Ekonomi Islam.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumardi Suryabrata mendefinisikan sumber data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang pertama.[20] Jadi sumber pokok dalam tulisan ini adalah:

1) Undang-undang ketenagakerjaan Terbaru No 13 Tahun 2003.
2) Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.
4) *Sistem Administrasi Gaji dan Upah*, Akifa P.Nayla

[20]. Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Rajawali Press 1992, h. 93

5) *Dasar-dasar Hukum Perburuan,* Zainal Asikin dkk.

6) *Doktrin Ekonomi IIslam,* Afzalurrahman,

7) *Teori dan Praktek Ekonomi Islam,* M.A Mannan,

8) *Peran Moral dan Nilai Dalam Perekonomian Islam,* Yusuf Qordowi.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah "sumber penunjang dan perbandingan yang berkaitan dengan masalah. Bahan sekunder yang menjadi rujukan penulis diantara :

1) Buku Ekonomi

a) *Hukum Ekonomi Islam,* Rotny wilson

b) *Pengantar Teori Mikro ekonomi,* Surah Wadi.K.Lubis

c) *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Makro,* Sadono Sukirno.

d) *Pengantar ilmu ekonomi mikro.* T. Gilarso,

e) *Ekonomi Islam,* Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3ei) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Atas Kerja Sama Dengan Bank Indonesia.

f) *Hukum Ekonomi Islam,* Suwardi K Lubis.

g) *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Sadili Samsudin.

h) *Buruh Menggugat Perspektif Islam,* Eggi Sudjana.

i) *Manajemen Syari'ah sebuah kajian historis dan kontemporer,* Ahmad Ibrahim

j) *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*¸ Muhammad Sharif Chaudhry.

k) *Hukum Ekonomi Islam,* Suhrawardi K. Lubis

2) Al-quran, hadis dan Tafsir

a) Al-Quran Terjemahan

b) *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran,*Quraish Shihab

c) Abu Abdillah Muhammad bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukkhari,* Indonesia:Maktabat Dahlan.

3) fIqih

a) *Fikih Sunnah,* Sayyid Sabiq.

b) *Fiqh Muamalah,*Nasrun Haroen,

c) *Fiqih Muamalah*, Hendi Suhendi

d) *Fiqih Muamalah,* Rachmat Syafei

e) *Fiqih Muamalah,* Helmi Karim

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan metode studi pustaka dengan teknik pengumpulan datanya adalah dokumentasi, studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.[21] Dalam pengumpulan data dikumpulkan data-data yang relevan dengan problematika pembahasan. Data yang diperoleh kemudian disusun dan dijelaskan secara sistematik. Data yang dikumpulkan adalah hal-hal

[21]. Soerjono Sokanto, *Pengantar Penelitian,* h, 21

yang membicarakan seputar upah, ekonomi Islam, yang terkait sebagai penunjang dalam penelitian. Sesuai dengan hal tersebut maka pengumpulan data diupayakan melalui pengumpulan dan penginventarisasikan buku-buku, surat kabar, majalah, catatan, untuk mencari hal-hal yang berhubungan dengan konsep upah perspektif ekonomi Islam

4. **Teknis Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.[22] Setelah data diperoleh, maka keseluruhan data tersebut dianalisis dengan menggunakan metode *analisa kualitatif*, yang biasa juga disebut *Content Analysis atau analisis isi*.[23] Yaitu teknik penyelidikan untuk mendapatkan skripsi yang obyektif, sistematis, dan kualitatif tentang isi aktual komunikasi[24] Metode ini digunakan dalam rangka memperoleh gambaran dan detail-detail pemikiran konsep upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Adapun analisa data yang digunakan adalah berangkat dari teori-teori atau konsep-konsep yang bersifat umum, analisa (diperinci) melalui penalaran deduktif (penarikan kesimpulan dari umum ke khusus). "Cara berfikir deduktif adalah bertolak dari proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui (diyakini) dan berakhir pada suatu kesimpulan

---

[22].Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1998) h. 122

[23]. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Cet. IX, (Jakarta :Rineka Cipta,2001), h. 20

[24]. Hugo F. Reading, *Kamus Ilmu-ilmu Sosial*, (Jakarta :Rajawali Pers, 1986), h. 17.

(pengetahuan baru) yang bersifat khusus.[25] Cara berfikir ini digunakan untuk penalaran terhadap permasalahan konsep upah secara umum dari Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dirinci oleh Peraturan Mentri No 7 Tahun 2013 dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015, kemudian digeneralisasikan dengan konsep upah dalam ekonomi Islam yang merupakan hal khusus.

[25].Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada), h. 36.

BAB II

UPAH DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

A. Penetapan Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Upah

Upah dalam bahasa Inggris disebut *wage* yaitu yang dibayarkan kepada pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi, baik terlibat langsung *(direct labor)* maupun tidak terlibat langsung *(inderect labor)*.[26]

Menurut Nurimansyah Haribuan dalam bukunya Zainal Asikin dkk bahwa Upah secara umum adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, upah merupakan segala macam bentuk penghasilan (*carning)*, yang diterima buruh pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.[27]

Menurut G. Reynold yang dipetik oleh Imam Soepomo dalam buku Zainal Asikin bahwa upah menurut perusahaan adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungan menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh adalah objek yang menjadi perhatian untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikan, jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.[28]

---

[26].Ahmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001, h. 8-9

[27]. Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Peburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h.86

[28]. *Ibid*, h. 87

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.[29]

Berdasarkan definisi yang terdapat pada Undang-Undang ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[30]

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan pada Pasal I memberikan definisi bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinayatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarka menurut suatu perjajian kerja, kesepakatan atau peraturan perudang-undangan, termasuk tujangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaa dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Istilah Upah, Gaji dan Imbalan seperti memiliki konteks yang sama, namun ada perbedaan diketiganya, bahwa Upah yang dimaksud lebih menekankan kepada pekerjaan yang ditujukan kepada buruh suatu perusahaan,

---

[29]. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006, h.189

[30].Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006)

gaji secara konsiten disebutkan untuk PNS, TNI, POLRI, adapun imbalan (*compensation*) memiliki cakupan yang luas yaitu mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan untuk pekerja/buruh diluar upah/gaji secara langsung maupun tidak langsung.[31] Menurut refrensi lain bahwa gaji dan upah memiliki perbedaan secara kontekstual bahwa gaji merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan yang bekerja dibawah pemerintah (BUMN) dan perusahaan-perusahaan yang berskala internasional sedangkan upah dibayarkan kepada karyawan swasta yang bertaraf kecil.[32]

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, upah terbagi atas menurut perusahaan dan buruh. Menurut perusahaan upah merupakan biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya, sedangkan menurut buruh upah merupakan hak yang diterima dalam bentuk uang karena telah melaksanakan kewajiban kerjanya. Upah dan gaji memiliki perbedaan secara kontekstual, upah menekankan pada imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan swasta yang berskala kecil sedangkan gaji untuk karyawan yang bekerja pada pemerintah (BUMN) dan perusahaan yang berskala internasional.

2. Tujuan Pembayaran Gaji dan Upah

Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yang mempekerjakan para karyawannya adalah sebagai berikut:

a. Menarik karyawan-karyawan baru agar antusias bekerja
b. Menarik minat karyawan untuk bekerja lebih baik
c. Memotivasi karyawan agar berprestasi di bidangnya
d. Mempertahankan karyawan terbaik agar tidak pindah keperusahaan lain

[31].Ahmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, h.8-9

[32]. Akifa P.Nayla, *Sistem Administrasi Gaji dan Upah*, Jogjakarta: Laksana,2014, h. 15-16

e. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia
f. Meningkatkan kedispilinan karyawan
g. Menjalin ikatan kerja sama yang baik
h. Memperoleh kepuasan kerja
i. Menghindarkan pengaruh serikat buruh
j. Menghindarkan intervensi pemerintah[33]

Pembayaran upah pekerja/buruh akan menimbulkan hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan buruh, hubungan kerja terjalin karena pekerja/buruh merasa bahwa haknya dipenuhi oleh perusahaan, adanya hubungan baik dalam pembayaran upah akan menjauhkan intervensi pemerintah dan aksi-aksi demo di masyarakat terkait penetapan upah.

3. Penetapan Upah

Peraturan mengenai upah di Indonesia di atur dalam Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003, yang terdiri dari 11 pasal yaitu : pasal 88-98. Selain adanya Undang-undang pengupahan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 yang terfokus pada upah minimum dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015.

a. Standar Upah

Dalam Pasal 88 dijelaskan bahwa:

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

Pasal 4

(1) Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu

[33].*Ibid,* h.18

memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarga besarnya secara wajar.

(2) Pengasahilan yang layak sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
   a. Upah ; dan
   b. Pendapatan non upah

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 dijelaskan bahwa penghasilan yang layak diberikan melalui bentuk upah dan pendapatan non upah, pemberian upah diberikan dalam bentuk, yaitu: upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Besaran upah paling sedkit adalah 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, sedangkan pemberian pendapatan non upah diberikan dalam bentuk, yaitu: tunjangan hari raya keagamaan, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, uang servis.

b. Komponen Upah

Upah terdiri atas upah tanpa tunjangan, upah pokok dan upah tunjangan tetap atau upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.[34]

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 5 menjelaskan bahwa:

(1) Upah sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen:
   a. Upah tanpa tunjangan
   b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
   c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

(2) Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b besaranya upah pokok paling sedikit 75 % dari upah pokok dan tetap.

[34] Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 5.

(3) Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c besaranya upah pokok paling sedikit 75 % dari upah pokok dan tetap
(4) Upah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.[35]

c. Jenis Upah

Untuk melindungi pekerja/buruh, maka upah dibagi menjadi:
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 pekerjaanya.
e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya. [36]

d. Besaran Upah

Besaran upah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 pada Bab IV Pasal 12-16 yang menyatakan bahwa:

Pasal 12
Upah ditetapkan berdasarkan:
a. Satuan waktu; dan atau
b. Satuan hasil
Pasal 13
(1) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf a ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.
(2) Dalam hal upah ditetapkan secara harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perhitungan upah sehari-hari sebagai berikut:
   a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima) atau
   b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (hari) dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).
Pasal 14
(1) Penetapan besaran upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.

[35].Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h.3-4

[36]. Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 3 , (Bandung: Fokusmedia, 2014), h. 38

(2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
(3) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh.
(4) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilampirkan oleh perusahaan pada saat permohonan:
   a. Pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan; atau
   b. Pendaftaran, perpanjanga, dan pembaruan perjanjian kerja bersama
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah sebagaimana di maksud pada ayat (2) diatur dengen peraturan Menteri.

Pasal 15

(1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
(2) Penetapan besarannya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pasal 16

Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf b, untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh.[37]

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015, penetapan upah terdapat pada bab 2 pasal 3, bahwa sama halnya dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, kebijakan pengupahan meliputi: upah minimum, upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaanya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan, upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

[37].*Ibid*

Penetapan upah menurut Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia di atur dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015, dalam kebijakan penentuan upah kedua peraturan pengupahan tersebut menetapkan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi kebutuhan hidup layak, pada Undang-undang belum dijelaskan secara rinci mengenai kebutuhan hidup layak yang di apresiasi melalui penghasilan yang layak.

Penetapan upah dirinci dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015, pada Bab IV, bagian kedua tentang penetapan upah pasal 12-16, yaitu:

Penetapan upah menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan hasil. Untuk satuan hasil Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima) atau Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (hari) dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu), dan untuk penetapan upah dengan satuan hasil pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-sundangan ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh.

B. Cara Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawanya harus memenuhi standar pembayaran upah yang berlaku. Hal tersebut

dimaksudkan untuk meminimalkan kekecewaan karyawan atas upah yang mereka terima dari perusahaan. Berikut adalah standar pembayaran upah karyawan:

1. Bersikap Adil

   Perusahaan harus bisa bersikap adil atau arti mampu, memilah antara karyawan yang harus dibayar dengan upah yang tinggi dan upah minimum, perusahaan harus memperhatikan masa kerja dan tingkat kerumitan pekerjaan karyawanya.

2. Menarik dan lain daripada yang lain

   Upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya juga harus menarik dan lain daripada yang lain. Dalam artian sangat berbeda dengan gaji dan upah yang ditawarkan oleh perusahaan lain yang sejenis.

3. Lebih berpihak kepada karyawan

   Upah yang dibayarkan kepada karyawan harus lebih berpihak kepada karyawan, dalam artian memperhatikan biaya kecukupan hidup karyawan dan keluarganya, upah yang dibayarkan tidak boleh dibawah biaya kecukupan hidup karyawan dan keluarganya.

4. Sesuai dengan Undang-undang dan Peraturan pemerintah.

   Semua kebijakan yang berkaitan dengan pembayaran upah harus sesuai dengan Undang-undang dan Peraturan pemerintah yang berlaku, perusahaan harus memahami dengan baik undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku.

5. Mencacu pada upah minimum regional (UMR)

   Upah yang dibayarkan kepada karyawan harus mengacu pada upah minimum regional (UMR), perusahaan harusnya memahai peraturan UMR terkait pada Peraturan Mentri yang diperbaharui oleh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 41-50[38]

Pembayaran upah pekerja/buruh tidak dijelaskan secara rinci di Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, hanya ada 1 pasal yaitu:

1. Pasal 96
   Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jarak 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak. [39]

Pembayaran upah dijelaskan secara rinci di Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, yaitu:

a. Waktu Pembayaran Upah

   Berdasarkan Pasal 18 waktu pembayaran upah sebagai berikut:

   (1) Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
   (2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Waktu Pembayaran Upah

   Berdasarkan Pasal 19 waktu pembayaran upah sebagai berikut:

   Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1(kali) atau paling lambat sebulan 1(satu) kali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.

---

[38]. Akifa P.Nayla, *Sistem dan Administrasi Upah*, h. 22-26
[39]. Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru, h. 42

Sedangkan dalam Pasal 20 yaitu:

Upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.

c. Tempat Pembayaran Upah

Berdasarkan Pasal 21 tempat pembayaran upah sebagai berikut:

(1) Pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia
(2) Pembayaran upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tempat yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
(3) Dalam hal tempat pembayaran upah tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pembayaran upah dilakukan di tempat pekerja/buruh biasanya bekerja.

Kemudian dalam Pasal 22 dijelaskan bahwa:

(1) Upah sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 17 dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank.
(2) Dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus sudah dapat diuangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.[40]

Secara umum bahwa, cara pembayaran upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan dirinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, yaitu bahwa pembayaran upah kepada pekerja/buruh harus berdasarkan perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh, seperti waktu pembayaran upah yang dilakukan paling cepat 1 kali dalam seminggu dan paling lambat adalah 1 bulan 1 kali, menggunakan uang rupiah Republik Indonesia dan tempatnya berdasarkan kesepakatan bersama.

[40].Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h.6-7

a. Berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003Pasal 93

pekerja/buruh tidak dibayar upahnya karena tidak bekerja, kecuali dengan

alasan sebagai berikut:

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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. 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 menjalan - kan 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.

b. Persentase Pembayaran Upah

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam 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; dan
    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 dalam 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, di bayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[41]

Peninjauan pembayaran upah terhadap pekerja/buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan, diatur secara rinci di atas, dan diatur kembali dalam PP No 78 Tahun 2015 di Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terdapat perincian beberapa pasal yang tidak ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Batas Waktu Pekerja/buruh Menjalankan Kewajiban terhadap Negara
   Berdasarkan Pasal 27 batas waktu pekerja/buruh menjalankan kewajiabn terhadap negara adalah sebagai berikut:
   (1) Pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (4) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara kurang dari besaran upah yang biasa diterima pekerja/buruh, pengusaha wajib membayar kekuranganya.
   (2) Pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (4) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara sama atau lebih besar dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh pengusaha tidak wajib membayar.
   (3) Pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha.
2. Pasal 28
   (1) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaanya karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya sebagimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (4) huruf b, sebesar upah yang diterima oleh pekerja/buruh dengan ketentuan hanya sekali selama pekerja/buruh bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

[41]. Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru, h.40-42

3. Pengusaha wajib membayar upah Pekerja/buruh yang tidak masuk Kerja dengan alasan sebagai berikut:
   a. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 24 ayat (4) huruf c, sebesar upah biasa diterima oleh pekerja/buruh. (Pasal 29)
   b. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 24 ayat (4) huruf d sebesar upah yang biasa diterima oleh pekerja/buruh. (Pasal 30)
   c. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan tidak melakukan oekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 ayat (5) sebesar upah yang biasa diterima oleh pekerja/buruh. (Pasal 31).[42]

Berdasarkan Pearaturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, peninjauan upah terhadap pembayaran upah terdapat 5 pasal tambahan, yang secara garis besar menunjukan bahwa perusahaan tetap bertanggung jawab terhadap pembayaran upah kepada pekerja/buruhnya. Apabila buruh/pekerja sedang melaksanakan tugas negara, tugas ibadah, tugas di serikat buruh.

D. **Upah Minimum**

1. **Definisi Upah Minimum**

Upah minimum merupakan upah terendah yang akan dijadikan standar oleh perusahaan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya.[43]

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Upah minimum dibagi menjadi Upah Minimum

[42].Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 9-10

[43]. Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*,h. 90

Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya, dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).[44]

Upah minimum berdasarkan Pearaturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 adalah upah yang ditetapkan setiap bulan yang terdiri dari upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap, yang ditetapkan gurbenur sebagai jaring pengaman. Upah minimum yang dimaksud hanya berlau untuk pekerja/buruh yang masa kerja kurang dari 1 tahun selebihnya dapat dirundingkan secara bipartit antara buruh dan pengusaha.[45]

Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa upah minimum merupakan batasan yang diperhatikan perusahaan dalam menentukan pengupahan kepada pekera/buruh, besaran upah yang ditetapkan tidak boleh ditetapkan di bawah upah minimum. Upah minimum ditentukan berdasarkan wilayah seperti adanya Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya, dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).

Tujuan ditetapkannya upah minimum yaitu : untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja, untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan, untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan

[44].Peraturan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, h. 3

[45]. Pearaturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 12

nilai pekerjaan yang dilakukan, untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan, mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.[46]

2. Penetapan Upah Minimum Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Penetapan upah minimum di jelaskan secara rinci pada peraturan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Upah yang ditanda tangani oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Oktober 2015. Peraturan mengenai ketetapan tersebut yaitu :

d. Waktu Penetapan Minimun

Upah minimum ditetapkan setiap tahun sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 43 yaitu:

(1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
(2) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.
(3) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas beberapa komponen.
(4) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
(5) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
(6) Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional.
(7) Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menggunakan data dan

[46]. Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*,h. 90

informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(8) Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menjadi dasar perhitungan Upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

(9) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri.[47]

e. Formula Perhitungan Upah

Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah sesuai dengan penjelasan pada Pasal 44 yaitu:

(1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum.

(2) Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut: UMn = UMt + {UMt x (Inflasit + % Δ PDBt)}

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.[48]

Berdasarkan peraturan pemerintah baru mengenai penetapan upah, secara eksplisit terdapat perubahan dalam menentukan formula upah, tertera bahwa pada ayat (2) pasal 44 Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut: UMn = UMt + {UMt x ($Inflasi_t$ + % Δ PDBt), adanya formula ini menunjukan bahwa penetapan upah ditentukan oleh tingkat inflasi.

Ketentuan umum Upah minimum pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pasal 89 dan 90, dan

[47]. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Upah, h. 12
[48]. *Ibid*,h.13

dirinci di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 dan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2003.Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 terdapat pasal 89 dan 90, dijelaskan bahwa:

1. Pasal 89
   (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf 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 dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
   (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam 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 dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.[49]
2. 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 dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan Undang-undang tersebut, perincian mengenai penetapan upah minimun yang diarahkan kepada pencapaian kehidupan hidup layak dirinci melalui Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2003, yaitu:

1. Pasal 3
   (1) Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
   (2) Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.

[49]. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2033, h. 46

(3) Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
(4) Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

2. Pasal 4
   Peta jalan pencapaian KHL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:
   a. menentukan tahun pencapaian Upah Minimum sama dengan KHL.
   b. memprediksi nilai KHL sampai akhir tahun pencapaian;
   c. memprediksi besaran nilai Upah Minimum setiap tahun;
   d. menetapkan prosentase pencapaian KHL dengan membandingkan prediksi besaran Upah Minimum dengan prediksi nilai KHL setiap tahun.
3. Pasal 5
   Dalam hal kondisi perekonomian pada tahun tertentu mengakibatkan pencapaian KHL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) tidak dapat terpenuhi, gubernur dapat melakukan penyesuaian tahapan pencapaian KHL.

Berdasarkan ketetapan upah minimum yang tedapat di Undang-undang dan Peraturan Mentri bahwa, ketentuan umum upah minimum didasarkan untuk memberikan batasan kepada perusahaan agar memberikan upah yang layak bagi pekerja/buruh. Pemberian upah minimun tidak boleh lebih rendah dari upah minimum dan harus memiliki arahan kepada kehidupan yang layak.

Penetapan dalam menentukan upah dengan formula baru berdasarkan tingkat inflasi mendapatkan respon yang kurang baik dari kaum buruh namun pengusaha mendukung ketetapan PP ini, berdasarkan berita yang dirilis bahwa demonstrasi buruh selalu mewarnai menjelang penetapan upah minimun provinsi tanggal 1 november karena UMP akan berdampak pada upah buruh di kabupaten/kota dan upah sundulannya.

Keluarnya PP Nomor 78 Tahun 2015 menurut pengusaha akan mempermudah menentukan besaran biaya tenaga kerja untuk satu tahun ke depan, Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia Bapak Apindo Hariyadi Sukamdani mendukung kebijakan pemerintah karena menguntungkan pengusaha karena upah buruh akan naik secara proporsional sesuai dengan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Pengusaha juga mudah menghitung besaran biaya tenaga kerja dan pekerja sedangkan Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menegaskan bahwa formula kenaikan upah minimum yang tercantum pada PP Nomor 78 Tahun 2015 bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Iqbal mengatakan bahwa undang-undang mengatur penetapan upah minimum dilakukan oleh kepala daerah berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan yang terdiri atas perwakilan pengusaha, buruh, dan pemerintah, baru kemudian mempertimbangkan faktor inflasi.[50]

Penetapan upah minimum dibagi menjadi penetapan upah minimum provinsi dan/atau kabupaten/kota, penetapan upah minimum sektoral dan/atau kabupaten/kota, menurut PP Nomor 78 Tahun 2015 yaitu:

1. Siapa yang menetapkan
   Pasal 45 menyatakan bahwa:
   (Penetapan Upah Minimum Provinsi dan/atu Kabupaten/Kota)
   (1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi
   (2) Penetapan Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2).

[50]. www.Antarnews.com. Di Unduh Tanggal 30 November 2015.

2. Dasar Penetapan Upah Minimum

   Menurut PP Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 45 ayat (3) menyatakan bahwa:

   Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi.

   (4) Rekomendasi dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

3. Besaran UMR Kabupaten/Kota

   Pasal 46 menyatakan bahwa besaran UMR Kabupaten/Kota adalah:

   (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.

   (2) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan.

4. Dasar Penetapa Upah Minimum

   Pasal 47

   (1) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2).

   (2) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (5), gubernur menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi.

   (3) Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota.

   (4) Rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota sebagaimanadimaksud pada ayat (3) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen danjenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

5. UM Sektoral

   1. Siapa yang menetapkan

      Pasal 49

      (Penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota)

      (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota berdasarkan hasilkesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan.

2. Dasar Penetapan Upah Minumum Sektoral
   Pasal 49 ayat (2) menyatakan bahwa:
   Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
3. Besarnya Upah Minimum Sektoral
   Pasal 49 ayat (3) menyatakan bahwa;
   Upah minimum sektoral provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan.
   (4) Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.

Penentuan upah berdasarkan peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan dirinci di Peraturan Mentri Nomor 7 Tahun 2013 dan diperbaharui oleh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menegaskan bahwa, upah minimum merupakan upah standar yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun jika sudah melebihi 1 tahun maka dilakukan perundingan dari pekerja dan pengusaha, dan penetapan upah ditetapkan dengan memperhatikan tingkat inflasi suatu negara. Formula perhitungan penetapan dengan menggunakan tingkat inflasi menjadi pro kontra antara pengusaha dan pekerja/buruh, dari sisi pengusaha penetapan upah tersebut akan mempermudah menentukan biaya upah 1 tahun kedepan dan menstabilkan tingkat produksi sedangkan untuk pekerja/buruh penetapan upah dengan menggunakan formula inflasi tidak sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan dan akan meningkatkan upah hanya 10 persen pertahun. Penetapan upah dengan inflasi akan memberikan keuntungan

bagi pihak-pihak tertentu seperti pengusaha dan wilayah-wilayah sektoral yang memiliki tingakt KHL yang tinggi dan sebalikanya juga akan memberikan dampak kerugian bagi kaum pekerja/buruh wilayah sektoral yang memiliki KHL yang rendah.

E. Denda dan Pemotongan Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dalam melakukan pekerjaan pekerja/buruh memiliki kewajiban untuk menyelsaikan berbagai tanggung jawab sesuai dengan perjanjian bersama, jika dalam melaksanakan tugas tersebut pekerja/buruh melanggar kewajiban maka akan dikenakan denda dan pemotongan upah, berdasarkan peraturan yang dirinci dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 yaitu:

1. Pengenaan Denda

1.1 Siapa yan dikenakan Denda

Denda dikenakan kepada penusaha dan pekerja yan melanar sesuai dengan PP Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 53 (Pengenaan Denda) dan Pasal 56 yang menyatakan bahwa:

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 56

(1) Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.

(2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh.

1.2 Alasan Kena Denda

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 uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama

1.3 Besarnya Denda

Besar denda mulai dari 5% + 1% setiap harinya, sesuai denan isi

dari Pasal 55 yan menyatakan bahwa:

(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 keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
   b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) 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 yangberlaku pada bank pemerintah.

(2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

2. Pemotongan Upah

a. Pasal 57

(1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk:
   a. denda;
   b. ganti rugi; dan/atau
   c. uang muka Upah,

   dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama.

(2) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari Pekerja/Buruh.

(3) Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap saat dapat ditarik kembali.
(4) Surat kuasa dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh Pekerja/Buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
(5) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk:
   a. pembayaran hutang atau cicilan hutang Pekerja/ Buruh; dan/ atau
   b. sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusahakepada Pekerja/Buruh,

   harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
(6) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk kelebihan pembayaran Upah kepada Pekerja/Buruh dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh.

b. Pasal 58
   Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 paling banyak 50% (lima puluhpersen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh.

3. Sanksi Administratif

a. Alasan dikenakan Sanksi

Pasal 59

(1) Sanksi administratif dikenakan kepada Pengusaha yang:
   a. tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2);
   b. tidak membagikan uang servis pada usaha tertentu kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2);
   c. tidak menyusun struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) serta tidak memberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat
   d. tidak membayar Upah sampai melewati jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
   e. Tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53; dan/atau
   f. melakukan pemotongan Upah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58.

.b. Batasan Sanksi

Terdapat dalam Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa:
Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

a. teguran tertulis;
b. pembatasan kegiatan usaha;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
d. pembekuan kegiatan usaha.

(3)Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi administratif diatur dengan PeraturanMenteri.

Pasal 60

(1) Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 kepada Pengusaha.

(2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari:
a. pengaduan; dan/atau
b. tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan

(3)Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[51]

Dalam hubungan dan perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh jika terjadi kesenjangan atau kelalaian dikenakan denda dengan tegas melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 apabila terjadi kesenjangan dan kelalaian antara pengusaha atau buruh maka ada 3 poin penting yang diatur, yaitu: pertama adanya pengenaan denda untuk pengusaha yang terlambat membayar upah kepada karyawan, kedua adanya pemotongan upah kepada karyawan yang diberlakukan harus berdasarkan hal-hal terkait yang diatur pemerintah seperti pemotongan untuk cicilan hutang dan lain-lain dan harus berdasarkan kesepakatan tertulis, ketiga adanya sanksi administratif kepada pengusaha yang tidak melakukan kewajiban pemabayaran upah dengan benar kepada karyawan.

[51]. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 15-18

BAB III

UPAH MENURUT EKONOMI ISLAM

A. Pengertian Upah

Upah Menurut bahasa Arab adalah *Al-Ijarah. Al-Ijarah* berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti upah[52]. lafadz *Al-Ijarah* di dalam bahasa Arab yang berarti upah, sewa jasa atau imbalan.[53] Sedangkan menurut pengertian syara' *Al-Ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.[54] Lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan.[55] *Ijarah* merupakan jual beli jasa atau upah-mengupah, yakni mengambil manfaat tenaga manusia.[56]

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *fiqh syafi'i* dan dikutip dalam buku *fiqh muamalah* Hendi Suhendi berpendapat bahwa *ijarah* bearti upah mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah mengupah, yaitu *mu;jir* dan *mudtajir* (yang memberikan upah dan yang menerima upah).[57] *Al-ijarah* dalam definisi sewa dan upah memiliki perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda sedangkan upah digunakan untuk tenaga kerja, [58]

---

[52].Sayyid Tsabiq, *Fiqh Sunnah,* Jilid 13, Penerjemah Kamaludin A.Marzuki, Al-ma'arif, Bandung ,1997,h 7

[53]. Nasrun Haroen, *fiqh muamalah,* Jakarta: Gaya Media Pratama, , 2000, h.228

[54]. Sayyid Tsabiq, , *Fiqh Sunnah,* ,h. 15

[55]. Helmi Karim, *Fiqh Muamalah,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997, h. 29

[56]. Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah,* Bandung: CV Pustaka Setia, 2001, h.122

[57]. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, h.113

[58]. *Ibid,*

Afzalurrahaman mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.[59]

Professor Benham dalam buku Afzalurrahman mengatakan bahwa upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseoramh pekerja atas jasa perjanjian.[60]Upah mengacu pada penghasilan tenaga kerja.

Upah dapat kita pandang dari dua segi yaitu, moneter dan bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama suatu jangka waktu mengacu pada upah nominal tenaga kerja.[61] Upah dalam Islam dalam pola suatu masyarakat Islam bukan suatu konsensi tetapi suatu hak asasi yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan negara, bila orentasi sikap suatu negara telah dilaksanakan maka penetapan upah dan perumusan produktivitas sesungguhnya hanya merupakan soal penyesuain yang tepat.[62]

Menurut Idris Ahmad dalam buku Fiqih Muamalah mengatakan bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertntu.[63]

Berbagai teori dikemukakan oleh para ahli ekonomi modern mengenai upah, menurut *subsistance theory* upah cenderung mengarah ke suatu tingkat

---

[59].Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2,* (Jakarta: Dharma Bhakti Wakaf, 1995), 361.

[60].*Ibid*

[61]. M. Abdul mannan. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam. (*Yogyakarta: PT.Dana Bhakti wakaf, 1997)h.116

[62].*Ibid*,h. 117

[63]. Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah,* Jakarta: Rajawali Pers, 2007

yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, *wages fund theory* menerangkan bahwa upah tergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja, *residual claimant theory* menyatakan bahwa upah adalah sisa jika seluruh imbalan bagi faktor produksi yang lain telah dibayarkan. Menuurt hal ini bahwa persaingan sempurna setiap pekerja yang memiliki *skiil* dan efesiensi yang sama akan menerima upah yang sama. Dalam Islam upah merupakan ketentuan yang berdasarkan pada nilai keadilan, kejujuran serta melindungi kepentingan pengusaha dan pekerja, Upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun.[64]

Berdasarkan beberapa pemaparan mengenai definisi di atas, upah merupakan imbalan sebagai pembalas jasa terhadap jasa orang lain karena telah melakukan suatu pekerjaan, imbalan atau jasa tersebut dibayarkan dengan uang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yaitu buruh dan pengusaha, upah yang diterima oleh buruh dari pengusaha diberikan setelah seorang buruh melaksanakan pekerjaannya ataupun sebelum melaksanakan pekerjaannya, dalam Islam upah dapat diaktegorikan dalam pembahasan fiqh muamalah di *Al-ijarah.* yang jumlah atau besar kecilnya sesuai dengan perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Ditambah pula tunjangan bagi buruh itu sendiri dan keluarganya, sehingga tunjangan ini tidak sama jumlahnya untuk setiap buruh mengingat jumlah keluarga yang menjadi tanggungannya juga tidak sama. Dalam Islam upah merupakan ketentuan yang berdasarkan pada

[64]. Muhammad Sharif Chaudrhry, *Sistem Ekonomi Islam,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.h. 198

nilai keadilan, kejujuran serta melindungi kepentingan pengusaha dan pekerja, Upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun.

B. Sejarah Pelaksanaan Upah

1. Sejarah pelaksanaan upah

a. Upah Pada Masa Rasulullah

Pada masanya Rasullah merupakan pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam dapat dilihat dari kebijaka Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada itab bin usaid yang diangkat sebagai gurbenur makkah.[65]

Upah bagi para pegawai negri/pemerintah terkadang dipakai sebagai petunjuk untuk menetapkan upah buruh secara keseluruhan. Ternyata upah pegawai pemerintah atau negri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap seluruh tingkat upah dalam industri yang lain di dalam negara. Hal ini dikarenakan pemerintah mempekerjakan sejumlah besar tenaga kerja yang terdiri dari pekerja industri, sipil, dan militer, maka tingkat gajinya yang terikat berpengaruh besar terhadap tingkat upah dipasaran industri-industri swasta. Oleh karena itu, sangat penting agar kiranya tingkat pegawai pemerintah harus didasarkan dan ditetapkan melalui prisip keadilan dan kewajaran dan harus cukup

[65].Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, h. 113

tinggi agar mereka dapat menikmati suatu kehidupan yang layak sehingga mereka akan tetap bekerja dengan jujur dan efisien. Ada 2 Prinsip dasar yang mengatur upa, yaitu:

a) Pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ril dan praktis para pegawainya.
b) Tidak patut bagi para pekerja untuk menuntut lebih kepada badan keuangan negara dari kebutuhan-kebutuhan yang sebenarnya.[66]

Pada saat itu pemerintah bertanggungjawab penuh membiayai kebutuhan riil atau nyata dari pegawainya, namun para pegawai tersebut tidak boleh menuntut melebihi kebutuhan yang sebenarnya.

b. Upah Pada Masa Kekhalifahan

Para khalifah Nabi SAW dengan jelas meletakkan prinsip-prinsip yang berasal dari inisiatif Rasulullah untuk menetapkan upah pegawai pemerintah. Banyak faktor yang telah diperhitungkan di dalam menetapkan upah tersebut, seperti kemampuan pekerja, sifat kerja dan tanggung jawb ekonominya.

Khalifah kedua Umar bin Khatab, telah menjelaskan prinsip-prinsip ini di dalam beberapa pembicaraan sehubungan dengan pembagian bantuan dan pemberian upah. Ada bebrapa point penting sehubungan dengan pemberian bantuan dan upah:

a) Jasa apakah yang telah seseorang berikan untuk kepentingan Islam?
b) Kesulitan apa yang telah dialami seseorang atau yang sedang ia alami, demi kepentingan Islam?
c) Berapa lama pengabdiannya pada Islam/?
d) Ada kebutuhan riil (yang sebenarnya) dari seseorang?

[66]. Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*,jilid 2 Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hal, 376.

e) Berapa besar tanggung jawab ekonomi seseorang (yaitu jumlah keluarganya)?[67]

Dari lima hal di atas dapat dilihat adanya prinsip-prinsip dasar yang mengatur upah disetiap masyarakat, seperti contoh di bawah ini.

a. Cukup berasalan untuk memberikan upah atas waktu dan uang yang dikeluarkan dalam menciptakan pengetahuan yang diperlukan dan pelatihan perdagangan yang dibutuhkan.
b. Lamanya pengabdian seseorang juga harus diperhatikan.
c. Pemberian upah harus diberikan terhadap jenis pekerjaan seseorang, kemampuan fisik dan intelektual dalam pekerjaan yang dibutuhkan dalam suatu usaha.
d. Meningkatkan kebutuhan ekonomi juga harus dipertimbangkan secara baik.
e. Jumlah tanggungan harus juga menjadi bahan pertimbangan.[68]

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam penentuan upah pegawai pada masa khalifah adalah jumlah tanggungan, tingkat pendidikan/keahlian, lamanya pengabdian, sesuai dengan kebutuhan ekonomi saat ini. Walaupun ada perbedaan-perbedaan dalam memberikan upah terhadap pegawai, prinsip keadilan tetap terjaga, sebab upah yang sangat rendah masih cukup untuk menutupi semua biaya kebutuhan dari pegawai tingkat rendah sehingga mereka dapat menikmati hidup yang layak.[69]

Pemberian upah pegawai ditetapkan dengan sangat hati-hati sehingga seseorang dengan upah yang terendah mampu memenuhi semua kebutuhan pokoknya, sebaliknya seseorang dengan upah tertinggi tidak boleh menuruti keinginannya untuk hidup berlebih-lebihan dan bermewah-mewahan.

---

[67]. *Ibid.*
[68]. Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2 Dana Wakaf, Yogyakarta, 1995, hal377.
[69]. *Ibid*.

Dalam tahun kelima hijriah, selain ada pengeluaran untuk istri-istri para sahabat Rasullullah yang telah ikut berperang dalam perang badar dan uhud, dimana upah minimumnya sejumlah 200 dilham (kira-kira 100 rupee), sedang maksimumnya sejumlah 2000 dirham, yaitu dengan perbandingan 1:10. karena pendapatan kerajaan meningkat, dengan sendirinya masyarakat muslim lebih makmur, upah minimumnya naik menjadi 300 dirham dan maksimumnya 3000 dirham, dengan perbandingan 1:10.[70]

Islam tidak mengizinkan sistem upah yang memberikan perbedaan besar dan terkadang tidak adil terhadap gaji para pegawai pemerintah. Selain itu, sistem seperti ini sangat tidak adil terhadap pegawai golongan rendah yang memperoleh gaji yang sangat rendah, tidak cukup untuk menunjang kehidupannya apalagi satu keluarga dalam taraf hidup yang layak. Kemudian para pajabat dewan daerah, dewan kota, dan instansi-instansi pemerintah setempat menerima gaji yang sangat rendah. Tidah mengherankan bahwa kebanyakan pegawai yang diberikan upah rendah seperti ini akan melakuakan korupsi demi memenuhui kebutuhan pokok keluarga mereka. Namun dengan pembayaranh upah yang rendah kepada mereka pemerintah seolah-olah sengaja membuat mereka hidup dengan hasil korupsi.

[70] . *Ibid,* hal.378

Menurut Afzalur Rahman, ada tiga hal yang harus menjadi pertimbangan dalam menetapkan sistem upah. Yaitu:

a. Upah minimum harus cukup untuk memenuhi keperluan-keperluan pokok;
b. Tanggung jawabekonomi pekerja termasuk anggota keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan.
c. Perbedaan-perbedaan dalam upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan sesuai perbedan-perbedaan yang mendasar antara lain dalam jenis pekerjaan, lama pengabdia, pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja.[71]

Berdasarkan penjelasan tersebut, bahwa dalam keadaan bagaimanapun suatu sistem upah harus mengandung prinsip keadilan dan kewajaran. Prinsip keadilan dan kewajaran adalah jika para pekerja diberikan upah sesuai dengan haknya berdasarkan hasil jerih payahnya, kepandaian serta keahliannya namun harus sesuai dengan kemampuan pemberi kerja dan juga tingkat upah yang berlaku.

C. Dasar Hukum Pemberian Upah

1. Dasar Hukum Menurut Al-Qur'an

   a. Firman Allah dalam surat Al-zukhruf ayat 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ يَجْمَعُونَ مِمَّا يَجْمَعُونَ سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ[72]

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia,

[71]. *Ibid*,hal.380-381
[72] . Q.S Az-zukhruf (43) : 32

dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Berdasarkan tafsir Al-maragni bahwa sesungguhnya dalam soal kehidupan di dunia ini, kami telah melebihkan sebagian hamba-hamba kami atas sebagian lainnya dalam soal kekayaaan dan kekafiran, kekuatan dan kelemahan, ilmu dan kebodohan, kemasyuran dan tidaknya, karena sekiranya kami samakan mereka dalam hal-hal tersebut niscaya sebagian mereka tidak dapat mempekerjakan lainnya. Dalam hal ini akan menyebabkan rusaknya alam dan binasanya dunia, tidak seorangpun yang dapat merubah aturan kami ini walaupun keluar dari hukum ini.[73]

Berdasarkan tafsir berikut, bahwa dengan adanya perbedaan kaya dan miskin, berilmu dan bodoh menyebabkan adanya saling membutuhkan. Seseorang yang memiliki kelebihan dalam materi akan membutuhkan jasa orang lain dalam kehidupannya dan sebaliknya.

b. Firman Allah pada surat al-baqarah ayat 233

...وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَ كُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ
مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ . [74] بَصِيرٌ

[73]. Ahmad Mustofa al-maraghi, *Terjemahan Tafsir al-Maraghi jilid 25*, Penerjemah Ashori Umar Sitanggal, et. al, Semarang: Toha Putra, 1989, h.148.

[74]. QS. AL-Baqarah (2) : 233

..... dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.

Berdasarkan tafsir Al-maragni, ini menceritakan tentang Para ibu yang hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.[75]

Berdasarkan penjelasan tafsir pada Q.S Al-baqarah 233 menjelaskan adanya konteks upah-mengupah dalam Islam, dan kewajiban memberikan upah yang patut kepada orang yang telah memberikan jasa untuk menyelsaikan pekerjaan, karna Allah maha melihat apa yang dikerjakan oleh manusia.

[75]. *Ibid*

2. Dasar Hukum Menurt Hadis

a. Hadis yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.[76]

Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya.

Dari hadis ini terlihat bahwa Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lain, namun dalam hadis ini ada penguatan terhadap tiga jenis praktik penzaliman (Pelanggaran sumpah atas nama Allah, *trafiking*, dan tidak membayar upah pekerja). Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah karen ajerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, dan itu sama saja dengan memakan harta orang lain secara tidak benar. Hadis ini menjadi dalil bahwa upah merupakan hak pekerja yang telah menyelsaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya, sebagai pengimbang dari kewajibannya melakukan sesuatu

[76].Abu Abdillah Muhammad bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukkhari*, Indonesia:Maktabat Dahlan, h.2144

maka ia mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati bersama.[77]

Hadis ini menegaskan bahwa dalam Islam pembayaran upah kepada pekerja merupakan hal yang diperhatikan, tidak memberikan upah yang layak kepada pekerja sama saja melaukan kezaliman kepada sesama dan perbuatan ini akan menjauhkan manusia dari Allah swt.

b. Hadis yang diriwatkan oleh Abu Hurairah tentang bekerja

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِي اللهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَابَعَثَ اللهُ نَبِيًّ إلا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَا هَاعَلَى قَرَارِيطَ لأَهْلِ مَكَة [78]

Dari Abu Hurairrah Rasullulah Saw bersabda "Allah tidak mengutus Rasulullah Saw kecuali sebelumnya ia sebagai pengembala, sahabat bertanya : Anda ya Rasullulah Saw. Rasullulah Saw menjawab "Aku menggembala kambing penduduk Makkah dengan upah qirat.

Hadis ini menjelaskan bahwa bekerja untuk orang lain bukan pekerjaan yang tidak layak, bahkan Rasullulah Saw sendiri sebelum menjadi Rasulullah bekerja kepada orang lain, dipenghujung hadis menjelaskan bahwa upah qirat di dalam bangsa arab seperduapuluh dinar, berapapun besaran yang diterima Rasulullah pada waktu itu

[77]. Enizar, *Hadis Ekonomi*,h, 41
[78]. Abu Abdillah Muhammad bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukkhari*, 727

neenunjukan bahwa uoah melakukan sesuatu harus jelas dan besarannya.[79]

Kisah Rasulullah dalam hadis di atas dapat memberikan pembelajaran kepada umat manusia, bahwa dalam Islam bekerja kepada orang lain tidak merupakan pekerjaan yang tidak layak, dan ketika bekerja kepada orang lain maka akan mendapatkan upah yang dari jumlah besaranya harus jelas.

D.Rukun dan Syarat Pemberian Upah

1**.** Rukun Pemberian Upah

Menurut ulama hafiyah, upah mengupah yang dalam syara adalah *Al-Ijarah,* rukun *Ijarah* adalah sebagai berikut:

1) *Aqaid* (Orang yang berakad)

Dalam hal ini terdapat *Mu'jir* dan *Musta'jir* yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *Musta'jir* adalah orang adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu, disyaratkan *Mu'jir* dan *Musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap, melakukan *tahsharruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai.[80]

Akad sama halnya dengan perjanjian kerja, ini merupakan perjanjian yang diadakan oleh kedua orang (pihak) atau lebih, satu

[79]. Enizar, *Hadis Ekonomi,* h. 40
[80]. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah,* h. 117

pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji melakukan pekerjaan tersebut.[81]

Dalam menyelenggarakan akad para pihak haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan dalam konteks ini tidaklah boleh melalukan akad bila salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksakan itu datangnya dari pihak-pihak yang berakad atau dari pihak lain. Dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari *muajjir* atau pun *musta'jir*. Pemberian upah mestilah berupa suatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.[82]

Adapun yang dimaksud adalah, dalam pemberian upah dalam Islam harus diadakan akad atau perjanjian kerja, yang didalamnya terdapat pengusaha sebagai *Mu'jir* dan *Mu'jir* adalah pihak buruh. Dan antara pengusaha dan buruh harus adanya perjanjian kerja yang saling meridhai.

2) *Shighat akad*

Adalah ucapan ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, misalnya "Aku serahkan upah padamu atas kerjamu membersihkan kebun setiap hari Rp.25.000, kemudian *musta'jir* menjawab "Aku akan kerjakan pekerjaan itu dengan apa yang engkau ucapkan.[83]

---

[81]. Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam,* Jakarta : Sinar Grafika, 2004, h. 151
[82]. Helmi Karim, *Fiqih Muamalah,* h. 35-36
[83]. *Ibid,* h. 118

Adapaun pada saat ini, perjanjian kerja pengusaha dan buruh biasanya tertuang pada perjanjian tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak, persetujuan tanda tangan oleh buruh dapat dijadikan bukti persetujuan perjanjian keduanya.

3) *Ujrah* (Upah)

Disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.[84] Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya dan waktu pembayarannya.[85]

Dalam hal ini antara pengusaha dan buruh harus saling terbuka menentukan besaran atau jumlah upah yang akan dibayarkan.

4) Manfaat

Hal ini ditekankan pada *Ijarah* untuk barang, bahwa hendaknya benda yang menjadi objek sewa-menyewa atau upah-mengupah diserahkan berdasarkan kegunaannya.[86] Adapun manfaat dimaksudkan kepada *Al-ijarah* yang mengarah pada benda, jika pada konsep upah mengupah yang dimaksudkan adalah kegunaan dari pembayaran tersebut dapat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan hidup buruh.

---

[84]. *Ibid*,
[85]. Suhrawardi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 153
[86].*Ibid*

2. Syarat Pemberian Upah

Keabsahan pemberian upah sangat berkaitan dengan *aqaid* (orang yang berakad), *ma'qud alaih* (barang yang menjadi objek akad) dan zat akad (*nafs al-aqad*), yaitu:

a. Adanya keridaan dari kedua belah pihak yang berakad

Dalam Islam jika salah seoarang pihak dipaksa melakukan akad maka akad tersebut menjadi tidak sah.[87]

b. *Ma'qud Alaih* bermanfaat dengan jelas

Adanya kejelasan pada *ma;qud alaih* (barang) menghilangkan pertentangan di anatara *aqaid*. Di antara cara untuk mengetahui *ma'qud alaih* (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika ijarah atas pekerjaan atau jasa seseorang.

c. Penjelasan waktu

Jumhur ulama tidak memberikan batasan maksimal atau minimal. Jadi, dibolehkan selamanya dengan syarat asalnya masih tetap ada sebab tidak ada dalil yang mengharuskan untuk membatasinya. Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk penetapan awal waktu akad, sedangkan ulama syafi'iyah mensyaratkan sebab bila tak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi.[88]

Pekerja dan pengusaha sebelumnya harus membicarakan penentuan upah yang akan diterima oleh pekerja, karena hal itu akan

[87]. Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13,* h. 12
[88]. Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah,* h. 127

berpengaruh pada waktu pembayaran upah, besar upah di Indonesia baik di instansi pemerintah atau pabrik telah ditentukan besarnya upah yang akan diterima pekerja sekaligus waktu penerimaan upah ada yang harian, mingguan, dua mingguan dan ada yang bulanan.[89]

Berdasarkan hal tersebut, dalam Islam harus ada kejelasan waktu dalam perjanjian kerja pada prosedur pembayaran upah.

d. Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika mempekerjakan seseorang, agar tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.[90] Dalam perjanjian kerja hendaknya disebutkan jenis pekerjaan yang akan dijalani agar terdapat kejelasan antara pengusaha dan pekerja porsi pekerjaan yang akan dijalankan.

e. Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan akad.[91] Islam tidak menganjurkan pengusaha memberikan waktu pekerjaan yang akan memberatkan pekerja.

f. Mengetahui hak dan kewajiban tenaga kerja

1. hak pekerja

(a) Pekerja harus diperlakukan sebagaimana manusia dengan menerima upah yang layak dan segera dibayarkan,

(b) Tidak ada perbedaan perlakuan antara laki-laki dan wanita, ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan maupun kekayaan.

---

[89]. Enizar, *Hadis Ekonomi,* h. 42
[90]. Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* h. 127
[91]. *Ibid,*

(c) Pekerja harus mengetahui besaran upah sebelum melakukan pekerjaan. memperkerjakan orang tanpa mengetahui terlebih dahulu upahnya adalah haram.[92]

(d) Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia dipercayakan menagani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk bonus (upah yang lebih banyak).

(e) Pekerja berhak menerima sedekah (sumbanganm sukarela) dari pengusaha untuk anak-anak mereka.

(f) Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi didalam pekerjaan

(g) Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus bdiberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah

(h) Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama mereka bekerja.

(i) Pekerja harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efesiensi kerja mereka tidak terganggu

2. kewajiban tenaga kerja

(a) Memenuhi semua kewajiban yang tertruang dalam perjanjian kerja.

[92]. Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta:Kencana Prenada Media Group,2012,H 193-194

(b) Bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuan sesuai dengan syarat-syarat kerja secara efesien dan jujur.

(c) Meningkatkan kemampuan dan kualifikasinya.

(d) Selalu setia dan tulus kepada pengusaha dan tidak boleh ada godaan maupun suapan yang mendorongnya untuk bekerja berlawanan dengan tujuan perusahaan.[93]

Berdasarkan penjelasan di atas, mengenai syarat pemberian upah, maka dapat peneliti pahami bahwa syarat pemberian upah menurut Islam adalah adanya keridaan dari kedua belah pihak yang berakad, barang yang bermanfaat, waktunya harus dijelaskan dengan jelas dalam akad, penjelasan jenis pekerjaan, penjelasan mengenai waktu kerja serta hak dan kewajiban tenaga kerja.

E. Besaran Upah

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Islam mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerjasama.[94]

Dalam Islam besaran upah tidak ditetapkan secara spesifik, agar dapat menetapkan suatu besaran terhadap tingkatan upah maka cukup dengan

---

[93]. *Ibid, h. 195-196*

[94]. Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 4,* h. 365

menetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun upah tersebut tidak akan jatuh. Tingkat minimum upah sewaktu-waktu harus ditinjau kembnali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan tingkat harga dan biaya hidup.

Menurur Afzalurrahmann, besaran tingkatan upah dalam Islam dibagi menjadi 3, yaitu tingkat upah minimum, upah tertinggi, dan tingkat upah sebenarnya.

1. Tingkat upah minimum

   Pekerja dalam hubungan dengan majikan (pengusaha) berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjada dengan sebaik-baiknya. Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran pengusaha yang tidak adil. Pengusaha harus menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup tersmasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, kesehatan.[95] Penyediaan kebutuhan pokok ini dapat disebutkan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

   إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى

   Artinya: "Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya, dan tidak akan telanjang". (QS. Thaha:118).[96]

   وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْحَى

   Artinya: "*dan sesungguhnya, kamu tidak akan merasa dahaga, dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya'."*(QS. Thaha:119).

[95] *Ibid.*
[96] Qs. Thaha: 118-119.

Kata "*tazmau"* berarti menginginkan sesuatu dengan sangat atau sangat merindukannya, tampaknya ini menandakan bahwa kata *"tazmau"* tidak saja mengacu pada haus karena ingin minum, tetapi juga merasa haus akan pendidikan dan bantuan media. Dengan demikian adalah tugas negara untuk memberikan pelayanan umum atau menetapkan upah minimum pada suatu tingkat yang membuat mereka (pekerja) mampu memenuhi kebutuhannya.[97]

Islam mensyaratkan bahwa pengusaha diwajibkan membayar upah yang wajar kepada pekerjanya, tidak diperbolehkan membayar upah dibawah upah minimum, dalam hal ini sebagai berikut:

a. Penguasaha dan pekerja harus saling mengakui satu sama lain sebagai saudara, tidak ada sebagai tuan dan budak. Perubahan dalam sikap pengusaha sesungguhnya memperbaiki hubungan mereka, manakala pengusaha memandang pekerjaanya dengan upah yang sesuai sehingga ia dapat menutupi semua biaya-biaya kebutuhannya. Disamping itu pekerja akan merasa sangat berkepentingan dalam pekerjaaannya dengan mencurahkan kemampuan dan kekuatannya, karena hasil usaha tersebut akan memberikan keuntungan bagi keduanya.[98]
b. Pengusaha mempunyai kedudukan yang sama dengan pekerja/buruh dalam hal pemenuhan kebutuhan pokok manusia, dengan kata lain pekerja diberi upah yang layak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sebagaimana bahwa"pengusaha harus memberi

[97] Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang,* alih bahasa Dewi Nurjulianti et.al., (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), h.289.

[98]. Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi.*, h. 368-369

makan pekerja sesuai dengan apa yang ia makan dan memberi pakaian sesuai dengan pakaian yang ia pakai".[99]

c. Pekerja tidak seharusnya diberi tugas sangat berat dan sulit melebihi kemampuannya, atau seakan-akan pekerjaan itu memungkinkan baginya mengalami penderitaan yang besar. Dan tidak mempekerjakan terlalu lama sehingga menggangu kesehatannya. Dengan kata lain pekerjaan itu harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan waktu sehingga tidak terlalu berat. Islam dengan tegas meyakinkan menuntut persamaan hak kepada semua makhluk khususnya termasuk pekerja dengan pengusaha.[100]

Islam menentukan bahwa adanya besaran upah minimum tidak disebutkan secara eksplisit dalam bentuk nominal, namun upah minimum dimaksudkan untuk melindungi hak pekerja, upah minimum dalam Islam distandarkan pada kehidupan hidup yang wajar dan layak bagi pekerja, pengusaha harus memperhatikan hubungan kerjasama antara pekerja dengan pengusaha, bahwa pekerja memiliki hak hidup layak yang sama dengan pekerja seperti makanan, pakaian, kesehatan, dan tidak membebani pekerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampua pekerja.

2. Upah Tertinggi

Bakat dan keterampilan seorang pekerja merupakan salah satu faktor upahnya tinggi atau tidak. Pekerja yang intelektual dengan pekerja

[99]. *Ibid, h. 369*
[100].*Ibid*, h. 369-370

yang kasar, atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaah upah timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berbentuk uang, karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja, dan masih banyak faktor-faktor lainnya.[101] Oleh karena itu, Islam memang tidak memberikan upah berada di bawah upah minimum yang telah ditetapkan, demikian halnya Islam juga tidak membolehkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu melebihi sumbangsih produksinya. Oleh karena itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut. Setidak-tidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga agar tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan.

3. Tingkat Upah yang Sesungguhnya

Islam melindungi hak-hak para majikan dan pekerja, jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya naiknya upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelematkan kepentingan majikan.[102]

Upah yang sesungguhnya akan berubah dari antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja, keefektivan kekuatan organisasi

[101] Muhammad Abdul Mannan, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam,* alih bahasa M.Nastangin, (Yogyakarta: Dana Wakaf, 1993) , h. 117.

[102] Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi.,* h. 374

mereka, dan sikap pengusaha sebagai pernyataan kepercayaan mereka kepada Allah dan hari pembalasan.[103]

Sebagai hasil intertaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini maka dimanapun juga upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum penentuannya berdasarkan standar hidup sehari-hari dari para pekerja secara terus menerus. Upah akan bergerak mempengaruhi standar kehidupan sehari-hari para pekerja jika organisasi mereka lemah dan kurang efektif serta keimanan pengusaha lemah terhadap Allah dan hari pembalasan meragukan, disamping itu jika organisasi pekerja kuat dan mantapnya keimanan pengusaha terhadap Allah dan hari pembalasan maka upah akan bergerak pada lebih mengarah pada batas tertinggi sumbangsih mereka terhadap produksi.[104]

Tingkat upah yang sesungguhnya merupakan tingkat upah yang tidak di bawah upah minimum namun tidak diatas upah tertinggi, karena dalam Islam keadilan bagi pengusaha terhadap faktor produksi harus diperhatikan, kenaikan dan keturunan upah dapat seimbang dengan tingkat keimanan seorang pengusaha.

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk

---

[103]. *Ibid*
[104]. *Ibid*

memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.[105]

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah. Tanggungan nafkah keluarga juga menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena yang telah memiliki keluarga harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggungan jawabnya, agar pegawai tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak.

Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa Khalifah Umar Radhiallahu Anhu gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka para pegawai harus dinaikkan, sehingga para pegawai bisa memenuhi kebutuhan hidup.[106]

Berbagai teori dikemukaka oleh ahli ekonomi modern mengenai peentuan upah. Menurut *subsistence theory*, upah cenderung mengarah ke suatu tingkat yang hanya cukup utuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarga. *Wages fund theory* menerangkan bahwa upah tergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. *Residual claimant theory* menyatakan bahwa upah adalah sisa jika seluruh imbalan

[105] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Konteporer*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), h. 133.
[106] *Ibid*, h. 114.

bagi faktor produktif yang lain telah dibayarkan. Artinya tidak ada kesepakatan di antara para ahli ekonomi mengenai masalah bagaimana upah itu ditetapkan.[107]

Islam menawarkan sebuah solusi yang masuk akal menganai hal ini, didasarka pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja. Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak mana pun dengan tetap mengingat ajaran Islam.

Pekerja maupun majikannya harus memperlakukan satu saama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba. Tidak boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan dan kebaikkan dalam hubungan kerja. Majikan tidak boleh lupa bahwa kontribusi karyawanya adalam proses produksinya adalah banyak sekali. Oleh karena itu, ia harus membayar upah yang layak bagi pegawainya itu agar ia dapat menjalani kehidupannya dengan baik.[108]

Tingkat upah minimum dalam sebuah masyarakat Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, pakaian, dan perumaan. Seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makanan, pakaian, dan perumahan, untuknya dan keluarganya. Pendidikan anak-anaknyapun harus pula dipenuhi, dan demikinan pula layanan kesehatan untuknya dan keluarganya.[109]

---

[107] Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi.*, h. 198.
[108] *Ibid*, h. 199.
[109] *Ibid.*

F.Waktu bayar Upah

Kewajiban pembayaran upah adalah pada waktu berakhirnya pekerjaan, bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada penangguhan, menurut Abu hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri.[110] Berdasarkan hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah Saw bersabda :

أُعْطُواالأَجِيرَأَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَّخِفَّ عُرُقُه[111]

"Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering"

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering. Seorang buruh yang telah menunaikan pekerjaanya adalah lebih berhak dan lebih pantas mendapatkan upahnya dengan segera karena upahnya adalah harga kerjanya, oleh sebab itu haram mengulur-ulur dan menunda-nundanya bagi pengusaha yang mampu membayarnya dengan segera.[112]

Para pekerja hanya berhak atas upah jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatanm karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antarmereka kecuali syarat mengharamkan yang halal datau menghalalkan yang haram.

---

[110]. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah,* h. 121
[111]. Abu Abdillah Muhammad bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukkhari*
[112]. Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Moral dalam Perekonomian Islam,* h. 404

Islam memerintahkan orang yang mempekerjakan untuk membayar upah pekerja sesegera mungkin, hal itu terlihat dari adanya perintah untuk membayar upah dan adanya ancaman bagi orang yang tidak membayar upah pekerja yang telah menyelsaikan pekerjaannya.

G. Pengenaan Denda Pekerja

Islam melarang majikan menjatuhkan denda terhadapm para pekerjanya karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu kerja. Prinsipnya majikan tidak diberikan kekuasaan dalam keadaan apapun untuk menjatuhkan denda kepada pekerja sebagaimana yang dinyatakan oleh Imam Ibnu Hasim yaitu pekerja apakan mitra kerja atau buruh kasar tidak dapat dikenakan denda jika ada barang yang dirusaknya selama kerja berlangsung, jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja dan tidak ada saksi: sebaliknya bahwa dia harus bersumpah untuk mendukung pembelaannya agar bisa diterima.

Para ahli fiqih islam, termasuk Imam Abu Hanafi dan Imam Malik sepakat bahwa tidak ada denda yang dapat dikenakan secara sah kepada buruh atau pekerja yang dipekerjakan dalam batas wakru tertentu hanya karena merusakkan barang (alat-alat) jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja dan berencana.[113]

Dalam keterangan tersebut disebutkan bahwa pengenaan denda kepada pekerja yang melakukan kelalaian dalam melakukan pekerjaan diwaktu kerja tidak diperbolehkan dalam Islam, adapaun jika dikenakan kelalaian yang merugikan pengusaha jika akan dikenakan denda harus dibuktikan bahwa

[113]. Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, h. 392-393

kelalaian tersebut adalah kesengajaan dari pihak pekerja dan terdapat saksi yang membenarkan tersebut.

H. Sistem Upah dalam Islam

Kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai sistem pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhanya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat diterimanya. Menurut Imam Syafi'I dan dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewakan kepada *musta'jiz,* ia berhak menerima bayara karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.[114]

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

1. Ketika pekerjaan selesai dikerjakan beralasan kepada hadits yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah SAW, bersabda:

   عْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُأُ

   "Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering"[115]

2. Jika menyewa barang, uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang di*ijarahk*an mengalir selama penyewaan berlangsung.

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu:

---

[114] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah.*, h.121.
[115]. Abu Abdillah Muhammad bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukkhari*

1. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.
2. Tidak boleh sejenis dengan manfaat dari *ijarah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.[116]

Menurut ulama Syafi'I dan Hanabilah, keberadaan upah bergantung pada adanya akad. Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, upah dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, tetapi diberikan sedikit demi sedikit bergatung pada kebutuhan '*aqid.* Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, kewajiban upah didasarkan pada 3 perkara:

1. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad.
2. Mempercepat tanpa adanya syarat.
3. Dengan membayar kemaanfaatan sedikit demi sedikit. Jika dua orang yang akad bersepakat untuk mengakhiri upah, hal itu dibolehkan.[117]

Bayaran atau upah wajib diberikan penyewa berdasarkan akad. Orang yang disewa tidak berhak untuk menerima upah kecuali setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena orang yang diupah (disewa) dipeuhi pebayarannya setelah menyelesaikan pekerjaanya. Jika yang disewa adalah benda, maka pemiliknya boleh meminta bayaran setelah penyewa mengambil manfaat yang dibutuhkan atau setelah menyerahka benda yang disewakan kepada penyewa dan selesainya amsa sewa dengan tanpa adanya penghalang. Karena bayaran adalah ganti, sehingga ia tidak berhak diterima oleh pemilik kecuali dengan diserahkannyaapa yang digantikan dengan bayaran tersebut.[118]

---

[116] Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah.*, h. 129.
[117] *Ibid*, h. 132.
[118] Saleh al Fauzan, *Fiqh Sehari-hari*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), h.487.

Orang yang disewa wajib bekerja bersungguh-sungguh dan menyelesaikan pekerjaannya denga baik. Haram baginya menipu dan berhianat dalam melakukan pekerjaannya. Selama disewa, ia wajib terus bekerja dan tidak melewatkan sdikit pun waktu dari amsa penyewaan tersebut tanpa bekerja. Dan hendaknya ia bertakwa kepada Allah dala melaksanakan kewajibannya tersebut. Penyewa (*Musta'jir*) wajib memberikan upahnya secara utuh ketika orang yang disewa menyelesaikan pekerjaannya.

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah Rasulullah SAW. Secara umum ketentuan Al-Qur'an yang ada kaitan dengan penentuan upah kerja adalah Firman Allah sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ [119]

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebijakan, memberi kepada kamu kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl: 90)

Apabila ayat di atas dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada peberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata "kerabat" dalam ayat itu dapat diartikan "tenaga kerja", sebab para pekerja

[119] Qs. An-Nahl : 90

tersebut sudah merupakan bagian dan perusahaa dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.[120]

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat peneliti pahami bahwa Islam mengajarkan bahwa majikan/pengusaha harus berlaku adil, berbuat baik serta membayar upah buruh/pekerja sebelum keringat pekerja kering dalam arti bahwa majikan/pengusaha tidak boleh dengan sengaja terlambat membayar upah para buruh.

Cara penentuan Upah di dalam Fikih ekonomi Umar *Radhiyallahu Anhu,* terdapat perbedaan jumlah upah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sesuai kualitas pekerja, di mana sebaiknya dibedakan antara para pekerja di pemerintahan dan pekerja terhadap individu, di antaranya adalah para manajer. Berikut ini rincian hal tersebut:

1. Para pekerja di Pemerintahan

   Hukum asal dalam upah pekerja di lembaga negara adalah tidak kurang dari kadar kecukupannya. Umar *Radhiyallahu Anhu,* berpendapat di antaranya sebagai berikut:

   a. Ketika Umar *Radhiyallahu Anhu* ingin menentukan gaji untuk dirinya, maka beliau bermusyawarah dengan kaum muslimin dalam hal tersebut, seraya mengatakan, “Adapun bagi pejabat khusus, maka kebutuhan pokoknya dan kebutuhan pokok keluarganya, tidak kurang dan tidak lebih, pakaiannya dan pakaian mereka, dua kendaraan untuk jihadnya dan kebutuhan-kebutuhannya dan untuk membawannya

[120] Suhrawardi K. Lubis, Hukum Ekonomi., h. 155

menunaikan haji dan umrah". Dan di tengah-tengah mereka terdapat Ali *Radhiyallahu Anhu* yang diam. Maka Umar *Radhiyallahu Anhu* berkata, "Apa pendapatmu, wahai Ablu Hasan? "Ia berkata, "Apa yang layak bagimu dan layak bagi keluargamu dengan yang telah maklum (lazim)".[121]

b. Umar *Radhiyallahu Anhu* menulis surat kepada Mu'adz bin Jabal dan Abu Ubaidah *Radhiyallahu Anhu* ketika mengutus keduanya ke Syam, "Hendaklah kamu memperhatikan orang-orang yang shaleh sebelum kamu, lalu kamu pekerjakan mereka pekerjaan mereka pada peradilan dan berikanlah mereka gaji, serta perluaslah kepada mereka dari harta Allah *Ta'ala.*

Sesungguhnya mengatakan keberkahan pekerja pemerintah (pegawai negeri) akan gaji yang tidak kurang dari batas kecukupan itu menuntut beberapa faktor, yang terpenting di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Melindungi pekerja dari suap atau khianat dengan melanggar terhadap apa yang di bawah kekuasaannya dari harta kaum muslimin. Tentang hal ini telah diisyaratkan hadits yang telah disebutkan sebelumnya, "*Dan barangsiapa yang mendapatkan sesuatu selain tersebut, maka dia korupsi*". Dan Abu Ubaidah berkata kepada Umar, "Engkau mengotori para sahabat Rasulullah *Shallahu Alaihi wa Sallam! "*Maka Umar berkata, "Wahai Abu Ubaidah! Jika aku tidak meminta pertolongan kepada ahli agama atas agamaku, lalu kepada siapa aku meminta pertolongan?!" Ia berkata, "Jika kamu melakukan itu, maka cukuplah mereka dengan gaji agar mereka tidak berkhianat". Artinya perbesarlah kepada mereka pemberian dan rizki (gaji), hingga mereka tidak membutuhkan, lalu mereka tidak berkhianat.

[121] Jaribah bin Ahmad Al-Harits, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab,* (Jakarta: Khalifah, 2006), h. 240.

b. Umar *Radhiyallahu Anhu* melarang para gubernurnya berdagang pada masa tugas mereka. Ini berarti mengharuskan perealisasian kecukupan mereka dari baitul mal.
c. Meluangkan waktu untuk bekerja. Di mana Al-Kamal bin Hammam berkata, "Disebutkan dari Umar *Radhiyallahu Anhu*, bahwa beliau memberikan gaji kepada Salamah bin Rabi'ah Al-Bahili pada tugas peradilan dalam setiap bulan sebanyak lima ratus dirham; karena dia meluangkan dirinya untuk bekerja bagi makum muslimin. Di mana jumlah seperti itu adalah kadar kecukupan baginya dan bagi keluarganya atas tanggungan kaum muslimin (baitul mal).
d. Penentuan gaji bagi pegawai pemerintahan tidak tunduk kepada sistem penawaran. Bahkan seseorang dibenai pekerjaan dari pihak yang berwewenang (Ulil Amri) dan tidak memungkinkan baginya bila menolak pekerjaan tersebut, dikarenakan kewajibannya dalam menaati Ulil Amri.[122]

Di antara yang diketahui, bahwa gaji peggawai pemerintahan meskipun ditentukan dengan kadar kecukupan sebagai batas minimal, namun juga seharusnya bila demikian sejalan dengan kondisi umum bagi umat. Karena itu jika jika umat mengalami krisis, maka kadar gaji sebaiknya ditentukan dalam presepktif kondisi tersebut.

2. Para Pekerja bagi Individu

Fuqaha' membedakan antara pekerja khusus dan pekerja bersama. Di mana pekerja khusus adalah orang yang melakukan akad terhadap pekerjaan pada amsa tertentu, yang orang memperkerjakan mendapatkan kemanfaatannya selama masa tersebut. Sementara pekerja bersama adalah orang yang melakukan akad pada pekerjaan tertentu dan bersekutu di dalam kemanfaatannya lebih banyak dari satu orang di dalam waktu yang sama. Bila dicermati perbedaan keduanya, maka Nampak bentuk akad

[122] *Ibid*, h. 240.

pada pekerja khusus adalah untuk masa tertentu, dimana dia mengerjakan di dalamnya pekerjaan tertentu, dan tidak boleh bekerja dalam masa tersebut kepada selain orang yang memperkerjakannya. Sementara akad pekerja bersama adalah untuk pekerja tertentu yang dilakukan oleh pekerja, dan memungkinkan bila melakukan pekerjaan lain bagi orang lain yang memperkerjakannya dalam waktu yang sama.

Upah pekerjaan seseorang pekerja bersama atau pekerja khusus berkaitan dengan kesepakaatan di antara kedua belah pihak (pekerja dan yang memperkerjakannya), dan terpengaruh dengan faktor berbandingnya kekuatan penawaran dan permintaan yang terjadi di pasar Islam secara penuh, termasuk dalam masalah harga dan upah. Al-Mawardi berkata "Jika terjadi perbandingan antara kemaslahatan penjual dan pembeli, maka harus dimungkinkannya dua kelompok tersebut dalam berijtihad untuk kemanfaatan diri mereka masing-masig, dimana pembeli berupaya dalam mempermurah harga, sementara penjual berupaya berijtihad dalam memperbanyak keuntungan.[123]

Upah pekerja pada individu baik pekerja khusus maupun pekerja bersama tidak dipersyaratkan harus merealisasikan kecukupanya, dikarenakan sebab-sebab seperti berikut ini:

a. Perbedaan kemampuan dan keahlian seseorang dengan orang lain. Maka persyaratan bahwa upah harus menyamai kecukupan itu berarti tidak ada keistimewaan bagi orang-orang yang memiliki kecakapan dan keahlian tinggi. Bahkan upah orang yang lebih sedikit keahliannya boleh jadi lebih besar dari pada upah orang yang lebih banyak keahliannya. Yaitu ketika jumlah yang dituntut untuk merealisasikan

[123] *Ibid*, h. 241.

kecukupan orang rendah keahlianya lebih besar dari pada jumlah yang dituntut untuk merealisasikan kecukupan orang yang lebih banyak keahliannya. Sebab sudah dimaklumi, bahwa kadar kecukupan itu berbeda antara satu orang dengan orang lain.

b. Sesungguhnya persyaratan batas minimal upah pekerja individu harus tidak kurang dari batas kecukupan itu berdampak pada hal-hal yang negatif, di antaranya bahwa pekerja akan mengarah pada pekerjaan yang mudah dikarenakan batas kecukupan pasti akan dihadapi. Hal itu akan membunuh spirit persaingan dan produktifitas.

c. Pada dasarnya fuqaha' ketika membicarakan upah pekerja pada individu, maka sesungguhnya mereka menentukannya dengan upah sepadan. Tujuan mereka adalah bahwa upah seorang pekerja harus sama dengan upah para pekerja lain yang sepertinya dalam tingkat kemampuan dan kemahiran, bentuk pekerjaan dan lain-lain. Sedangkan upah sepadang itu terkadang lebih sedikit kadar kecukupan, lebih banyak dari, atau sama dengannya. Tidak seorang pun dari ulama yang mengatakan tentang keharusan orang yang memperkerjakan harus membayar dengan kecukupan pekerja, namun yang dinukil dari sebagian ekenomi kontemporer bahwasannya batas minimal upah pekerja khusus harus sama dengan kadar kecukupan.[124]

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat peneliti pahami bahwa menurut Umar *Radhiyallahu Anhu* bahwa membedakan upah ke dalam dua jenis yaitu untuk para pekerja pemerintahan dan para pekerja secara idividu yan di dalamnya berisi tentang penetapan upah yang harus memenuhi kebutuhan pokok buruh/pekerja.

[124] *Ibid*, h. 242.

BAB IV

TINJAUAN EKONOMI ISLAM TENTANG KONSEP UPAH MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Undang-Undang yang mengatur mengenai konsep upah adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai upah sebagai berikut:

Pasal 88 ayat (1) dan ayat (4) tentang standar upah yang menjelaskan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yan memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[125]

Berdasarkan Pasal di atas, apabila ditinjau dari ekonomi Islam adalah telah sejalan karena dalam Afzalur Rahman, ada tiga hal yang harus menjadi pertimbangan dalam menetapkan sistem upah, yaitu:

d. Upah minimum harus cukup untuk memenuhi keperluan-keperluan pokok;
e. Tanggung jawab ekonomi pekerja termasuk anggota keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan.
f. Perbedaan-perbedaan dalam upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan sesuai perbedan-perbedaan yang mendasar antara lain dalam jenis pekerjaan, lama pengabdia, pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja.[126]

Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran pengusaha yang tidak adil. Pengusaha harus menentukan

---

[125] Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat 1.

[126] Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, (Dana Wakaf: Yogyakarta, 1995), h. 381

upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.[127]

Pasal 92 ayat (1) tentang besaran upah yang menjelaskan mengenai Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetens.[128]

Berdasarkan Pasal di atas, jika ditinjau dari ekonomi Islam maka Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 92 ayat 1 tersebut telah sejalan dengan konsep upah menurut ekonomi Islam karena dalam ekonomi Islam Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah. Tanggungan nafkah keluarga juga menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena yang telah memiliki keluarga harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggungan jawabnya, agar pegawai tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak.[129]

Para khalifah Nabi SAW dengan jelas meletakkan prinsip-prinsip yang berasal dari inisiatif Rasulullah untuk menetapkan upah. Banyak faktor yang telah diperhitungkan di dalam menetapkan upah tersebut, seperti kemampuan pekerja, sifat kerja dan tanggung jawb ekonominya.

---

[127] *Ibid*, h. 365

[128] Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 92 ayat 1

[129] Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, i(Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), h. 133.

prinsip-prinsip dasar yang mengatur upah disetiap masyarakat adalah:

f. Cukup berasalan untuk memberikan upah atas waktu dan uang yang dikeluarkan dalam menciptakan pengetahuan yang diperlukan dan pelatihan perdagangan yang dibutuhkan.
g. Lamanya pengabdian seseorang juga harus diperhatikan.
h. Pemberian upah harus diberikan terhadap jenis pekerjaan seseorang, kemampuan fisik dan intelektual dalam pekerjaan yang dibutuhkan dalam suatu usaha.
i. Meningkatkan kebutuhan ekonomi juga harus dipertimbangkan secara baik.
j. Jumlah tanggungan harus juga menjadi bahan pertimbangan.[130]

Islam menentukan bahwa adanya besaran upah minimum tidak disebutkan secara eksplisit dalam bentuk nominal, namun upah minimum dimaksudkan untuk melindungi hak pekerja, upah minimum dalam Islam distandarkan pada kehidupan hidup yang wajar dan layak bagi pekerja, pengusaha harus memperhatikan hubungan kerjasama antara pekerja dengan pengusaha, bahwa pekerja memiliki hak hidup layak yang sama dengan pekerja seperti makanan, pakaian, kesehatan, dan tidak membebani pekerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampua pekerja.[131]

Pasal 90 ayat (1) tentang pengupahan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.[132] Peraturan yang diatur dalam Pasal 90 apabila ditinjau dari ekonomi Islam maka peraturan tersebut telah sejalan dengan ekonomi Islam karena dalam ekonomi Islam pun mensyaratkan bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjanya dan tidak diperbolehkan membayar

---

[130]. Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2 Dana Wakaf, Yogyakarta, 1995, hal377.

[131] Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi.*, h. 370.

[132] Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat 1.

upah dibawah upah minimum. Sesuai dengan pendapat Afzalurrahman bahwa Islam mensyaratkan bahwa pengusaha diwajibkan membayar upah yang wajar kepada pekerjanya, tidak diperbolehkan membayar upah dibawah upah minimum.[133]

Pasal 93 ayat (1) tentang upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.[134] Kemudian Pasal 93 ayat (2) huruf a tentang ketentuan sebagamana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.[135]

Berdasarkan Pasal 93 ayat (1) diatas, apabila ditinjau dari persepektif ekonomi Islam maka Pasal tersebut telah sejalan dengan konsep upah menurut ekonomi Islam karena menurut Yusuf Qardhawi menjelaskan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam terkait dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi

---

[133] Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi*, h. 368.

[134] Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat 1

[135] Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat 2 huruf a

dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi.[136]

Sedangkan Pasal 93 ayat (2) huruf a) diatas, apabila ditinjau dari persepektif ekonomi Islam maka Pasal tersebut telah sejalan dengan konsep upah menurut ekonomi Islam karena dilihat dari sisi kemanusiaan. Umar bin Khathab berpendapat bahwa pekerja memiliki hak-hak salah satunya adalah jaminan sosial, di mana jaminan sosial di sini adalah perlindungan pekerja ketika mendapatkan musibah yang membuatnya berhenti bekerja dan perlindungan terhadap keluarganya ketika dia tidak ada untuk mengerjakan tugasnya dan melindungi keluarganya.[137]

Pasal 95 ayat (2) tentang pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.[138]

Berdasarkan Pasal di atas, apabila ditinjau dari persepektif ekonomi Islam, maka Pasal tersebut telah sejalan dengan ekonomi Islam karena ada hak denda dalam Islam. Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Pasal 36 menyebutkan bahwa pihak dapat dianggap melakukan ingkar janji, apabila karena kesalahannya:

a. Tidak melakukan apa yang dijanjikan untuk melakukannya.

---

[136] Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam,* (Jakarta: Robbani Press, 2000), h. 405.

[137] Jaribah bin Ahmad Al-Harits, *Fikih Ekonomi Umar bin Khathab,* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar Group, 2006), h. 682.

[138] Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 95 ayat 2.

b. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.

c. Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat.

d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.[139]

Sedangkan mengenai jenis sanksinya disebutkan dalam Pasal 38, yaitu pihak dalam akad yang melakukan ingkar janji dapat dijatuhi sanksi:

a. Membayar ganti rugi

b. Pembatalan akad

c. Peralihan resiko.

d. Denda. [140]

Rasulullah SAW memerintahkan kepada pengusaha/majikan untuk menyegerakan pemabayaran upah seperti dalam hadits Rasulullah SAW berikut ini:

عْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُأُ

"*Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya*." (HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani).[141]

Terdapat pula haditsnya yang menegaskan bahwa akan ada 3 golongan yang menjadi musuh di hari kiamat, salah satunya adalah orang

[139] Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Pasal 36.
[140] Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Pasal 38.
[141] Abu Abdillah Muhammad bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari.*

yang memperkerjakan orang lain dan orang tersebut telah menyelesaikan tugasnya, tetapi tidak dibayar. Hadits Rasulullah SAW tersebut adalah sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِي اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.[142]

Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya.

Berdasarkan hadits tersebut di atas, dapat dipahami bahwa pengusaha yang atas kelalaiannya terlambat atau bahkan tidak membayar upah buruh sedangkan buruh telah memenuhi tugasnya maka pengusaha/majikan tersebut pada hari kiamat akan menjadi musuh-Nya.

Pasal 96 tentang tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.[143]

---

[142].Abu Abdillah Muhammad bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukkhari.,* h.2144
[143] Undang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 96.

Berdasarkan Pasal di atas, apabila ditinjau dari persepektif ekonomi Islam, maka Pasal 96 tersebut telah sejalan dengan ekonomi Islam karena dalam ekonomi Islam batasan waktu kerja sangat bergantung kepada pekerjaan dan kesepakatan pada saat akad (perjanjian).[144] Batasan waktu kerja (kadaluwarsa hubungan kerja) ditentukan oleh kedua belah pihak yaitu pengusaha dan buruh dengan syarat tidak ada paksaan dan saling rela atau ridho. Seperti pendapat fuqaha yang membedakan antara pekerja khusus dan pekerja bersama. Pekerja khusus adalah orang yang melakukan akad terhadap pekerjaan pada masa tertentu, yang orang memperkerjakan mendapatkan kemanfaatannya selama masa tersebut. Sementara pekerja bersama adalah orang yang melakukan akad pada pekerjaan tertentu dan bersekutu di dalam kemanfaatannya lebih banyak dari satu orang di dalam waktu yang sama.[145] Pekerja khusus yang menjadi objek adalah yang diberikan dalam waktu yang disebutkan dalam kontrak sehingga dapat dikatakan jasa dan batas waktu menjadi obyek dalam klausul kontrak. Sehingga lama atau masa berlakunya kontrak harus disebutkan dan diterangkan.

Berdasarkan konsep upah menutut Undang-Undang ketenagakerjaan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jika ditinjau dari Ekonomi Isla, maka dapat peneliti pahami bahwa konsep Undang-undang Ketenagakerjaan pada dasarnya telah relevan atau sejalan dengan ketentuan dan konsep upah dalam ekonomi Islam. Bahwa dalam

[144] Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah,* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), h. 127.
[145] Jaribah bin Ahmad Al-Harits, *Fikih Ekonomi.,* h.240.

menentukan upah minimum memang harus memenuhi komponen-komponen kebutuhan pokok buruh/pekerja dalam kesehariannya, termasuk juga di dalamnya kebutuhan pendidikan, kesehatan dan jaminan tuanya.

Konsep upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat tentang kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh dengan cara menetapkan upah dengan memperhatikan kondisi yang ada dan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Konsep upah yang dimuat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut sama dengan konsep upah menurut ekonomi Islam dimana Islam menggunakan sistem pemberian upah dengan prinsip-prinsip keadilan yang menjunjung tinggi kepentingan pekerja/buruh agar kebutuhannya sehari-hari bersama keluarganya terpenuhi serta layak, tanpa mengenyampingkan kesejahteraan dan kenyaman pengusaha/majikan. Dalam Islam antara pekerja/buruh dan majikan/pengusaha haruslah sama-sama mendapatkan keuntungan dan tidak boleh ada salah satu pihak yang dirugikan. Buruh/pekerja memberikan jasanya dengan bekerja untuk majikannya dan majikannya/pengusaha mendapatkan hasil dari kerja buruh, maka pengusaha/majikan wajib memberikan upah berdasarkan upah yang telah disepakati bersama tanpa membebankan salah satu pihak.

Penetapan upah menurut ekonomi Islam didasarkan prinsip keadilan, kejujuran dan melindungi kepentingan baik majikan maupun

buruh serta tidak merugikan atau mendzolimi salah satu pihak. Berdasarkan hadits Rasulullah SAW:

قَتَادَةَ ،وَثَابِتٍ، وَحُمَيْدٍ ، عَنْ أَنَسِ بْنِ ،مَالِكٍ قَالَ: غَلاَ السِّعْرُ بِالْمَدِينَةِ عَنْ

عَلَى عَهْدِ رَسُولِ صلى اللهِ عليه فَقَالَ،وسلم النَّاسُ :يَا رَسُولَ ،اللهِ

غَلاَ فَسَعِّرْ،السِّعْرُ ،لَنَا فَقَالَ:رَسُولُ اللهِ صلى اللهِ عليه وسلم:إِنَّ اللَّهَ

،الْمُسَعِّرُ لْقَابِضُ الْبَاسِطُ الرَّزَّاقُ ، إِنِّي لأَرْجُو أنْ أَلْقَى اللَّهَ ، عَزَّ وَجَلَّ هُوَ

أَحَدٌ مِنْكُمْ يَطْلُبُنِي بمظلمة فِي دَمٍ وَلاَ مَالٍ.

وَلَيْسَ

Artinya: *Diriwayatkan dari Anas RA, pernah terjadi pada masa Rasulullah SAW, harga-harga barang naik di kota Madinah, kemudian para sahabat meminta Rasulullah SAW menetapkan harga. Maka Rasululah bersabda: Sesungguhnya Allah SWT Dzat Yang Maha Menetapkan harga, yang Yang Maha Memegang, Yang Maha Melepas, dan Yang Memberikan rezeki. Aku sangat berharap bisa bertemu Allah SWT tanpa seorang pun dari kalian yang menuntutku dengan tuduhan kedzaliman dalam darah dan harta.* (HR. al-Khomsah kecuali an-Nasa'i dan dishahihkan oleh Ibnu Hibban).

Berdasarkan hadits di atas, jika dianalogikan dengan konsep penetapan upah menurut ekonomi Islam adalah karena para sahabat meminta Rasulullah SAW untuk menetapkan harga karena pada saat itu harga-harga barang di kota Madinah sedang naik, akan tetapi Rasulullah SAW bersabda bahwa hanya Allah Dzat yang Maha Menetapkan harga dan yang memiliki wewenang. Kemudian Rasulullah SAW berharap bertemu dengan Allah SWT agar tidak seorang pun yang menuntut Rasulullah SAW dengan tuduhan kedzaliman dalam darah dan harta.

Hadits tersebut menggambarkan bahwa Rasulullah SAW tidak berhak menentukan harga karena takut akan dituntut dengan tuduhan zalim. Karena Rasulullah takut terjadi berat sebelah atau merugikan salah satu pihak ketika beliau menentukan harga di pasar tersebut karena yang memiliki wewenang menentukan harga ialah Allah SWT. Kemudian jika dikaitkan dengan konsep upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan seharusnya pemerintah tidak menetapkan upah, jika upah yang ditetapkan tinggi maka akan merugikan pengusaha dan sebaliknya jika upah yang ditetapkan rendah akan merugikan pekerja. Dalam hal ini menurut ekonomi Islam besaran upah pekerja seharusnya ditetapkan oleh mekanisme pasar serta kesepakatan kedua belah pihak. Penetapan upah tidak disamakan atau diseragamkan, karena antara pekerjaan dalam sebuah pekerja dengan pekerja dalam perusahaan lain pasti berbeda. Perbedaan tersebut baik aspek pekerjaan bobot, tingkat kesulitan, keahlian yang dibutuhkan dan sebagainya. Maka sangat tidak wajar dan tidak sejalan dengan prinsip keadilan. Menurut ekonomi Islam pembayaran upah dilakukan secara adil beradsarkan kinerja yang dilakukan. Untuk mewujudkan keadilan dalam pembayaran upah, sistem bagi hasil berdasarkan produktivitas perlu dipertimbangkan. Dengan sistem bagi hasil, maka akan terwujud keadilan. Pekerja akan mendapatkan upah yang tinggi jika produktivitas dan pendapatannya perupahan tinggi. Sebaliknya, pekerja akan mendapatkan upah rendah jika produktivitas dan pendapatan perupahan rendah.

Tugas pemerintah dalam hal pengupahan untuk buruh/pekerja bukan hanya membuat dan menetapkan Undang-Undang, akan tetapi berperan untuk mengontrol/mengawasi apakah peraturan tersebut sudah berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan serta memberikan sanksi yang melanggar kebijakan yang ditetapkan dalam legalitas resmi yang dibuat oleh negara.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat peneliti simpulkan bahwa:

Konsep upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan jika ditinjau menurut persepektif Ekonomi Islam pada dasarnya telah relevan dengan sistem upah menurut ekonomi Islam karena upah yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan kebijakan untuk buruh/pekerja mendapatkan upah yang layak untuk mencukupi kehidupannya bersama keluarganya dan menetapkan bahwa pengusaha/majikan tidak boleh dengan sengaja membayar upah terlambat karena ketika pengusaha/majikan membayar upah terlambat dengan sengaja maka dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha/majikan tersebut akan mendapatkan sanksi. Ekonomi Islam pun ada hak denda bagi orang yang tidak memenuhi kewajibanya atau terlambat memenuhi kewajibannya, sesuai dengan peraturan yang terdapat dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Pasal 38 yang menyatakan bahwa seseorang dikenakan denda disebabkan karena tidak melakukan apa yang dijanjikan untuk melakukannya, melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana dijanjikan, melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat, melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh

dilakukan. Ekonomi Islampun mengajarkan bahwa seorang majikan harus memberikan upah kepada buruh yang layak (pangan,pandang,papan) dan membayar upah sebelum keringatnya kering dalam arti tidak boleh terlambat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Bagi pengusaha/majikan agar dapat mematuhi peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan membayar upah sesuai dengan kesepakatan dan tidak diperkenankan dengan sengaja terlambat membayar upah buruh.
2. Bagi buruh/pekerja agar tidak banyak menuntut karena pemerintah telah membuat kebijakan bagi buruh yang bertujuan untuk mensejahterakan buruh tanpa mengenyampingkan kepentingan pengusaha/majikan.
3. Bagi pemerintah yang sudah mewacanakan bagi hasil dalam penentuan upah atau berdasarkan produktivitas hendaknya dapat direalisasikan. Konsep bagi hasil dalam penentuan upah lebih mewujudkan kemaslahatan dan keadilan bagi pengusaha maupun buruh dalam bentuk Undang-undang, bukan hanya sekedar wacana akan tetapi ditetapkan karena konsep bagi hasil dalam penentuan upah buruh dapat membaca kemaslahatan bagi pengusaha maupun buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2,* (Jakarta: Dharma Bhakti Wakaf, 1995.

Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang,* alih bahasa Dewi Nurjulianti et.al., Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997.

al-maraghi, Mustofa Ahmad, *Terjemahan Tafsir al-Maraghi jilid 25,* Penerjemah Ashori Umar Sitanggal, et. al, Semarang: Toha Putra, 1989.

Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* Jakarta : Rineka Cipta, 1998.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Cet. IX, Jakarta :Rineka Cipta,2001.

Asikin, Zainal dkk, *Dasar-Dasar Hukum Peburuhan,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Chaudrhry, Sharif Muhammad, *Sistem Ekonomi Islam,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: Fokus Media, 2006.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Ke Empat,* (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.

Fatoni, Abdurahmat, *Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skipsi,* Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Fauzan, al Saleh, *Fiqh Sehari-hari*, Jakarta: Gema Insani Press, 2005.

Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalah,* Gaya Media Pratama, Jakarta, 2000.

Ibrahim, Ahmad, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Jaribah bin Ahmad Al-Harits, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab,* Jakarta: Khalifah, 2006.

Karim, Helmi, *Fiqh Muamalah,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997.

Lubis, K Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam,* Jakarta : Sinar Grafika, 2004.

Mannan, Abdul M. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam.* Yogyakarta: PT.Dana Bhakti Wakaf, 1997.

Mannan, Abdul Muhammad, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam,* alih bahasa M.Nastangin, Yogyakarta: Dana Wakaf, 1993.

Meloeng, J Lexy . *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Muhammad, Abdillah Abu bin Ismai'il al-Bukhari, *Sahih al-Bukkhari,* Indonesia:Maktabat Dahlan.

Nayla, P Akifa , *Sistem Administrasi Gaji dan Upah,* Jogjakarta: Laksana,2014.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Q.S Az-zukhruf (43) : 32

QS. AL-Baqarah (2) : 233

Qs. Thaha: 118-119.

Quraish,Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran,* Jakarta:Lentera Hati.

Reading, F Hugo , *Kamus Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta :Rajawali Pers, 1986.

Ruky, S Ahmad . *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan,* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Sinn, Abu Ibrahim Ahmad, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Konteporer,* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

Suhendi, Hendi, *Fiqih Muamalah,* Jakarta: Rajawali Pers, 2007.

Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta:Rajawali Press 1992.

Syafei, Rachmat, *Fiqh Muamalah,* Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.

Tsabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah,* Jilid 13, Penerjemah Kamaludin A.Marzuki, Al-Ma'arif, Bandung ,1997.

Wikipedia, Kamus online , di unduh Tanggal 24 November 2015

www.Kuualita(Berita online Ekonomi).com, diunduh Tanggal 24 November 2015.

www.Antarnews.com Di Unduh Tanggal 30 November 2015.

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

Nomor : Sti.13/J-SY/PP.00.9/0404/2015 Metro, 24 April 2015
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Sekripsi**

Kepada Yth:
1. Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag
2. Dr. Suhairi, S.Ag., M.H

di –
Metro

Assalamu'alaikum wr.wb.

Untuk membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II skripsi mahasiswa :

Nama	:	Amirul Muslimin
NPM	:	1172054
Jurusan	:	Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi	:	Ekonomi Syariah (ESy)
Judul	:	Konsep Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dengan ketentuan :

1 Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai selesai skripsi:
   a Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
   b Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2 Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3 Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang dikeluarkan oleh STAIN Jurai Siwo Metro tahun 2013
4 Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
   a Pendahuluan ± 2/6 bagian.
   b Isi ± 3/6 bagian.
   c Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Ketua Jurusan

Dr. Mat Jalil, M. Hum
NIP. 196208121998031001

OUTLINE

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTRA ISI

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

B. Pertanyaan Penelitian

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

D. Penelitian Relevan

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian
2. Sumber Data
3. Tehnik Pengumpulan Data
4. Tehnik Analisis Data

BAB II UPAH DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

A. Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Upah
2. Tujuan Pembayaran Gaji dan Upah
3. Penetapan Upah

B. Cara Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan
C. Upah Minimum
1. Definisi Upah Minimum
2. Penetapan Upah Minimum menurut Undang-undang Ketenagakerjaan
D. Denda dan Pemotongan Upah Menurut Undang-undang Ketenagakerjan

BAB III UPAH MENURUT EKONOMI ISLAM
A. Pengertian Upah
B. Sejarah Pelaksanaan Upah
1. Dasar Hukum Pemberian Upah
2. Dasar Hukum Menurut Al-Qur'an
C. Dasar Hukum Menurt Hadis
D. Rukun dan Syarat Pemberian Upah
E. Besaran Upah
F. Waktu bayar Upah
G. Pengenaan Denda Pekerja
H. Sistem Upah dalam Islam

BAB IV TINJAUAN EKONOMI ISLAM TENTANG KONSEP UPAH MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan
B. Saran
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

Metro, 12 Desember 2015
peneliti

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

Pembimbing I

Prof.Dr.H.j Enizar, M.Ag
NIP.196009181087032003

Pembimbing II

Dr. Suhairi, S. Ag. MH
NIP. 19721001 199903 1 003

KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) JURAI SIWO METRO

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id, Website: www.stainmetro.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : Sti.13/S/HM/02.2/870/2015

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro. Menerangkan bahwa :

Nama	: AMIRUL MUSLIMIN
NPM	: 1172054
Jurusan/Prodi	: Syariah dan Ekonomi Islam / ESy
Semester	: IX (Sembilan)

Adalah anggota Perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro Tahun Akademik 2015/2016 dengan nomor : 3466/P/M/STAIN/2015.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 26 Oktober 2015
Kepala Perpustakaan

PERPUSTAKAAN STAIN JURAI SIWO METRO

Isa Ansori, S.Ag., S.S., M.H.I.
NIP. 19721007 199903 1 002

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	1 Januari 2015
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa **:Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi :Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM **: 1172054** **Semester/TA IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	Jumat, 18/12-15		✓	- Refisi upah menurut UU - Beri penjelasan terhadap prosi 2 yg disebutkan - Konsep upah / ketentuan upah menurut Islam perlu diperkuat	

Dosen Pembimbing,

Suhairi S.Ag., MH
NIP.19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	1 Januari 2015
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa **:Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi** **: Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM **: 1172054** **Semester/TA** **IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	Rabu, 06/01-16		✓	- Bertanya upaya Dipahami Gelasang termasuk literatur. - Sistem upaya Dalam Islam harus Dimasukkan	

Dosen Pembimbing,

Suhaini S.Ag., MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	1 Januari 2015
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa **:Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi** **: Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM **: 1172054** **Semester/TA** **: VIII/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	Kamis, 21/01-16		✓	Acc Bab II-III untuk dikembalikan ke Pembimbing I	

Dosen Pembimbing,

Suhairi S.Ag., MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

bSEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	1 Januari 2015
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa **:Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi :Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM **:1172054** **Semester/TA :IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	25-1-16	V		Bab II. - Terjadi 1 alinea tanpa ide. Pecah alinea yg terdiri dr 6 ide. - Pasal ja tak dikupas nikahnya - psl 15 perkawinan cuma → ① yg harus nambah lagi cuma - lagi psl yg lain * UU No 13/2003 & PP No 78/15 - Semua dr awal sd akhir psl disemua g isi ket. tdk ditulis pula jadi 1 hal.	

Dosen Pembimbing,

Prof.Dr.H.j Enizar, M.Ag
NIP.196009181087032003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

bSEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	1 Januari 2015
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa :Amirul Muslimin Jurusan/Prodi :Syariah dan Ekonomi Islam/ESy

NPM :1172054 Semester/TA :IX/2015

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	29-1-16	✓		Bab III - Transliterasi ⟹ hrs mengacu pedoman penulis STAIN - Bedakan antara upaya & usaha!! - Penomoran ayat Rancu. Semua & pedoman - Bangun data Fikrah harus!! - Cari kitab Fiqh & hadits	

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs.

Prof.Dr.H.j Enizar, M.Ag
NIP.196009181087032003

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa :**Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi** :**Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM :**1172054** **Semester/TA** :**IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	11-2-16	✓		Pasal Undang-undang dan hukumnya, tp anda harus melakukan [illegible] pasal -- [illegible] [illegible] pasal	
	17-2-16	✓		ACC Bab III [illegible]	

Dosen Pembimbing,

Prof.Dr.H.j Enizar, M.Ag
NIP.196009181087032003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa :**Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi** :**Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM : **1172054** **Semester/TA IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	Rabu, 17/02-16	✓		- Bab IV; Tinjauan Ekonomi Islam tentang konsep upah menurut undang-undang ketenagakerjaan, pembahasan analisis konsep upah menurut UU ketenagakerjaan menurut Ekonomi Isl.	

Dosen Pembimbing,

Dr. Sukiri S.Ag., MH
NIP.19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa **:Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi :Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM **: 1172054** **Semester/TA IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	Kamis, 18/02-16	✓		- Analisis / pembahasan dicantumkan dengan dalil Islam - Kesimpulan dipadatkan; mengacuk pada penelitian	

Dosen Pembimbing,

Dr. Suhairi,S.Ag., MH
NIP.19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa :**Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi** :**Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM : **1172054** **Semester/TA IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	Jumat, 19/02-16		✓	Analisis - harus lebih jelas ✓ Cermat penyajian dengan teori	
	Selasa, 22/02-16		✓	- Analisis ada beberapa konsep yg kurang ✓ yg tidak sesuai - kesimpulan belum.	

Dosen Pembimbing,

Dr. Suhairi S.Ag., MH
NIP.19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa **:Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi :Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM **: 1172054** **Semester/TA IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	Selasa, 23/02-16		✓	- Analisis dari beberapa [illegible] yang [illegible] [illegible] dengan EI, dan [illegible] [illegible] dari yang [illegible] dengan EI, [illegible] dan [illegible]. - Kesimpulan [illegible] [illegible].	

Dosen Pembimbing,

Dr. Suhairi S,Ag., MH
NIP.19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa **:Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi :Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM **: 1172054** **Semester/TA IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	Rabu, 24/02-16		✓	- Analisis & kompile [illegible] dan kaitkan dengan prinsip [illegible]	
	Rabu, 29/02-16		✓	- ACC Bab IX - X dan [illegible] ke Pembimbing 1	

Dosen Pembimbing,

Dr. Suhairi S.Ag., MH
NIP 19721001 199903 1 003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

bSEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa :Amirul Muslimin Jurusan/Prodi :Syariah dan Ekonomi Islam/ESy

NPM :1172054 Semester/TA :IX/2015

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	25-2-16	✓		Bab IV. - Tinjauan tdk jelas. Coba ditinjau bagaimana teori yg. misalnya - - Besar upah - - proses penetapan upah - waktu pembayaran upah - Cara membayar upah. dll * Harus ada perspektif Ekonomi Islam tg th.	

Dosen Pembimbing, **Mahasiswa Ybs.**

Prof.Dr.H.j Enizar, M.Ag **Amirul Muslimin**

NIP.196009181087032003 **NPM: 1172054**

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

bSEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	FM-STAINJS-BM-05-09
	No. Revisi	RO
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	1 dari 1

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa **:Amirul Muslimin** **Jurusan/Prodi** **:Syariah dan Ekonomi Islam/ESy**

NPM **:1172054** **Semester/TA** **:IX/2015**

NO	Hari/Tgl	Pembimbing		Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		I	II		
	3/3 16	✓		ACC utk dimajukan	

Dosen Pembimbing,

Prof.Dr.H.Enizar, M.Ag
NIP.196009181087032003

Mahasiswa Ybs.

Amirul Muslimin
NPM: 1172054

*)Dapat diganti dengan bukti bimbingan
Yang sudah ada dalam Proposal dan Skripsi Mahasiswa

RIWAYAT HIDUP

Amirul Muslimin di lahirkan di Gayau Sakti pada tanggal 22 April 1993, anak keempat dari lima bersaudara dari Bapak Imam Ghozali dan Ibu Martiyah.

Pendidikan dasar penulis ditempuh di MI Darussalam Gayau Sakti selesai pada tahun 2005, kemudian melanjutkan di MTS Darussalam Gayau Sakti dan selesai tahun 2008, sedangkan Sekolah Menengah Atas di MAN I Metro selesai pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan di STAIN Jurai Siwo Metro Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam pada semester I TA. 2011/2012.