

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH

A. Pengertian Upah

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang¹.

Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka kewajibannya seperti yang telah mereka buat didalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi sedangkan buruh bangunan adalah buruh merupakan suatu usaha kemudian mendapat upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya di berikan secara harian maupun perminggu tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui²

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah 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,

¹Djumadi, *Hukum Perburuan Perjajian Kerja*, (Jakarta : Rajawali, 1992), cet. ke- 1, hal. 32-33.

²[http : // bayuzu. Blogspot. Com / 2012 / 04 / pengertian- Buruh bangunan. Html](http://bayuzu.blogspot.com/2012/04/pengertian-Buruh-bangunan.html), 04 Januari 2013.

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan³.

Jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

2. Upah Nyata (*Real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak, upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau innatural, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang Innatura tersebut.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), cet, ke-1, hal. 150.

3. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki gizi yang lebih baik.

4. Upah Minimum (Minimum wages)

Sebagai mana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana⁴.

Adapun tujuan utama penentuan upah minimum yaitu :

- a. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- b. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaanya secara material kurang memuaskan.
- c. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.

⁴G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuan Di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1986), cet. ke-1, hal. 93.

- d. Mengusahakan terjaminnya atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

5. Upah Wajar (*Fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya.⁵

Menurut dewan penelitian batasan tentang pengupahan, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut sesuatu persetujuan Undang-undang dan peraturan-peraturan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Jadi uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah

⁵*Ibid.* hal. 100-102.

merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain.

Adapun upah buruh mempunyai kedudukan yang istimewa, hal ini tertera dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku, pasal 27 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.
- b. Apabila buruh jatuh pailit, maka upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari 25% seluruh jumlah upah buruh, pasal 28 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981⁶.

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah, menurut pasal 4 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan upah tidak melakukan pekerjaan. Dan di dalam pasal 93 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 ada ketentuan juga yaitu “ Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaannya, kecuali apabila buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya sendiri. Hal ini sering disebut asas “ *No work no pay*” , namun asas *no work no pay* (tidak bekerja tidak dibayar) ini tidak berlaku mutlak, artinya walaupun tidak bekerja buruh tetap mendapatkan upah. Asas *no*

⁶Djumialadji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1992), cet. ke-1, hal. 54.

work no pay tidak berlaku dan pengusaha tetap wajib membayar upah, apabila terjadi hal sebagai berikut :

1. Jika buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pengertian sakit di sini bukan karena kecelakaan kerja. Di samping itu bagi buruh yang sakit tentunya harus ada surat keterangan dokter.
2. Jika buruh tidak masuk kerja karena buruh menikah, menikahkan. Mengkhitankan, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia..
3. Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban Negara, menjalankan kewajiban terhadap Negara adalah melaksanakan kewajiban Negara yang diatur dengan peraturan perundang-undang. Pembayaran upah kepada buruh yang menjalankan kewajiban terhadap Negara dilaksanakan apabila :
 - a. Negara tidak melakukan pembayaran.
 - b. Negara membayar kurang dari upah yang biasanya diterima buruh, dalam hal ini pengusaha wajib membayar kekurangannya.⁷

Pembayaran upah oleh pengusaha kepada buruhnya yang menjalankan kewajiban Negara dibatasi paling lama satu tahun. Dengan demikian kalau melebihi dari satu tahun dalam menjalankan kewajiban Negara, asas *no work no pay* berlaku secara penuh juga.

⁷*Ibid*, hal. 56.

4. Buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya. Sebagai contoh : Departemen agama menentukan waktu untuk melaksanakan ibadah haji adalah 40 hari, maka pengusaha wajib membayar upah buruh untuk selama 40 (empat puluh) hari, selebihnya 40 hari tidak wajib membayar upah.
5. Buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari.

Dalam hal ini upah yang harus dibayar oleh pengusaha ialah selama buruh tidak dipekerjakan. Untuk halangan yang dialami oleh pengusaha yang tidak dapat dihindari, seperti kehancuran atau musnahnya perusahaan beserta peralatannya karena bencana alam, kebakaran atau peperangan sehingga perusahaan tidak memungkinkan lagi berfungsi atau menjalankan kegiatannya, maka pengusaha tidak diwajibkan membayar upah kepada buruh.
6. Buruh melaksanakan hak istirahat.
7. Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan⁸.

B. Dasar Hukum Upah

Buruh harus memiliki kesadaran bekerja bukan semata-mata merupakan objektivikasi diri manusia untuk mengangkat harga diri dan martabatnya, tetapi juga sadaran eksistensinya. Kesadaran buruh atas

⁸*Ibid*, hal. 45-49.

eksistensinya yang kini semakin membucuh harus benar-benar dijaga pertumbuhannya agar mampu membuah hasil berupa kesejahteraan buruh dalam arti lahir dan batin, meskipun kedua-duanya sangat sulit diperoleh sekaligus, barang kali harus benar-benar dikembangkan adalah kesadaran akan persoalan utama buruh yaitu upah agar minimal sama dengan produktivitas yang di hasilkan untuk perusahaan⁹.

Dari uraian diatas bahwa upah (*al- Ijarah*) adalah merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia, sebab itu para fuqaha telah menilai bahwa ijarah ini suatu hal yang dibolehkan, karena perbuatan tersebut adalah merupakan salah satu bentuk tolong menolong antara sesama manusia.

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Dengan upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar¹⁰.

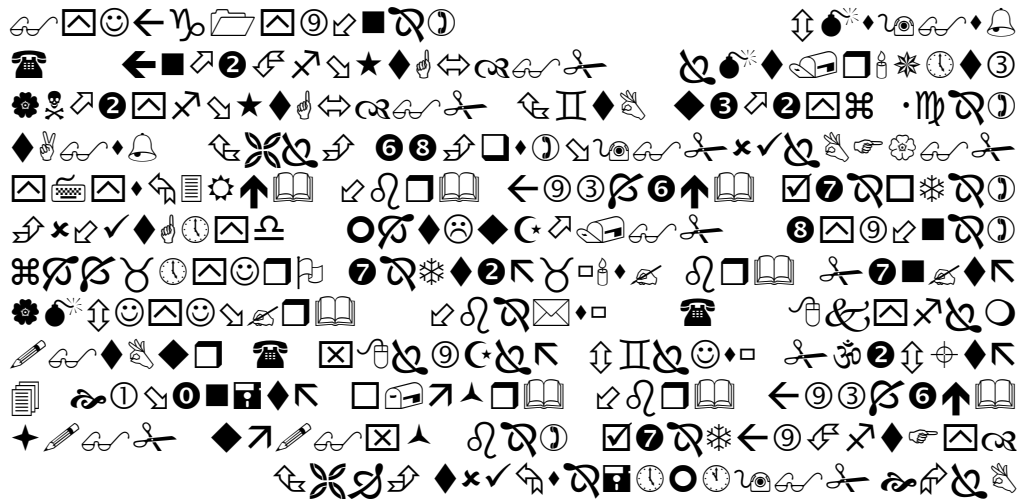
Disamping itu dalam ketetapan MPR. NO. 1V /MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, hubungan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh

⁹Eggi Sudjana, *op.cit*, hal. 81

¹⁰Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum*, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, (Jakarta : 1984), cet. ke-1, hal. 13

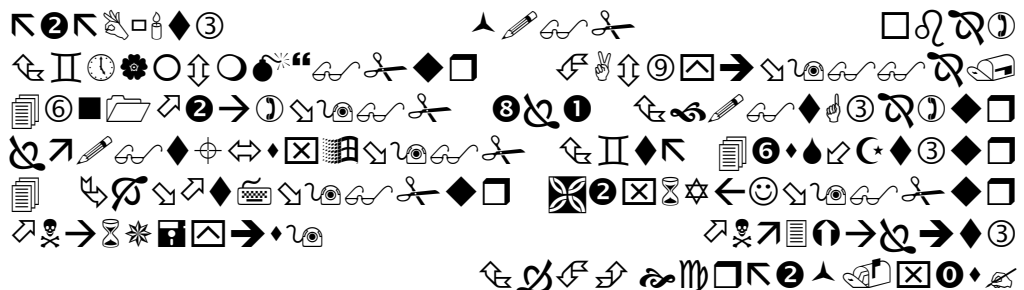
Dalam syari'at Islam, landasan pengupahan kaum buruh atas jasa yang diberikan kepada majikannya dapat dilihat dalam al-Qur'an maupun sunah Rasul sebagai berikut :

1. Surat al-Qashas ayat 26-27 yang berbunyi :



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” . Berkatalah dia (Syu'aib): “ Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (sutau kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insyaf Allah akan mendapati ku termasuk orang-orang yang baik “.

2. Surat An-Nalh ayat 90 yang berbunyi :



Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang pengajaran kepada mu agar kamu dapat mengambil pelajaran*¹¹ .

3. Hadist Rasulullah SAW yang di riwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

عَطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ .

Artinya :“*berikanlah upah buruh, sebelum kering keringatnya (HR. IbnuMajah) “*¹² .

Maksud hadis di atas berikanlah upah kepada seseorang itu pada waktu berakhirnya pekerjaannya dan jangan menanggukannya. Dengan adanya dasar hukum yang dikemukakan diatas, jelaslah bahwa upah merupakan sesuatu yang dibolehkan.

Dalam hal upah, memberikan upah hendaknya setelah ada ganti dan yang di upah tidak berkurang nilainya, seperti : memberi upah kepada yang menyusui, upah ini diberikan karena sebab menyusui tidak karena susunya, tetapi hal mengerjakannya. Sebagaimana orang menyewa rumah dan dalamnya ada sumur, boleh mengambil air sumur dan nilai yang disewa, seperti menyewa kebun yang berbuah, menyewa kambing karena susunya atau diambil anaknya sebab yang demikian mengurangkan nilainya.

Begitu juga masalah pembayaran upah harus jelas sebagaimana jual beli yang pembayarannya waktu itu juga, tetapi sewaktu perjanjian boleh

¹¹Departemen Agama. RI, *al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang : CV. Toha Putra, 1981), cet. ke-1, hal. 57.

¹²Rachmat Syafe'i , *Fiqih Muamalah* , (Bandung : Pustaka Setia , 2004), cet, ke-2, hal. 126.

diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirinya. Jadi pembayaran upah harus sesuai dengan perjanjian kalau ternyata sudah diperjanjikan, maka harus sesuai dengan perjanjian kalau ternyata sudah diperjanjikan, maka harus segera diberikan mana kala pekerjaan sudah selesai¹³.

Upah (*Ijarah*) itu berlaku umum atas setiap aqad yang berwujud pemberianb imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil. Pada garis besarnya *ijarah* itu terdiri dari : pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu 'ain (benda), seperti rumah, pakaian dan lain-lain. Kedua, pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh nafs (pekerja), seperti seorang pelayan. Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan ijarah ini, mestilah orang yang memiliki kecakapan bertindak, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggung jawabkan secara hukum.

C. Sistem Pembayaran Upah

Menurut hukum positif penetapan upah, terdapat berbagai sistem pembayaranupah, pembayaran itu sebagai berikut :

1. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pembayaran ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan, dimana tiap-tiap jam diberikan upah perjam, untuk tiap saat hari bekerja diberikan upah harian, untuk seminggu bekerja diberikan upah mingguan, untuk setiap bulan diberikan upah

¹³Mohammad . Rifa' i, Mohammad. Zuhri, *Terjemahan Kifayatul Akhyar*, (Semarang : CV. Toha Putra, 1978), cet. ke-1, hal. 226.

bulanan dan sebagainya. Dalam sistem pengupahan ini, buruh tidak perlu melakukan pekerjaan dengan tergesa-gesa oleh sebab itu dampak negatif dari sistem ini adalah buruh tidak bekerja dengan giat.

2. Sistem upah potongan

Sistem ini, sering dipakai untuk mengganti sistem upah jangka waktu apabila hasil pekerjaan tidak memuaskan, karena upah ini hanya bisa diterapkan bila dapat diukur hasil pekerjaan itu dengan ukuran tertentu, misalnya jumlah banyak, jumlah berat, jumlah luasnya hasil pekerjaan buruh tersebut. Maka sistem pengupahan itu tidak dapat dipakai pada suatu perusahaan.

3. Sistem upah pemufakatan

Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkat barang-barang dan sebagainya, tapi upah ini bukan diberikan kepada buruh masing-masing melainkan pada sekumpulan buruh yang telah bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

4. Sistem skala upah buruh

Adanya pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung pada harga pasaran diluar negeri, upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga barang hasil perusahaan itu. Cara pengupahan seperti ini banyak terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris.

Dalam pengupahan ini bisa terjadi perselisihan apabila harga barang turun terus menerus yang akhirnya mengakibatkan buruh yang sudah terbiasa dengan gaji yang besar.

5. Upah indeks

Upah indeks adalah upah yang naik turun, menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, tetapi naik turunnya upah ini tidak akan mempengaruhi nilai riil dari upah.

6. Sistem upah pembagian keuntungan

Maksudnya disamping upah yang diterima oleh buruh pada waktu tertentu pada sistem ini, maka pada penutupan buku tahunan bila perusahaan mendapat keuntungan yang besar kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu¹⁴.

D. Masalah Dalam Upah

Didalam kehidupan sehari-hari, kita mengetahui bahwa perselisihan itu merupakan masalah yang umum dalam kehidupan manusia, dalam tiap interaksi tentu akan terdapat reaksi. Begitu di perusahaan yang merupakan lingkungan masyarakat pekerja tertentu, hubungan perburuhannya pun tidak terlepas dari pengertian di atas dan suatu kebijaksanaan pengusaha yang telah dipertimbangkan dengan matang, akan diterima oleh para buruhnya dengan rasa puas dan ada pula yang kurang puas¹⁵.

¹⁴Imam Soeporno, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1985), cet. ke-7, hal. 131.

¹⁵G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, *op.cit*, hal. 245.

Jadi masalah timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruhnya, berpokok pangkal karena adanya perasanaan-persanaan kurang puas tersebut. Pengusaha memberikan kebijaksanaanya yang menurut pertimbangan sudah mantap dan akan diterima oleh para buruh, sayangnya karena para buruh memiliki perasaan dan pertimbangan yang lain.

Maka penerimaan atas kebijaksanaan pengusaha itupun menjadi tidak sama, sebagian yang merasa puas akan tetap bekerja dengan tenang dan semangat, sedangkan yang merasa kurang puas dengan cepat menunjukkan apatisme, semangat kerja menjadi sangat menurun dan terjadilah masalah-masalah itu.

Yang menjadi pokok pangkal kurang puasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah pokok pangkal ketidak puasan buruh dalam hal pengupahan ini seperti :

- a. Lambatnya pelaksanaan pembayaran upah. Biasanya bagi perusahaan yang sudah di akui keabsahannya pelaksanaan upah sudah di jadwalkan.
- b. Adanya pemotongan-pemotongan upah untuk keperluan suatu dana bagi kepentingan buruh, tanpa perundingan dulu dengan pihak buruh.
- c. Belum mampunya perusahaan untuk memperbaiki upah buruh.
- d. Adanya kehendak dari para buruh agar upahnya dipersamakan dengan pengupahan yang lebih baik di perusahaan lain ¹⁶.

Keberadaan upah minimal ini harus benar-benar dijaga dan diperjuangkan pelaksanaannya, yang tidak hanya didasarkan semata pada

¹⁶*Ibid* , hal. 248.

mekanisme pasar, mengingat berbagai kelemahan internal buruh untuk memperjuangkan sendiri meski sudah ada kebebasan berserikat. Masalah upah disebut pokok karena dari sekian banyak persoalan perburuhan banyak yang disebabkan persoalan upah¹⁷.

Setelah mengetahui bahwa yang menjadi pokok dalam soal pengupahan ini, pengupahan harus mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki apa yang memangkurang baik, sesuai dengan kemampuan perusahaannya, dan apabila perbaikan-perbaikan itu belum mampu mengingat keuangan perusahaan, segera memusyawarahkan hal itu secara terbuka dengan pihak serikat buruh. Dengan cara musyawarah ini hal keinginan dan kemampuan akan dapat didekatkan tanpa adanya perselisihan yang berlarut-larut.

E. Upah Menurut Islam

Di dalam segenap aspek kehidupan bisnis dan transaksi, Islam mempunyai sistem perekonomian yang berbasiskan nilai-nilai dan prinsip-prinsip syari'ah yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadist. Sistem ekonomi Islam saat ini lebih dikenal dengan sistem ekonomi syari'ah.

Dalam ekonomi Islam definisi upah tidak jauh berbeda dengan apa yang disebut diatas, namun dapat kita pandang dari dua segi yaitu moneter dan bukan moneter. Dalam Islam upah

(*Al-Ijarah*) adalah merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia oleh sebab itu para ulama menilai bahwa (*ijarah*) merupakan suatu

¹⁷Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2002), cet. ke-1, hal. 82.

hal yang boleh dan bahkan kadang-kadang perlu dilakukan. Syarat mempercepat dan menangguk yang sebagian lagi sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Upah dapat digolongkan menjadi 2 macam yaitu :

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
2. Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksud adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya¹⁸.

Diantara hak terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan pekerjaannya, dimana Islam sangat besar perhatiannya tentang masalah upah kerja ini, seperti yang dapat kita cermati dalam beberapa hal sebagai berikut :

1. Ancaman keras bagi orang yang melanggar hak-hak orang lain dan tidak menepati upah mereka. Sungguh Umar *RadhiyallahuAnhu* memerintahkan kepada para gubernurnya untuk menyampaikan hak kepada orang yang memilikinya, dan melarang dari menghambat hak dari orang yang memilikinya secara menjelaskan bahwa demikian itu termasuk kezhaliman¹⁹.

¹⁸Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008), cet. ke-1, hal. 230.

¹⁹Jaribah bin Ahmad al-Haristi, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khatib*, (Jakarta : Khalifa, 2006), cet. ke-1, hal. 236-237.

2. Di antara perhatian Islam adalah penentuan upah dan penjelasannya, sehingga tidak lagi terdapat kesamaran dan kerumitan di dalamnya. Dalam hadis disebutkan, “ *Sesungguhnya Nabi Shallahu Alaihi wa Salam melarang memperkerjakan seseorang sehingga menjelaskan tentang upahnya*” dan di antara yang menunjukkan perhatian *Umar Radhiyallahu Anhu* tentang penjelasan upah dan penentuannya adalah riwayat tentang pemuda miskin yang datang kepada Umar karena ingin jihad, dan dia tidak memiliki dana sama sekali, maka Umar mencarikan untuknya pekerjaan, secara berkata kepada para sahabat, “ Siapakah orang anshar berkata “ saya, wahai Amirul Mukminin”. Umar berkata, berapa kamu memberinya upah dalam setiap bulan? Ia menjawab, demikian dan demikian. “Umar berkata, Ambillah dia.
3. Diantara bukti perhatian Islam tentang upah pekerja adalah memerintahkan penyerahan upah langsung sehabis selesainya bekerja dari pekerjaannya.
4. Sesungguhnya para pakar hukum Islam (fuqaha) memperhatikan hukum *ijarah* (persewaan)²⁰ .

Penentuan upah di dalam Ekonomi Umar *Radhiyallahhu anhu*, terdapat perbedaan jumlah upah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sesuai kualitas pekerja, dimana seyogianya dibedakan antara para pekerja di pemerintahan dan pekerja terhadap individu, di antaranya adalah para manajer. Berikut rincian tersebut :

²⁰*Ibid*, hal. 237-238

1. Para Pekerja di Pemerintah

Hukum asal dalam upah pekerja di lembaga Negara adalah tidak kurang dari kadar kecukupannya. Sesungguhnya mengatakan keberhakan pekerja pemerintah (pegawai negeri) akan gaji yang tidak kurang dari batas dari kecukupan itu menuntut beberapa faktor, yang terpenting di antaranya adalah sebagai berikut :

- a. Melindungi pekerja dari suap atau khianat dengan melanggar terhadap apa yang dibawah kekuasaannya dari harta kaum muslimin.
- b. Umar *Radhiyallahu Anhu* melarang para gubernurnya berdagang pada masa tugas mereka.
- c. Meluangkan waktu untuk bekerja.
- d. Penentuan gaji bagi pegawai pemerintah tidak tunduk kepada sistem penawaran.

2. Para Pekerja bagi Individu

Fuqaha membedakan antara pekerja khusus dan pekerja bersama, dimana pekerja khusus adalah orang yang melakukan akad terhadap pekerja pada masa tersebut. Upah pekerjaan seseorang, pekerja bersama atau pekerja khusus berkaitan dengan kesepakatan diantara kedua belah pihak (pekerja dan yang memperkerjakan).

Sedangkan pengaruh dengan faktor berbandingnya kekuatan penawaran dan permintaan yang terjadi di pasar Islam secara penuh, termasuk dalam masalah harga dan upah. Tapi apakah upah bekerja pada individu, baik pekerja khusus maupun pekerja bersama tidak dipersyaratkan harus merealisasikan hal kecukupannya, upah pekerja pada individu, baik pekerja khusus maupun pekerja bersama tidak dipersyaratkan harus merealisasikan kecukupannya di karenakan sebab-sebab sebagai berikut :

- a. Perbedaan kemampuan dan keahlian seseorang dengan orang yang lain.
- b. Sesungguhnya persyaratan batas minimal upah pekerja pada individu harus tidak kurang dari batas kecukupan itu berdampak pada hal-hal negatif, diantaranya bahwa pekerja akan mengarah pada pekerjaan yang mudah dikarenakan batas kecukupan pasti akan didapatnya.
- c. Pada dasarnya fuqaha ketika membicarakan upah pekerja pada individu, maka sesungguhnya mereka menentukannya dengan upah sepadan²¹.

Dari uraian diatas menunjukkan adanya aturan syari'ah dalam bekerja dan menentukan upah. Dalam hal ini syari'ah sangat mengajukan adanya profesionalisme di dalam bekerja. Karena segala sesuatu harus di tempatkan pada porsinya dan berdasarkan pada keseriusan atau kesungguhan.

²¹*Ibid* , hal. 238-242.