**KETENTUAN UPAH
MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003
DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

Oleh : Ana Annisa'atun

Abstrak: Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya dalam pelaksanaan kerja dan pelaksanaan memberikan upah pengusaha dilarang sewenang-wenang dalam menentukan upah pekerja. Dari beberapa peraturan (ketentuan hak dan kewajiban) tersebut di atas bisa kita lihat poin yang paling urgen adalah masalah upah, jadi antar buruh dan pengusaha ada hak dan kewajiban dalam hal ini yang harus diselesaikan tanpa adanya salah satu pihak yang merasa dirugikan. Ketentuan upah yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 88 dan 89 yang menjelaskan bahwasannya setiap pekerja berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. 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.

Kata Kunci: upah, UU No. 13 Tahun 2003, hukum Islam.

Pendahuluan

Dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu sama lainnya untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup, di mana tolong menolong yang baik bersifat menguntungkan kedua belah pihak dan tidak mengingkari salah satu pihak. Di antara sekian banyak bentuk tolong menolong adalah sistem kerjasama hubungan industrial yang didalamnya juga termasuk sistem pengupahan, hal ini di maksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun pekerja, dalam hal pengupahan Islam memberikan 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 upah atau gaji.¹ Dan mengenai penetapan upah bagi para tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.

Dijelaskan pula dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya dalam pelaksanaan kerja dan pelaksanaan memberikan upah pengusaha dilarang sewenang-wenang dalam menentukan upah pekerja. Sebagaimana disebutkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 88 tentang pengupahan bagi tenaga kerja harus memenuhi: 1) upah minimum; 2) upah kerja lembur; 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan; 3) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; 4) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; 5) bentuk dan cara pembayaran upah; 6) denda dan potongan upah; 7) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; 8) struktur dan skala pengupahan yang proporsional; 9) upah untuk pembayaran pesangon; dan 10) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.²

Dari beberapa peraturan (ketentuan hak dan kewajiban) tersebut di atas bisa kita lihat poin yang paling urgen adalah masalah upah. Jadi antar 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.³

Politik perburuhan saat ini dapat kita baca dari dua aspek, yakni produk hukum berupa undang-undang berikut peraturan penjelasannya atau kebijakan pemerintah dan aspek perilaku dan implementasinya. Produk hukum yang ada adalah implementasi dari proyek pembangunan orde baru. Oleh karena

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijārah, Syirkah*, (Bandung, al-Ma'arif, 1987), 5.

² Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006), 16-19.

³ Ch. Deri bk G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Surabaya: Sinar Grafika, 1994), 96.

itu, tidak mengherankan jika kebijakan yang ada bersifat *economic oriented*, lebih mementingkan pertumbuhan ekonomi dari pada kesejahteraan buruh dan lebih berpihak pada pengusaha.⁴

Berdasarkan permasalahan tersebut, adalah menarik untuk dikaji tentang bagaimana perspektif hukum Islam terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan implementasinya bagi kesejahteraan buruh.

Konsep Upah Menurut Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*.⁵ Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti '*iwad*' (ganti), oleh sebab itu *al-ṣawāb* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).⁶ Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Dalam kamus bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.⁷

Afzalurrahman juga 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.⁸ Nurimansyah Haribuan juga mendefinisikan bahwasannya upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*) yang diterima buruh (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.⁹ Sedangkan upah

⁴ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Meringing*, (Yogyakarta: PPMI, 2000), 23.

⁵ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawir*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), 9.

⁶ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), 29.

⁷ Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: PT Arkola, 1994), 1108.

⁸ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), 68.

⁹ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Jakarta: Dharma Bhakti Wakaf, 1995), 361.

dalam undang-undang RI no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.¹⁰

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab *ijārah* sebagaimana perjanjian kerja. Menurut bahasa *ijarah* berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, karena itu lafadz *ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.¹¹ Dengan kata lain, sebagaimana dikemukakan oleh Wahbah al-Zuhailī, pada garis besarnya adalah *ujrah* terdiri atas, *pertama*, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain. *Kedua*, pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.¹²

Dari definisi di atas, bahwasannya *ijārah* merupakan transaksi atas suatu manfaat sumber daya manusia yang lazim disebut perburuhan (upah kerja). Sebagaimana disebutkan dalam surat *at-Ṭalāq* ayat 6 tentang memberi upah karena menyusui anak.

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجَدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ
أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِن أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فِى صُرْعِ لِهٖ أٰخَرٰى ﴿٦﴾

¹⁰ Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 4.

¹¹ Ibid.. 30. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 115.

¹² Wahbah al-Zuhailī, *al-Fiqh al-Islāmiy wa Adillatuh*, juz 4, (Beirut Lebanon: Dar Al-Fikr-Al-Muasir, 1997), 3811.

Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (QS. al-Talāq : 6)

عن ابي سعيد قال عن الحسن أنه كره أن يستأجر الرجل حتى يعلمه أجره
(رواه النساء)

“Sesungguhnya Rasulallah membenci mengupah pekerja kecuali sudah jelas upah baginya”. (HR. al-Nasāi).¹³

حدثنا ابو كامل حدثنا حماد عن حماد عن ابراهيم عن ابي سعيد الخدري ان النبي
صلى الله عليه وسلم نهى عن استئجار الا جير حتى يبين له اجره وعن النجاشي
واللمس والقاء الحجر

“Dari abu sa’id berkata: Rasulallah saw melarang seorang buruh minta upah sehingga lebih dahulu ia harus menerangkan (jenis) upahnya itu, dan (rasul melarang) jualan najsy (menyuruh orang lain untuk memuji barang dagangannya laku) sentuhan dan melempar batu. (HR.Ahmad).

Berdasarkan hadith di atas, Wahbah al-Zuhailī menyatakan, bahwa upah disyaratkan harus: 1) berupa harta yang dapat diketahui keberadaannya;¹⁴ 2) tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijārah* seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan upah secara sewa menempati rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan yang serupa.¹⁵

¹³ Imam Nasa’i, *Kitab Aimān Wa al-nuzūr*, No. 3798.

¹⁴ Wahbah al-Zuhailī, *al-Fiqh al-Islāmiy wa Adillatuh*, juz 4, 3822.

¹⁵ *Ibid.*, 107.

Oleh karena itu, dalam berkaitan ini, upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihālah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan *ijārah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan. Dan upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanāfi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Berdasarkan uraian tersebut, para ulama fiqh membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima.¹⁶ Dari naṣ-naṣ juga dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan dalam Islam. Dengan kata lain, pelaksanaan pemberian upah (upah kerja) yang merupakan *ijārah* dalam hukum Islam.¹⁷

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan Kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikannya dengan biaya hidup dalam batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum dan sebaliknya, mereka akan menguranginya apabila beban hidupnya berkurang. Oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat.

Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada

¹⁶ Gufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 187.

¹⁷ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijārah, Syirkah*, (Bandung: al- Ma'arif, 1987), 25.

keahlian dan manfaat yang di berikan oleh si pekerja itu. Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material. Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah, Pendekatan Qur'āni dalam hal penentuan upah berdasarkan perimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan suatu hal yang terpenting yang harus diperhitungkan.¹⁸

Dalam al-Qur'ān maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi gaji kepada para pekerjanya sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik di pihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan harta, uang ataupun jasa, sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas. apabila tidak jelas maka tidak akan sah transaksi tersebut, pendek kata upah atau gaji haruslah jelas sehingga menafikkan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan, karena pada dasarnya semua transaksi harus bisa menafikkan permusuhan di antara manusia dan sebelum kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya.

Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya, apabila gaji disyaratkan untuk diberikan harian, bulanan atau kurang dari itu ataupun lebih maka gaji tersebut tetap harus di berikan sesuai dengan kesepakatan tadi. Jika dalam akad tidak terdapat

¹⁸ M .Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Risalah: Gusti, 1996), 118.

kesepakatan mempercepat atau menanggukhan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut, misalnya orang yang menyewa rumah untuk selama satu bulan kemudian masa satu bulan tersebut telah berlalu maka ia wajib membayar sewaan, jika akad *ijārah* untuk suatu pekerjaan maka kewajiban pembayaran upahnya, pada waktu berakhirnya pekerjaan.

Oleh karena itu, pengusaha harus membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya, dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja.¹⁹

Penjelasan tersebut, memberikan sebuah pemahaman bahwa dua hal yang harus diperhatikan dalam menentukan upah pekerja, yaitu prinsip keadilan dan kecukupan.²⁰ *Pertama*, prinsip keadilan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan *aqad* (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-*aqad*). *Aqad* dalam perburuhan adalah *aqad* yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Mā'idah ayat 8 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا ۗ اَعْدِلُوْٓا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ

حَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk

¹⁹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, 35.

²⁰ Risky Irawan, *Konsep Upah Dalam Kacamata Islam*, <http://pengusaharindusyariah.com/> diakses 28 April 2011

Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Al-Maidah : 8).

Nabi SAW. bersabda : *"Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan"*. (HR. Baihaqī). Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasūlullāh SAW. bersabda : *"Dari Abdillāh ibn Umar, Rasūlullāh SAW. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya"*. (HR.Ibnu Mājah dan Imam Thabrānī). Hadith lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah diriwayatkan dari Abu Hurairah ra., dari Nabi Muhammad SAW. bahwa beliau bersabda: *"Allāh telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya"* (HR. Bukharī).

Hadith diatas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

Kedua, kelayakan (kecukupan). Jika Adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka Layak berhubungan dengan besaran yang diterima layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan.

Dari hadith yang diriwayatkan oleh Abū Dhar bahwa Rasūlullāh SAW. bersabda: *"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka*

harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Dapat dijabarkan bahwa hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad yang lalu telah dsabdakan oleh Nabi Muhammad SAW. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang dilakukan saat ini.

Dalam Islam, penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan. Apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli, yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.²¹ Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali adakalanya

²¹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 194.

ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*).

Dan tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini adalah untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.

Mengenai perkiraan upah Taqiyudin al-Nabhanī menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya dalam memproduksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda dan berangkat dari adanya jual beli, sedang upah berangkat dari *ijārah*, dan juga karena upah itu merupakan kompensasi dari jasa pekerjaan yang disesuaikan dengan nilai kegunaannya selama upah tersebut ditentukan di antara keduanya, disamping itu juga menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seorang pekerja bisa mengendalikan seorang pemberi pekerja dengan menaikkan atau menurunkan upah seenaknya sendiri dengan alasan turun dan naiknya harga. Di lain pihak tidak bisa diklaim bahwa pemaksaan seorang pemberi kerja pada saat memberikan upah yang telah ditentukan dalam kondisi menurunnya harga barang yang telah dihasilkan akan menyebabkan keluarnya

seorang pekerja, yang terjadi ketika barang dipasarkan secara keseluruhan merosot.²²

Apabila upahnya belum jelas tetapi transaksi *ijārah* tersebut sudah berlangsung, maka transaksi tersebut tetap sah, dan apabila kemudian hari terjadi perselisihan tentang kadar upahnya, maka bisa dikembalikan kepada upah sepadan (*ujrah al-mithlī*). Upah yang sepadan (*ujrah al-mithlī*), menurut Ibn Taimiyah, tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci. Pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara (*ujrah al-mithlī*) sebagai harga prinsip. Dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua belah pihak.²³

Dalam menentukan *ujrah al-mithlī* (upah yang sepadan) ini sangat ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat pembelian jasa. Tujuan dasarnya adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja terpelihara dari eksploitasi satu sama lain. Dengan begitu jika ingin menetapkan tarif upah atas kedua belah pihak melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan jumlah upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya.²⁴ Menurut Ibn Taimiyah, upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dalam kasus jua dan sewa, harga yang telah diketahui

²² Taqiyudin al-Nabhanī, *Membangun Sitem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 107.

²³ A.A Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, (Surabaya, PT Bina Ilmu, 1997), 93.

²⁴ M. Arsikal, *Etika Interoensi Negara: Perpsektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta, Logos, 1999), 100. Lihat juga A.A Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, 98.

(*tsaman musamma'*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma'*) itu, syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut, seperti halnya syarat yang telah disebutkan diatas.²⁵

Jika kemudian *ujrah al-mithli* ini tidak terjadi, menurut Taqiyudin al-Nabhanī, pemerintah berhak memaksa pihak-pihak yang bergerak di bidang produksi jika masyarakat membutuhkan jasa mereka, seperti petani (produsen padi), penjahit (produsen sandang), dan tukang bangunan (produsen papan) untuk menjual jasa mereka dengan menerima sejumlah upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*).²⁶ Demikian juga pendapat Yūsuf Qarḍawī, bahwa penetapan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara, tugas negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakkan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong-menolong.

Pada dasarnya hubungan kerja menurut Islam merupakan suatu kerja sama yang saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha atau pekerja, oleh karena itu tidak dibenarkan adanya pemaksaan untuk melakukan suatu pekerjaan diluar ketentuan batas waktu kerja yang telah diatur pemerintah, namun jika suatu perusahaan membutuhkan tenaga seorang pekerja di luar waktu yang telah ditentukan, maka berdasarkan hadith diatas seorang pengusaha harus membantu pekerja tersebut dengan menambah upah yang biasanya ia terima.

²⁵ Taqiyudin al-Nabhanī, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, 103.

²⁶ *Ibid.*, 103.

Berdasarkan ketentuan dan hadits diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan akan tetapi lebih pada persoalan bagaimana kita memahami dan menghargai sesama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Hendrieanto, dalam penentuan upah nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial tingkat *market wage* pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai manusia bersifat subjektif, jadi tingkat upah yang Islami akan ditentukan berdasarkan faktor obyektif dan subyektif.²⁷

Konsep Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bagaimana ketentuan upah dalam Undang-Undang pasal 88, yaitu: 1) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan 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.²⁸

Dalam pasal 89 dijelaskan tentang upah minimum. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a

²⁷ M.B. Hendrieanto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islami*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 228.

²⁸ Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 16-19.

dapat terdiri atas: 1) upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota; 2) upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota; 3) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak; 4) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/kota bupati/walikota; 5) komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.²⁹

Dari penjelasan ketentuan upah dalam UU No 13 tahun 2003 maka pemerintah membuat Peraturan Gubernur Jawa Timur No 69 tahun 2009 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur, yaitu:

Dengan Peraturan ini ditetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2010. (Pasal 1). Besarnya Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal sebagaimana tersebut dalam Lampiran. (Pasal 2 ayat 1). Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) a, hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun. (Pasal 2 ayat 2). Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dilarang mengurangi atau menurunkan upah. (Pasal 3 ayat 1). Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2. (Pasal 3 ayat 2). Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur Jawa Timur melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, sesuai ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. (Pasal 4). Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2010. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan

²⁹ Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 37-38.

peraturan gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Timur . (Pasal 5).³⁰

Ketentuan Upah UU No. 13 Tahun 2003 dalam Perspektif Hukum Islam

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

Lain halnya dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah mereka memberikan upah pada pekerja disesuaikan dengan biaya hidup dalam batas yang sangat minimum. Oleh karena itu setiap orang harus diberikan imbalan penuh sesuai dengan hasil kerjanya dan tidak boleh seorangpun yang diberlakukan secara tidak adil, maka dalam hal ini peran pemerintah sangat penting dalam mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan supaya di antara pekerja dan majikan atau pengusaha tidak terjadi penganiayaan dan ketidakadilan. Agar tingkat upah ini dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara layak, maka pemerintah harus menetapkan upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan kerja yang disesuaikan berdasarkan tingkat harga dan biaya hidup.

Islam memberikan dasar dalam melaksanakan penentuan upah yang adil, yaitu supaya pihak pengusaha dalam menentukan upah berdasarkan keadilan, sebagaimana firman Allāh SWT, QS. al-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Sesungguhnya Allāh menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari

³⁰ Peraturan Gubernur Jawa Timur No 69 tahun 2009 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur.

*perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.(Q.S. al-Nahl : 90).*³¹

Islam memandang bahwa gaji buruh itu sama sekali tidak terkait dengan harga barang yang diproduksinya maupun tingkat taraf hidup suatu masyarakat. Upah yang diterima oleh seorang buruh tidak lebih dan tidak kurang hanya bergantung pada jasa yang diberikannya. Semakin tinggi jasa yang diberikannya maka semakin besar pula upah yang akan diterimanya. Hal ini terkait dengan pandangan Islam tentang nilai barang yang dihasilkan, yaitu bahwa nilai barang itu bergantung pada kegunaannya serta memperhatikan faktor kelangkaannya. Ini juga terkait dengan bahwasannya buruh itu hanyalah seseorang yang terikat akad untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu sampai selesai Sehingga upahnya tentu saja tidak bergantung dari nilai barang yang dihasilkan. Karena bagaimanapun juga barang itu bukanlah milik buruh tersebut.

Dalam konteks ini, Negara berperan dalam melakukan pemerataan rizki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada di bawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.

Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerja sama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya.

³¹QS. al-Nahl (16) : 90.

Sebagaimana dalam firman Allāh SWT. dalam QS. al-Anfāl ayat 58 :

وَأَمَّا تَخَافُ مِنْ قَوْمٍ خِيَانَةً فَانذِرْ إِلَيْهِمْ عَلَىٰ سَوَاءٍ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْخَائِبِينَ

“Dan jika kamu khawatir akan (terjadinya) pengkhianatan dari suatu golongan, Maka kembalikanlah perjanjian itu kepada mereka dengan cara yang jujur. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berkhianat.” (al-Anfāl:58).³²

Dengan demikian, hubungan kerja menurut Islam merupakan suatu kerja sama yang saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha atau pekerja, oleh karena itu tidak dibenarkan adanya pemaksaan untuk melakukan suatu pekerjaan diluar ketentuan batas waktu kerja yang telah diatur pemerintah, namun jika suatu perusahaan membutuhkan tenaga seorang pekerja di luar waktu yang telah ditentukan, maka berdasarkan hadits diatas seorang pengusaha harus membantu pekerja tersebut dengan menambah upah yang biasanya ia terima.

Kesimpulan

Ketentuan upah yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 88 dan 89 yang menjelaskan bahwasannya setiap pekerja berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

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.

Daftar Pustaka

Buku

³² QS. al-Anfāl (8) : 58.

- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Jakarta: Dharma Bhakti Wakaf, 1995.
- Arsikal, M. *Etika Intervensi Negara: Perpektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta, Logos, 1999.
- Asikin, Zainal, et.al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*. Bandung, al- Ma'arif, 1987.
- Hendrieanto, M.B. *Pengantar Ekonomi Mikro Islami*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Islahi, A.A. *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*. Surabaya, PT Bina Ilmu, 1997.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.
- Kartasapoetra, Cb. Deri bk G., RG. Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Surabaya: Sinar Grafika, 1994.
- Manan, M .Abdul. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. Risalah: Gusti, 1996.
- Mas'adi, Gufron A. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Munawwir, Ahmad Warson. *Kamus al-Munawwir*. Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.
- Nabhanī (al), Taqiyudin. *Membangun Sitem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Pendidikan, Departemen. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: PT Arkola, 1994.
- Peraturan Gubernur Jawa Timur No 69 tahun 2009 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur.

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

Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Meringing*. Yogyakarta: PPMI, 2000.

Yusanto, Muhammad Ismail, dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani, 2002.

Zuhailī (al), Wahbah. *al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*, juz 4. Beirut Lebanon: Dar al-Fikr al-Muasir, 1997.

Web

Irawan, Risky. *Konsep Upah Dalam Kacamata Islam*. <http://pengusaharindustriariah.com/> diakses 28 April 2011.