

BAB III

TINJAUAN TEORI

A. Pengertian Upah Secara Umum

1. Pengertian Upah

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

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu¹. Pengertian upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.²

Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraihan bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan”³.

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI)*, cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 1250

²Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), h. 395

³Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 373

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan⁴.

Sifat gaji pada umumnya menurut Hartadi adalah :

- a. Berlaku secara nasional,
- b. Dikeluarkan oleh pemerintah pusat,
- c. Biasanya ditinjau 5 tahun sekali,
- d. Ada sistem kenaikan dengan jumlah perincian dari pusat pemerintahan,
- e. Dasar pemberian adalah golongan/ tingkat pekerjaan, dan
- f. Diikuti dengan sistem tunjangan⁵.

Selanjutnya pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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

⁴Sugiyarso, G. dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2005, h. 95

⁵Hartadi, Bambang, *Sistem Pengendalian Dalam Hubungan dengan Manajemen dan Audit*, Yogyakarta: BPFE, 1999, h. 11

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;

- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa “Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu (a). Berdasarkan wilayah Propinsi atau kabupaten/kota, (b). Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3) “Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.” Ayat (4) “Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.”.

Pasal 92 ayat (1) : “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja pendidikan dan kompetensi.” Ayat (2): “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”. Ayat (3) : “Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri”.

Definisi di atas pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu timbal balik dari pengusaha kepada karyawan (penulis dalam hal ini menyebutnya sebagai kaum buruh). Sehingga dari keempat pengertian tersebut dapat disimpulkan menjadi hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang kesemuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, yang ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya.

Pengertian lain juga dapat kita lihat pada pernyataan Dewan Perupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Perbedaan yang ada adalah point kelayakan yang lebih ditekankan sebagai aspek pencipta interaksi kerja yang harmonis. Bila kita melihat teori

upah menurut konsep barat yang ungkapkan oleh Hendry Tanjung. maka akan diketahui bahwa konsep barat lebih terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian . Berbeda halnya dengan gaji yang menurut pengertian barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali.

Pemilik tenaga kerja dalam hal ini adalah pekerja atau karyawan. Sedangkan pengguna tenaga kerja adalah pengusaha. tentang tenaga kerja, Suryadi menjelaskan definisi pemilik tenaga kerja, pengguna tenaga kerja, gaji diperuntukkan bagi mereka yang menerima tiap bulan. Sedangkan upah diperuntukkan mereka pekerja harian.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa buruh atau pekerja memiliki hak jaminan sosial sebagai berikut;

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁶.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 100 ayat 1, 2 dan 3 menjelaskan bahwa;

⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- 2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- 3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah⁷.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁸.

Upah mengupah dalam kerja sebagaimana perjanjian perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat pelaksanaan upah mengupah berlangsung, maka pihak yang sudah terikat berkewajiban memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat tersebut.⁹

⁷Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸*Ibid.*

⁹Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994),

Pada dasarnya upah diberikan seketika itu juga tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirkan. Jadi pembayarannya sesuai dengan perjanjian. Tetapi kalau ada perjanjian, harus segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai¹⁰.

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

2. Upah Menurut Waktu

Ada tiga sistem pembayaran upah, yaitu¹¹.

a. Sistem upah menurut waktu, yang menentukan bahwa besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja, tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja mereka. Keuntungan sistem upah menurut waktu yaitu:

1. Para tenaga kerja tidak perlu terburu-buru di dalam menjalankan pekerjaan, karena banyak-sedikitnya unit yang mampu mereka selesaikan tidak terpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka

¹⁰Abdul Fatah Idris, Abu Ahmadi, *Fiqh Islam Lengkap*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), h. 168

¹¹Hendra Poerwanto, *Sistem Upah dan Perencanaan Tingkat Upah*, <https://sites.google.com/site/penganggaranperusahaan/anggaran-tenaga-kerja-langsung/sistem-upah-dan-perencanaan-tingkat-upah-tenaga-kerja-langsung>, Akses 2 September 2014

terima. Dengan demikian kualitas barang yang diproduksi akan dapat terjaga.

2. Bagi para tenaga kerja yang kurang terampil, sistem upah ini dapat member ketengan dalam bekerja, karena walaupun mereka kurang bisa menyelesaikan unit yang banyak, mereka akan tetap memperoleh upah yang sama dengan yang diterima oleh tenaga kerja lain.

Kerugian sistem upah menurut waktu yaitu:

- a. Para tenaga kerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan para tenaga kerja yang kurang terampil, sehingga tenaga kerja yang terampil kurang bersemangat dalam bekerja.
- b. Adanya kecenderungan para pekerja untuk bekerja lamban, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan tidak berpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima.

- b. Sistem upah menurut unit hasil, yang menentukan besar-kecilnya upah yang diterima tenaga kerja, tergantung pada banyaknya unit yang dihasilkan. Semakin banyak unit yang dihasilkan, semakin banyak upah yang diterima. Keuntungan sistem upah menurut unit hasil yaitu:

1. Para tenaga kerja yang terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan akan menentukan besar-kecilnya

upah yang akan mereka terima. Akibatnya produktivitas perusahaan meningkat.

2. Adanya kecenderungan pekerja untuk bekerja lebih semangat, agar memperoleh upah yang lebih besar.

Kerugian sistem upah menurut unit hasil yaitu¹²:

- a. Para pekerja akan bekerja terburu-buru, sehingga kualitas barang kurang terjaga.
- b. Para pekerja yang kurang terampil akan selalu memperoleh upah yang rendah, akibatnya mereka kurang mempunyai semangat kerja.
- c. Sistem upah dengan insentif, yang menentukan besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar-kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah dengan insentif sering dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut. Namun sistem ini juga memiliki kerugian, yaitu sistem ini memerlukan sistem administrasi yang rumit, sehingga memerlukan tambahan pegawai di bagian administrasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menentukan tarif upah, yaitu dengan:

¹²*Ibid*

1. Rata-rata tingkat upah. Penentuan tarif upah dalam suatu departemen atau pusat biaya dapat dilakukan dengan membuat estimasi jumlah pekerja dan tingkat upah, kemudian di hitung rata-rata upah.
2. Rasio historis. Rasio historis antara jumlah upah yang dibayar dengan jumlah jam kerja langsung dalam suatu departemen dapat berubah bila kondisi berubah.
3. Standar akuntansi. Penetapan tarif upah dapat sama dengan standar akuntansi biaya. Hal ini hanya dapat diterapkan jika perusahaan telah memakai sistem akuntansi biaya standar untuk upah, sehingga tidak perlu dibedakan antara standar dengan yang dianggarkan.¹³

3. Pengertian Borongan

Pemberi tugas berupa perorangan, badan hukum, instansi pemerintah ataupun swasta. Si pemberi tugaslah yang mempunyai prakarsa memborongkan bangunan sesuai dengan kontrak dan apa yang tercantum dalam bestek dan syarat-syarat. Dalam pemborongan pekerjaan umum dilakukan oleh instansi pemerintah, direksi lazim ditunjuk dari instansi yang berwenang, biasanya dari instansi pekerjaan umum atas dasar penugasan ataupun perijinan kerja¹⁴.

¹³*Ibid*

¹⁴Sri Soedewi Masjuchun Sofwan, *Hukum Bangunan, Perjanjian Pemborongan Bangunan*, (Yogyakarta: Liberty, 1982), h. 62

Pemborong adalah perseorangan atau badan hukum, swasta maupun pemerintah yang ditunjuk untuk melaksanakan pekerjaan pemborong bangunan sesuai dengan bestek¹⁵.

Didalam dunia tenaga kerja ada 2 macam hubungan kerja yaitu yang berdasarkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sedangkan cara pembayaran upah dibedakan atas, pembayaran upah secara harian, mingguan, atau secara bulanan dan pembayaran upah secara borongan atau berdasarkan satuan hasil yang sering disebut dengan istilah pekerja borongan atau tenaga kerja borongan, pekerja borongan adalah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pengusaha (*employer*) untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Status hubungan kerja pekerja borongan adalah berdasarkan PKWTT yang upahnya dibayarkan berdasarkan kesepakatan dengan perusahaan dengan mempersyaratkan pencapaian suatu target atau produktivitas tertentu.¹⁶

B. Upah Menurut Ekonomi Islam

1. Pengertian Upah secara Etimologi

Bahasa arab upah disebut **أجر** atau **أجرة** bentuk masdar dari kata yang berarti **يأجر** memberi hadiah atau upah atas sebuah pekerjaan¹⁷.

Pengertian upah dalam istilah fiqh tidaklah jauh dari makna yang secara bahasa, dalam konteks akad jasa ini, upah dapat didefinisikan

¹⁵FX. Djumaldji, *op., cit.*, h. 8

¹⁶[Http://depnakertrans.go.id/?show=faq&id=18](http://depnakertrans.go.id/?show=faq&id=18)

¹⁷Ahmad warson munawwir, *Al-munawwir kamus Arab-indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997, h. 7

sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan¹⁸.

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*¹⁹. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti 'iwad (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.

Konsep upah juga muncul dalam kontrak *ijrah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijrah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah)²⁰.

Pengertian upah dalam istilah *fiqh* tidak jauh dari maknanya secara bahasa, dalam konteks akad dan jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan²¹.

Pada garis besarnya *ijarah* terdiri atas dua pengertian, yaitu: pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu 'ain, seperti: rumah dan pemakaian. Kedua, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Pengertian pertama

¹⁸Afzalurrahman, *Muhammad sebagai pedagang*, Jakarta; Yayasan Swarna Bhumi, 2000, h. 395

¹⁹Ahmad Warson Munawwir, *Al-munawwir Kamus Bahasa Arab-Indonesia*, edisi II, (Surabaya: Pustaka progresif, 1997), h. 9

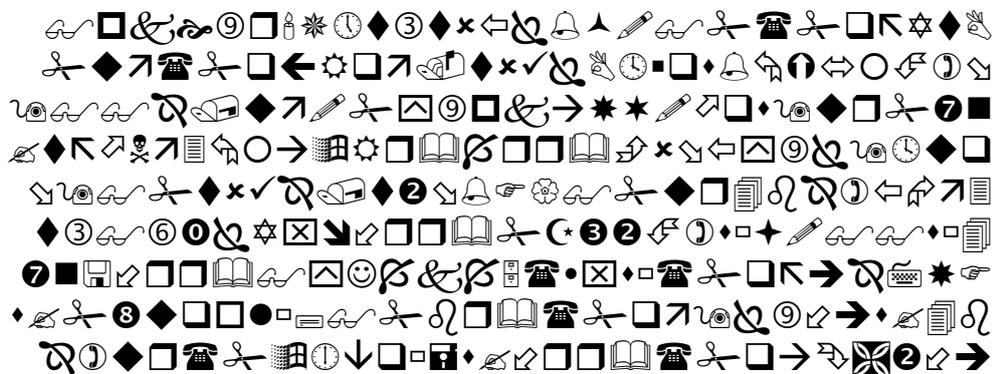
²⁰Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzhib al-'Arba'ah*, j.3, Kairo: Dr al-Hads, 2004, h. 76

²¹Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), h. 395

mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah²².

Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu²³, menurut Imam Syafi'i dan Ahmad,“ Ia berhak sesuai akad. Jika orang yang menyewa (*mua'ajir*) menyerahkan barang atau jasa kepada orang yang menyewakan (*musta'jir*), maka ia berhak menerima seluruh bayaran karena penyewa sudah mendapatkan manfaat dari kontrak. Dan ia wajib menyerahkan kompensasi agar dapat menerima barang atau jasa tersebut²⁴.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana didalam Al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 135 berikut ini;



²²Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 422
²³Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 11
²⁴Imam Hasan al- Banna, *Fiqh Sunnah*, Jilid 4, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), h. 209-

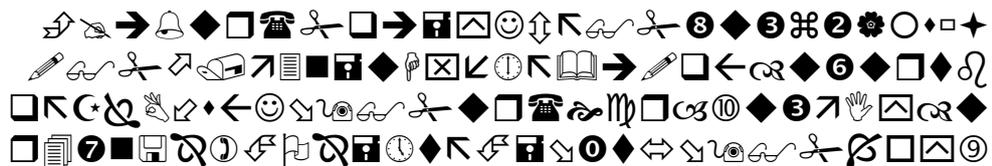


Artinya; “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran.dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan”. (QS. An-Nisa’: 135)²⁵

Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.Upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya²⁶.

2. Hukum Islam

Menurut Baqir Sharief Qorashi, “pengupahan bermakna membayar kompensasi atas apa yang memberi manfaat, entah itu karena suatu pekerjaan atau selainnya”. Allah SWT berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 berikut ini;



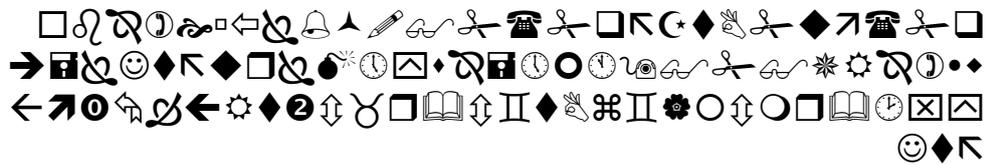
²⁵Departemen Agama RI, *Op., Cit*

²⁶G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta:Sinar Grafika, 1994), h. 94



Artinya: “Dan Katakanlah; “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105)²⁷

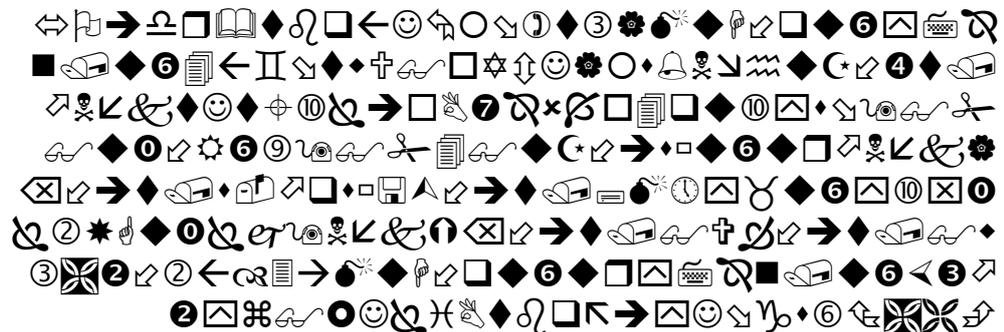
Allah SWT berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 30 berikut ini;



Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”. (QS. Al-Kahfi: 30)²⁸

Upah-mengupah diSyariatkan berdasarkan al-Qur’an, as- Sunnah dan Ijma’ Ulama.

Dalam Surat Az-Zukhruf ayat 32 Allah SWT berfirman sebagai berikut;



Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah menyingkakan sebahagian

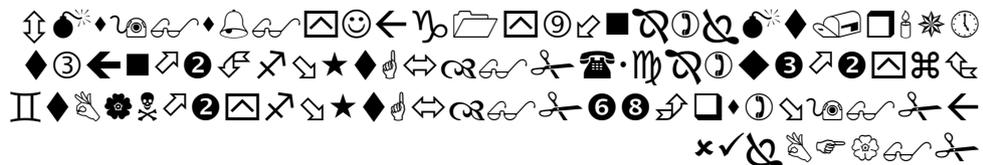
²⁷Departemen Agama RI, *Op., Cit*

²⁸Departemen Agama RI, *Ibid*

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”.(Az-Zukhruf: 32)²⁹

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah apalagi pemberian wahyu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Karena banyaknya kebutuhan manusia yang tidak dapat di siapkannya secara mandiri, maka dia harus menjadi makhluk sosial. Dengan demikian dia membutuhkan orang lain sehingga hal ini menjadikan mereka saling tolong- menolong dan butuh membutuhkan. Salah satu wujud dari adanya rasa saling tolong-menolong dan butuh-membutuhkan dalam kehidupan sehari-hari adalah upah-mengupah atau *ujrah*³⁰.

Selanjutnya Allah SWT berfirman dalam surat Al-Qasas ayat 26 berikut ini;



Artinya: *“salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.* (Al-Qasas: 26)³¹

²⁹Departemen Agama RI, *Ibid*

³⁰M. Quraish Shihab, *Tafsir al- Misbah*, Vol. 12, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 563

³¹Departemen Agama RI, *Op., Cit*

Dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap ketentuan upah tenaga kerja menurut syariat Islam di dasarkan pada asas *maslahah mursalah*.³²

Mengenai disyariatkan ijarah, semua umat bersepakat, seorang ulama' pun tidak ada yang membantah kesepakatan (ijma') ini. Sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat³³.Fuqaha telah bersepakat tentang kebolehan menyewakan orang untuk perbuatan-perbuatan yang tidak dilarang (mubah).

3. Rukun dan Syarat Upah

a. Rukun upah (*ujrah*)

Jumhur ulama' berpendapat bahwa rukun *ijarah* yang pada garis besarnya *al-ujrah* ada empat:

1. Orang yang berakad yakni mu'ajir dan musta'jir
2. Manfaat
3. Ujrah
4. Sighat (ijab dan qabul)³⁴

Menurut ulama mazhab Hanafi, rukun yang dikemukakan diatas bukan rukun tetapi syarat³⁵.

Para pihak yang melakukan akad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk).Jika

³²Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2000), h. 156-157

³³*Ibid*

³⁴Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 125

³⁵Ali Hasan, *Berbagai macam transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat*, (Semarang: Asy-Syifa', 1990), h. 231

salah satu pihak adalah orang gila atau anak kecil, maka akadnya tidak sah. Ulama madzab Syafi'i dan Hanbali menambahkan syarat lain, yaitu baligh. Jadi anak kecil meski sudah tamyiz (pandai) dinyatakan tidak sah jika belum baligh.

b. Syarat-syarat upah (*ujrah*)

Dalam Ekonomi Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

1. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum³⁶.
2. Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas³⁷. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

Memperkejakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidakpastian). *Ijarah* seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut

³⁶M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), h. 99-100

³⁷Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konseptual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 186

sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan³⁸.

3. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba³⁹. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
4. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut⁴⁰.

Para ulama membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu termasuk hak dari seorang pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima⁴¹.

Para ulama telah menetapkan syarat upah yaitu:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah penyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut⁴².

³⁸*Ibid*

³⁹*Ibid*

⁴⁰Abdurrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Madzab (Al-Fiqh 'Alal Madzahibil Arba'ah)*, juz IV, (Semarang: CV. As-Syifa', 1994), h. 180

⁴¹Ghufran A. Mas'adi, *Op. Cit*, h. 87

Penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan kerja atau kegunaan manfaat tenaga kerjaseseorang. Di dalam Islam Profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu. Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para *musta'jir* harus memberi upah kepada *mu'ajir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan *mu'ajir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun *mu'ajir* dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan⁴³.

⁴²Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 129

⁴³Jalaludin Abdur Rahman Bin Abi Bakar Asy-SyuYuti, *Al- Jamius Saghir*, juz ii, (Darul Fikr, tth), h. 186