

**PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU
DALAM EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Tugas Akhir Dan Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Studi Ekonomi Syariah (S1) dan
mencapai gelar Sarjana Ekonomi



Oleh

NURUL HIKMAH
NIM. 130 212 0270

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
TAHUN 2018 M / 1440 H**

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DITINJAU DALAM
EKONOMI ISLAM

NAMA : NURUL HIKMAH

NIM : 130 212 0270

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN : EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH

JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, Oktober 2018

Menyetujui

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Munib, M.Ag
NIP. 196009071990031002

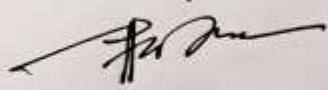

Jelita, M.SI
NIP. 198301242009122002

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam


Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI
NIP. 195406301981032001

Plt Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah


Ali Sadikin, M.SI
NIP. 197402011999031002

NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diuji Skripsi**
Saudara Nurul Hikmah

Palangka Raya, Oktober 2018

Kepada
Yth, Ketua Panitia Ujian Skripsi
FEBI IAIN Palangka Raya
di
Palangka Raya

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara:

Nama : Nurul Hikmah

NIM : 130 212 0270

Judul : **PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DITINJAU DALAM EKONOMI ISLAM**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi. Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

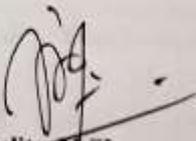
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui

Pembimbing I


Murnik, M.Ag
NIP. 196009071990031002

Pembimbing II


Jelita, M.Si
NIP. 198301242009122002

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DALAM EKONOMI ISLAM** oleh Nurul Hikmah dengan NIM : 130 212 0270 telah dimunakaqasyahkan Tim *munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 27 Oktober 2018

Palangka Raya, 27 Oktober 2018

1. **Ali Sadikin, M.SI** (.....)
Ketua Sidang/Anggota
2. **Enriko Tedja Sukmana, S. Th.I., M.SI** (.....)
Penguji I/Anggota
3. **Munib, M.Ag** (.....)
Penguji II/Anggota
4. **Jelita, M.SI** (.....)
Sekretaris Sidang/Anggota

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI
NIP. 195406301981032001

PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DALAM EKONOMI ISLAM

ABSTRAK

Oleh NURUL HIKMAH

Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat/berorganisasi, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam undang-undang ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan istilah buruh dan majikan, tapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah pengupahan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana tinjauan ekonomi Islam mengenai pengupahan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?. Untuk mencapai tujuan tersebut penelitian yang digunakan adalah *Library research* (penelitian kepustakaan). Metode pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti ialah metode dokumentasi, yang diperoleh dari dokumen-dokumen, buku, surat kabar dan lainnya. Dan buku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif.

Berdasarkan analisis data, diperoleh kesimpulan bahwa: Mengenai pengupahan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pengupahan dalam ekonomi Islam adalah untuk tujuan mensejahterahkan buruh dalam hal pengupahan agar buruh bisa merasakan keadilan dan memperoleh kehidupan yang layak sebagai masyarakat. Hanya saja pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak membahas tentang kehalalan bekerja dan upah yang halal karena hanya membahas tentang upah untuk kehidupan dunia saja, secara garis besar pemerintah hanya melakukan kebijakan kepada seluruh perusahaan agar bisa memberikan upah kepada buruh dengan layak. Lain halnya pengupahan dalam ekonomi Islam membahas upah halal dan pekerjaan yang halal karena yang dicari bukanlah untuk kelayakan hidup di dunia saja akan tetapi juga mencari kelayakan untuk kehidupan di akhirat juga.

Kata Kunci: Pengupahan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, Ekonomi Islam.

**PAYMENT TO LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT
REVIEWED IN ISLAMIC ECONOMY**

ABSTRACT
by NURUL HIKMAH

The Employment Law Number 13 of 2003 has been adjusted to the development of reforms, especially concerning the right to organize / organize, resolve industrial disputes. In this labor law there is no longer the term labor and employer, but has been replaced by the terms workers and employers. In Article 1 of Act Number 13 of 2003 concerning Manpower states that Employment is all matters concerning matters relating to labor at the time before, during, and after doing work..

The formulation of the problem of this research is wages according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and how is the review of Islamic economics regarding wages according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower? To achieve this goal the research used is Library research. Data collection methods used by researchers are documentation methods, which are obtained from documents, books, newspapers and others. And the book of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Data analysis used is a qualitative descriptive method.

Based on data analysis, it was concluded that: Regarding wages according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and remuneration in the Islamic economy is for the purpose of welfare of workers in terms of wages so that workers can feel justice and obtain a decent life as a society. It's just that wages according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower does not discuss halal work and lawful wages because only discussing wages for world life only, in general the government only makes policies for all companies in order to properly pay workers. . It is different with wages in the Islamic economy discussing halal wages and lawful work because what is sought is not for the feasibility of living in the world but also looking for eligibility for the afterlife as well.

Keywords : Wage, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Islamic Economy.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur peneliti hatrkan kehadiran Allah SWT, yang hanya kepada-Nya kita menyembah dan kepada-Nya pula kita memohon pertolongan. Atas limpahan taufiq, rahmad dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DALAM EKONOMI ISLAM”** dengan lancar. Shalawat serta salam kepada Nabi Junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW, *Khatamun Nabiyyin*, beserta para keluarga dan sahabat serta seluruh pengikut beliau *illa yaumul qiyamah*.

Skripsi ini dikerjakan demi melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palangka Raya.
2. Wakil dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palangka Raya.
3. Ibu Itsla Yunisva Aviva, M.E.Sy selaku ketua program studi Ekonomi Syariah di IAIN Palangka Raya.
4. Bapak Munib, M.Ag., dan Ibu Jelita M.SI, selaku dosen pembimbing I dan II yang telah ikhlas bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan

dan arahan kepada peneliti selama proses menyusun skripsi ini hingga dapat terselesaikan.

5. Bapak Enriko Tedja Sukmana S.Th, M.SI selaku dosen penasihat akademik selama menjalani perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan seluruh staf yang ada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peneliti selama menjalani perkuliahan.
7. Ucapan terima kasih sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada kedua orang tua, berkat do'a dan motivasinya yang tiada henti.
8. Seluruh teman-teman mahasiswa ESY tahun angkatan 2013 yang telah membantu peneliti selama penelitian.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Semoga karya ilmiah skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi semua pihak serta dipergunakan sebagaimana semestinya.

Wassalamua 'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Palangka Raya, Oktober 2018

Peneliti

Nurul Hikmah
NIM. 130 212 027

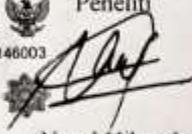
PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul "PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DALAM EKONOMI ISLAM" benar karya ilmiah saya sendiri dan bukan hasil menjiplak dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Oktober 2018

Peneliti

Nurul Hikmah
NIM. 130 212 0270

**METERAI
TEMPEL**
28AEAAFF345146003
6000
ENAM RIBU RUPIAH

MOTTO



... أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ ...

“...Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya...”

(HR. Ibnu Majah)



PERSEMBAHAN

Tiada daya dan upaya melainkan atas kehendak Allah SWT, tanpa seizinnya peneliti tidak bisa berbuat apa-apa. Oleh karena itu atas seizinnya,

skripsi ini aku persembahkan untuk:

Kedua orang tuaku yang tercinta yang memberikan kasih sayang kepada anakmu ini. Memberikan motivasi, dukungan, doa dan membiayai anakmu sekolah hingga sampai kuliah.

Kepada adik-adikku yang tercinta yang selalu membuat aku tersenyum, tertawa, di saat aku sedang sedih.

Kepada semua teman-temanku yang telah membantu dan mendukung selama ini hingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini dan semoga cita-cita kita semua tercapai.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B	be
ت	<i>Tā'</i>	T	te
ث	<i>Śā'</i>	Ś	es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	J	je
ح	<i>Hā'</i>	h .	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	d	de
ذ	<i>Żal</i>	ż	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	r	er
ز	<i>Zai</i>	z	zet
س	<i>Sīn</i>	s	es
ش	<i>Syīn</i>	sy	es dan ye
ص	<i>Şād</i>	ş	es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	d .	de titik di bawah
ط	<i>Tā'</i>	ţ	te titik di bawah
ظ	<i>Zā'</i>	z .	zet titik di bawah
ع	<i>'Ayn</i>	...'	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gayn</i>	g	ge
ف	<i>Fā'</i>	f	ef

ق	<i>Qāf</i>	q	qi
ك	<i>Kāf</i>	k	ka
ل	<i>Lām</i>	l	el
م	<i>Mīm</i>	m	em
ن	<i>Nūn</i>	n	en
و	<i>Waw</i>	w	we
ه	<i>Hā'</i>	h	ha
ء	<i>Hamzah</i>	...'	apostrof
ي	<i>Yā</i>	y	ye

B. Konsonan rangkap karena *tasydūd* ditulis rangkap:

متعاقدين	ditulis	<i>muta'āqqidīn</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	ditulis	<i>Hibah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	ditulis	<i>ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	ditulis	<i>zakātul-fitri</i>

D. Vokal pendek

ـَـ	Fathah	ditulis	a
ـِـ	Kasrah	ditulis	i
ـُـ	Dammah	ditulis	u

E. Vokal panjang:

Fathah + alif	ditulis	ā
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	ditulis	ā
يسعي	ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	ditulis	ī
مجيد	ditulis	<i>majīd</i>
Dammah + wawu mati	ditulis	ū
فروض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal rangkap:

Fathah + ya' mati	ditulis	ai
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
Fathah + wawu mati	ditulis	au
قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

النتم	ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القران	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penelitian kata-kata dalam rangkaian kalimat

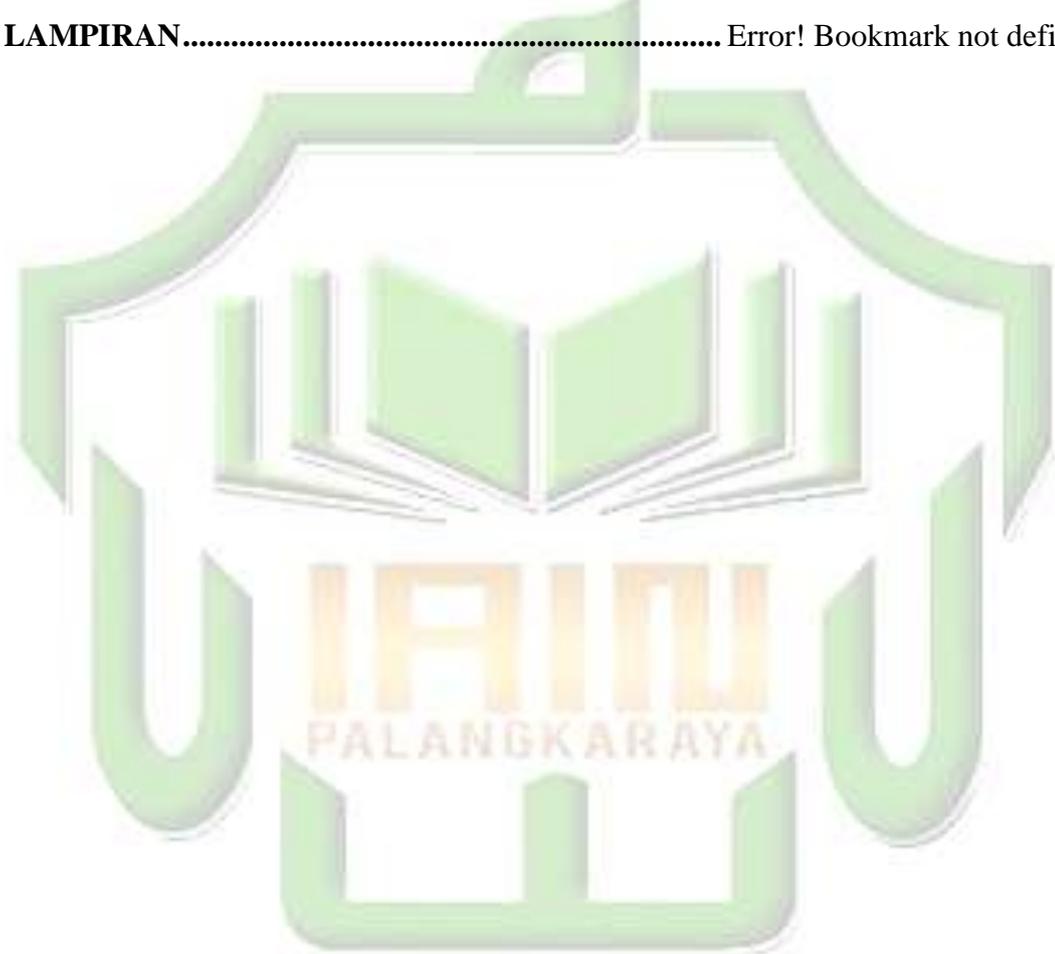
Ditulis menurut penelitiannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ix
MOTTO	x
PERSEMBAHAN.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR SKEMA	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Sistematika Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Deskripsi Teori.....	11
1. Teori Upah Buruh	11
2. Teori Upah Dalam Ekonomi Islam	16
C. Kerangka Pikir.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Waktu dan Tempat	37
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
C. Sumber Data	38
D. Metode Pengumpulan Data	38
E. Metode Pengolahan Data	39
F. Metode Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ANALISIS.....	41
A. Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	41
B. Analisis pengupahan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditinjau Dalam Ekonomi Islam	53
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR SKEMA

Skema 2.1 Konsep Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	65
Skema 2.2 Konsep Pengupahan Dalam Ekonomi Islam.....	66
Skema 2.3 Gabungan Skema Konsep Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia pasti membutuhkan sesuatu untuk kelangsungan hidupnya, sesuatu disini bisa diartikan dengan kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Agar bisa memenuhi kebutuhan itu manusia perlu bekerja atau berusaha. dengan cara bekerja ini lah manusia bisa mendapatkan upah atau gaji yang bisa memenuhi kebutuhannya. Akan tetapi bila upah tidak sesuai usaha keras si pekerja maka itu tidak sesuai dengan syariat Islam dan itu tidak adil bagi yang bekerja dengan susah payah.

Literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi dan poenele sanksi (sanksi poenele), perbudakan adalah suatu peristiwa di mana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak atas kehidupannya.¹

Terjadi perbudakan pada zaman dulu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis pada saat itu banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak heran perbudakan hidup tumbuh dengan subur.

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketanagakerjaan indoneia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000, h. 1..

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan di luar batas prikemanusiaan. Poenele sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrarische Wet*² tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar untuk menjamin perusahaan ini mendapatkan buruh yang tetap melakukan pekerjaan maka di dalam *Algemeen Politie Strafbeglement*³ dicantumkan ketentuan yang menetapkan buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima. Meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda anatar Rp 16 sampai Rp 26,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari. Pengenaan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan inilah yang disebut “poenele sanksi”.⁴

Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak atau pekerja tidak diberikan hak apapun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak atau pekerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.⁵

² Undang-Undang Agraria

³ Tambahan Kitab Undang-undang Hukum Pidana Eropa.

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketanagakerjaan indoneia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000, h. 3..

⁵ *Ibid.*,4.

Kemuliaan dan kehormatan menyatu dengan kerja dan tenaga kerja di dalam Islam sedangkan sumber-sumber pendapatan yang diterima tanpa kerja dan perolehan yang mudah seperti bunga, *games of chance*, dan sebagainya, dipandang rendah dan hina serta dilarang. Kerja adalah sedemian mulia dan terhormatnya sehingga para nabi yang merupakan manusia yang paling mulia pun melibatkan diri dalam kerja dan kemudian bekerja keras untuk mencari nafkah. Menyebutkan contoh Nabi Dawud dan Musa yang masing-masing bekerja sebagai pandai besi dan pengembala kambing. Nabi Muhammad sendiri menggembalakan kambing. Beliau tidak memandang rendah maupun mulia pekerjaan apapun juga.⁶

Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat/berorganisasi, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam undang-undang ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan istilah buruh dan majikan, tapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum

⁶ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana, 2012, h. 187.

ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

Melihat Permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji ”**PENGUPAHAN MENURUT UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DALAM EKONOMI ISLAM**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil yaitu:

1. Bagaimana pengupahan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam dalam pengupahan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang diambil yaitu:

1. Untuk mengetahui pengupahan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam dalam pengupahan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Sebagai bahan informasi atau bahan untuk penelitian lain yang ingin menggali permasalahan yang sama dengan aspek yang berbeda;
2. Sebagai bahan masukan serta pengetahuan dalam memahami pengupahan dalam ekonomi syariah;
3. Sebagai pengetahuan dalam menggali fenomena maupun inovasi dalam budaya masyarakat secara luas;
4. Sebagai pengetahuan yang dapat memberikan informasi bagi semua kalangan, dalam upaya meningkatkan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi syariah;
5. Menambah wawasan serta pengetahuan dan pengalaman peneliti khususnya yang berkaitan dengan penelitian ini;
6. Penelitian ini berguna sebagai bahan bacaan dan memperkaya khazanah perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka raya.
7. Penelitian ini berguna untuk menambah khazanah keilmuan bagi mahasiswa IAIN Palangkaraya khususnya bagi mahasiswa jurusan ekonomi syariah.

E. Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penelitian yang digunakan dalam penyusunan proposal ini secara penyusunan yang sistematis, maka peneliti akan membagikannya dalam beberapa bab yang diantaranya terdiri dari:

Bab I yaitu pendahuluan, di dalam bab ini akan menguraikan tentang Latar Belakang masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

Bab II yaitu kajian pustaka, dalam bab ini berisikan tentang Penelitian Terdahulu (Studi Pustaka) dan akan diuraikan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran teori teori yang berisi uraian tentang upah, pelaksanaan upah, upah dalam ekonomi syariah, perjanjian kerja dalam hukum ekonomi Islam, serta Kerangka Pikir.

Bab III yaitu tentang metode penelitian meliputi: jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode pengumpulan data metode pengolahan data analisis data dan kerangka berpikir.

Bab IV tentang pemaparan pembahasan analisis data yaitu apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berhasil atau tidak untuk pengupahan perburuhan yang layak bagi kehidupan dan kemaslahatan masyarakat dalam ekonomi Islam

Bab V berupa penutup yang berisi mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran dari peneliti yang dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya. Selain itu skripsi ini peneliti lengkapi dengan daftar pustaka sebagai rujukan dan lampiran-lampirannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Endah Herwati (2016) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga*”⁷ Penelitiannya fokus pada masalah sistem pengupahan yang terjadi di PT. Royal Korindah berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitiannya dia menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui sistem pengupahan yang berlaku di PT. Royal Korindah Purbalingga. Karena, jumlah upah yang diterima karyawan dihitung berdasarkan output yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Selain itu, rata-rata karyawan borongan membawa pekerjaannya dan dikerjakan di rumah untuk tambahan upah. Jadi peningkatan produktivitas kerja karyawan hanya berpengaruh pada karyawan dengan upah borongan. Relevansi penelitian yaitu terletak pada sistem pengupahan terhadap buruh.

Tristya Jayanti (2016) melakukan penelitian dengan judul “*Pelaksanaan Upah Pembayaran Kerja Lembur PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung*”⁸ Penelitian ini rumusan masalahnya berfokus kepada pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur terhadap tenaga kerja PT.Kendi Arindo Kota Bandar

⁷ Endah Herwati, *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga*, Skripsi IAIN Purwokerto, 2016.

⁸ Tristya Jayanti, *Pelaksanaan Upah Pembayaran Kerja Lembur PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung*, Skripsi Universitas Lampung, 2016.

Lampung dan apa saja faktor penghambat dalam pelaksana pembayaran upah lembur terhadap tenaga kerja PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung.

Hasil dalam penelitiannya dia menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat dalam implementasi penghitungan dan pembayaran upah lembur pada PT. Kendi Arindo Bandar Lampung yaitu pertama, mengingat PT. Kendi Arindo ini perusahaan ekspor batubara, yang kerja lemburnya disesuaikan waktunya dengan kebutuhan produksi perusahaan, upah kerja lembur terkadang mengalami keterhambatan dikarenakan sistem penggajian dan pengupahan yang ditetapkan oleh direksi perusahaan terkadang mengalami perubahan sehingga upah lembur dibayarkan tidak sebagaimana mestinya, dan tidak tepat waktu. Kedua, Faktor Sumber Daya Manusia, yaitu keterampilan (*skill*) tenaga kerja yang harus terus menerus ditingkatkan agar perusahaan dapat berkompetisi dengan para pesaingnya. Relevansi atau persamaan penelitian yaitu membahas pengupahan terhadap tenaga kerja atau buruh perusahaan.

Heri Setiawan (2014) melakukan penelitian dengan judul “*Upah Pekerja/ Buruh Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*”⁹ Peneletiannya memfokuskan pada masalah standar upah yang layak dalam hukum positif an hukum Islam dan persamaan dan perbedaan standar upah yang layak dalam hukum positif dan hukum Islam. Penelitiannya menyimpulkan dalam sistem ekonomi Islam seacar umum upah mempunyai dua dimensi yaitu dunia dan akhirat yang menyangkut dengan moral manusia. Pengupahan harus dilandasi

⁹ Heri Setiawan, *Upah Pekerja/ Buruh Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*, Skripsi Univeristas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014.

sumber-sumber yang sesuai dengan *al-Qur'ān* dan hadis serta pendapat ulama sebagai acuan mekanisme pengupahan. Dalam Islam upah yang layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi minimal kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh dari pasaran. Kelayak upah bukan hanya dilihat dari nominalnya saja, akan tetapi ada hal lain yang tidak kalah penting seperti ketepatan dalam membayar upah, serta nilai upah itu sendiri yang mencakup bentuk dan manfaatnya bagi pekerja/buruh. Relevansi penelitian yaitu membahas tentang pengupahan buruh dalam ekonomi Islam.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti yaitu terdapat pada pembahasan pengaruh sistem upah terhadap kinerja buruh, pelaksanaan upah terhadap kerja lembur, dan upah dalam perspektif hukum yang positif. Sedangkan peneliti membahas pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan tinjauan ekonomi Islam mengenai pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Untuk memudahkan dalam melihat persamaan dan perbedaan penelitian peneliti dengan penelitian terdahulu dapat dilihat padat tabel di bawah ini:

Tabel 2.1

Persamaan dan perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu:

NO	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Endah Herwati	Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga	Upah	Pengaruh Sistem upah terhadap kinerja
2	Tristya Jayanti	Pelaksanaan Upah Pembayaran Kerja Lembur PT. Kendi Arindo Kota Bandar Lampung”	Upah	Pelaksanaan upah kerja lembur
3	Heri Setiawan	Upah Pekerja/ Buruh Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam	Upah	Upah dalam perspektif hukum positif
4	Nurul Hikmah	Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dalam Ekonomi Islam	Upah	Pelaksanaan upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sumber: Dibuat oleh peneliti, 2018.

B. Deskripsi Teori

1. Teori Upah Buruh

a. Pengertian Upah

Upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa.¹⁰

Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai natura. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.¹¹

Upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹²

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas.¹³

Gitosudarmo memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada

¹⁰Indrawan Ws, *Kamus lengkap Bahasa Indoesia*, Jombang: Lintas Media, h.544.

¹¹R. Joni Bambang, *Hukum Ketanagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013, h. 159.

¹²Departemen Pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1995, h. 1108.

¹³Aloysius Uwiyono Dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Perrs, 2014, h. 99.

karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

Hasibuan memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.¹⁴

Handoko memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya¹⁵

Pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap samadengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.¹⁶

¹⁴Definisi dan Pengertian Upah Menurut Para Ahli, <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html>. Diakses tanggal 22 Oktober 2017 pukul 19.25 WIB. Definisi dan Pengertian Upah Menurut Para Ahli, <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html>. Diakses tanggal 22 Oktober 2017 pukul 19.25 WIB.

¹⁵ *Ibid.*,

¹⁶ *Ibid.*,

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya.¹⁷ Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.¹⁸

b. Pengertian Buruh

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “Bule Callar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari

¹⁷ Definisi dan Pengertian Upah Menurut Para Ahli, <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html>. Diakses tanggal 22 Oktober 2017 pukul 19.25 WIB.

¹⁸ Definisi dan Pengertian Upah Menurut Para Ahli, <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html>. Diakses tanggal 22 Oktober 2017 pukul 19.25 WIB.

upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.¹⁹

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.²⁰

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

S.Mok mengemukakan bahwa pada umumnya orang yang tidak melihat lagi bahwa pemberi kerja dan penerima kerja dalam hukum perburuhan bukan mitra yang sederajat. Kepentingan dari para pekerja/buruh adalah jauh lebih besar. Merekalah kaum lemah yang harus dilindungi, seangkan pengusaha (pemberi kerja) walaupun mereka menyetujui akan pemberian perlindungan bagi pekerja/buruh namun mereka sendiri sesungguhnya tidak membutuhkannya.²¹

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²² Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, yang dimaksud buruh ialah orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sedangkan yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang berada dalam usia kerja.²³

Macam-macam buruh

- 1) Buruh harian yaitu yang menerima upah berdasarkan hari

¹⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, h. 33.

²⁰ Departemen Pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1995, h. 159.

²¹ Aloysius Uwiyono Dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Perrs, h. 27.

²² Lihat Undang-Undang No 13 Tahun 2003, BAB 1 Pasal 1.

²³ Eggi Sudjana, *Bueuh menggugat*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002, h. 7.

masuk kerja.

- 2) Buruh kasar buruh yaitu buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tida mempunyai keahlian di biang tertentu.
- 3) Buruh musiman yaitu buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu.
- 4) Buruh pabrik yaitu buruh yang bekerja i pabrik.
- 5) Buruh tambang yaitu yang bekrja di pertambangan.
- 6) Buruh tani yaitu buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawh orang lain.
- 7) Buruh terampil yaitu buruh yang mempunyai keterampilan di bidang tertentu.
- 8) Buruh terlatih yaitu buruh yang suah dilatih untuk keterampilan tertentu.²⁴

c. Pengertian Upah Buruh

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.²⁵

Untuk memudahkan pengertian yang dimaksudkan upah buruh adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima

²⁴ Departemen Pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta:Balai Pustaka, 1995, h. 159.

²⁵ Pasal 1 ayat 30 Undang –Undang Nomor 13 tahun 2003

buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang maupun barang, dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Karena itu upah secara fungsional merupakan bagian atau sama dengan pendapatan bagi tenaga kerja. Tapi sebaliknya ongkos dari perusahaan, upah di samping itu juga sebagai pajak potensial bagi pemerintah, sering pula disebut sebagai harga tenaga kerja.²⁶

2. Teori Upah Dalam Ekonomi Islam

Upah halal jika pekerjaan yang dikerjakan juga halal. Jika pekerjaannya haram, maka upah pun haram pula. Misalnya, jika seseorang diupah untuk melakukan perncurian atau pembunuhan. Maka upah yang nanti diterimanya juga haram karena pekerjanya juga haram. Demikian pula, upah menjadi haram jika pekerjaan yang harus dilakukan adalah kewajiban agama maupun sosial anda wajib. Misalnya, upah tidak boleh diterima karena mengerjakan shalat atau mengunjungi orang sakit. Tetapi upah karena mengobati orang sakit adalah halal. Pekerjaan yang dilakukan mencari ridha Allah, Misalnya membaca atau mengajarkan *al-Qur'ān* kepada anak-anak, tidak layak mendapat upah. Namun seseorang yang berprofesi mengajarkan *al-Qur'ān* sebagai sumber penghasilannya dapat dan boleh menetapkan upah dari mengajarkan *al-Qur'ān* itu. Menurut pandangan para fukaha, upah boleh dipungut dari memandikan jenazah, memakamkan, menggali kubur, mengimami shalat Tarawih dan

²⁶ Eggi Sudjana, *Bueuh menggugat*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002, h.89.

membimbing jemaah haji oleh orang yang memang berprofesi di bidang tersebut.²⁷

Diantara hal penting dalam hubungan anatar majikan dan buruh yaitu menempatkannya dalam hubungan yang tepat dan memberikan aturan bagi hubungan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antara mereka. Seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang adil atas kontribusinya terhadap keluaran dan berlawanan dengan hukum bagi seorang majikan muslim untuk mengeksploitasi pekerjanya. Seperti di dalam Surah Al-Mai'dah ayat 8 yang membahas tentang keadilan:

اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى

Artinya: “Berbuatlah adil kalian, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa.” (QS. Al-Ma'idah: 8)²⁸

Penafsiran untuk ayat di atas menyatakan bahwa adil lebih dekat kepada taqwa. Perlu dicatat bahwa keadilan dapat merupakan kata yang menunjuk substansi ajaran Islam. Adil adalah menempatkan segala sesuatu pada tempatnya.²⁹

Upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan dalam bahasa *al-Qur'an* disebut dengan *ujrah*.³⁰

²⁷ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana, 2012. h.191-192.

²⁸ ²⁸ Kementrian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan terjemah*, Jakarta Timur: PT. Pustaka Al-Mubin, 2012, h. 108.

²⁹ ²⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir AL-Misbah*, Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2009, h.50.

³⁰ Isnani Harahap, Yenni Samri Juliati Nasution, Dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta: Prenamedia Group, 2015, h. 23.

Upah tidak sesuai dengan keringat yang dihasilkan dengan kerja keras maksudnya upah itu tidak sesuai atau tidak seimbang dengan hasil usaha yang telah dikerjakan. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah secara adil maka itu bisa mempengaruhi dengan kebutuhannya untuk hidup seperti memenuhi kebutuhan keluarga untuk makan dan lainnya.

Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapatkan penghasilan. Islam menentang eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan.³¹

Muamalah merupakan hubungan antara manusia dengan manusia lainnya, bisa dalam bentuk apapun termasuk juga dalam masalah berekonomi. Upah dalam bahasa Arab *ajru atau ujarah* yang sangat berkaitan dengan *ijārah*. *al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-Iwādhū(ganti)*.³²

a. Pengertian *Ijārah*

Adapun menurut ulama fiqih yaitu Sayyid sabiq, *al-ijārah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat

³¹ Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta:UPP Amp Ykpn, h. 138.

³² Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, Bandung: PT AL-Ma'arif, 1987, h. 9

dengan jalan memberi penggantian. Sedangkan menurut ulama syafi'iyah *al-ijārah* adalah suatu akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubag dan boleh dimanfaatkan dengan cara memberikan imbalan tertentu.³³

Al-ijārah dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut jumhur ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan ayat *al-Qur'ān*, hadis-hadis Nabi dan ketetapan ijma ulama.³⁴

b. Jenis *Ijārah*

Ijārah ada dua jenis, yaitu *ijārah* atas manfaat, yaitu *ijārah* yang objek akadnya adalah manfaat, dan *ijārah* atas pekerjaan, yaitu *ijārah* yang objek akadnya adalah pekerjaan.³⁵

Ijārah atas pekerjaan adalah penyewaan yang dilakukan atas pekerjaan tertentu, seperti membangun bangunan, menjahit baju, membawa barang ke tempat tertentu, mewarnai baju, memperbaiki sepatu dan sebagainya.

Orang yang disewa (*ajir*) ada dua macam: pekerja khusus (*ajir khas*) dan pekerja umum (*ajir musytarak*). Pekerja khusus (*ajir khas*) adalah bekerja untuk satu orang selama waktu tertentu. Ia tidak boleh bekerja untuk selain orang yang menyewanya. Sedangkan

³³ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana, 2010, h. 277.

³⁴ *Ibid.*,

³⁵ Wahbah Az-Zuhali, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jakarta: Gema Insani, 2011, h.411.

pekerja umum (*ajir musytarak*) adalah orang yang bekerja untuk orang banyak, seperti tukang pewarna pakaian, tukang besi, tukang setrika dan sejenisnya. Ia boleh bekerja untuk orang banyak dan orang yang menyewanya tidak boleh melarangnya bekerja untuk orang lain.³⁶

Ijārah 'ala al'amaal yaitu *Ijārah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *Ijārah* ini terkait erat dengan masalah upah mengupah. Karena itu pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh.³⁷

c. Dasar hukum *Ijārah*

Dasar hukum atau landasan hukum *ijārah* adalah *al-Qur'ān*, hadis dan *ijma'*. Dasar hukum *ijārah* dari *al-Qur'ān* adalah surah Al-Qashas:26 dan surah Az-Zukhruf:32.

Allah berfirman:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجِرْتُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Artinya: “ Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”(QS. Al-Qashash:26)³⁸

Penafsiran ayat di atas yaitu rupanya anak perempuan orangtua itu kagum kepada Musa as. Bermula ketika ia melihat

³⁶ *Ibid.*, h.417.

³⁷ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Teras, 2011, h. 86.

³⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'ān dan terjemah*, Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012, h. 547.

kekuatan fisik dan wibawanya saat mengambil air untuk ternak mereka di tengah kerumunan orang banyak, dan kedua ketika ia datang mengundangnya serta dalam perjalanan menuju pertemuan dengan orangtuanya. Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya, kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi mili pemberi amanat yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, harus rela mengembalikannya.³⁹

Allah berfirman:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ٣٢

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Az-Zukhruf 32).⁴⁰

Penafsiran untuk ayat *al-Qur'ān*, Surah Az-Zukhruf ayat ke

32 tentang cara bagaimana sesama manusia kita saling membantu

³⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir AL-Misbah*, Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2009, h.579-580.

⁴⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'ān dan terjemah*, Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012, h. 706.

dalam bekerja. Dalam Firman-Nya, “Kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia,” maksudnya adalah Kami telah membagikan rahmat dan kemuliaan Kami kepada siapa saja yang kami kehendaki di antara makhluk Kami, maka Kami menjadikan siapa yang Kami inginkan sebagai hamba yang dikasihi, sebagaimana kami telah membagikan penghidupan mereka diantara mereka untuk menghidupi mereka dalam kehidupan mereka di dunia ini berupa rezeki dan makanan. Kami juga juga menjadikan sebagian dari mereka di dunia ini lebih tinggi tingkatannya daripada sebagian yang ;lain. Bahkan Kami menjadikan yang ini kaya dan yang itu miskin, sementara yang lains sebagai raja dan yang lain sebagai rakyat biasa.⁴¹

Ágar sebagian mereka mempergunakan sebagian yang lain,” maksudnya adalah agar yang ini mempergunakan yang itu terkait pelayanannya kepadanya, dan terkait karunia yang ada di tangan yang ini kembali kepada yang itu. Allah SWT menjadikan senagian

⁴¹ Abu Ja'far Muhammad, *Tafsir Ath-Thabari*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2009, h.35.

dari manusia menjadi sebab sebagian lain dalam hal penghidupan di dunia⁴²

Dasar hukum *ijārah* dari hadis diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:

حدثنا العباس بن الوليد الدمشقي . ثنا وهب بن سعيد بن عطية السلمى . ثنا عبد الرحمن بن زيد بن أسلم عن أبيه عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم : **أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ** –
رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapakny dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.(HR. Ibnu Majah)."⁴³

Hadis Nabi SAW yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting yaitu sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, profesional dan sungguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah “pekerjaan yang mengandung keringat.upah diberikan. Dan upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang

⁴² Abu Ja'far Muhammad, *Tafsir Ath-Thabari*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2009, h.36.

⁴³ Aplikasi Kutub Tis'ah, Kitab Hukum Ibnu Majah, Bab Balasan bagi Penyewa, No

tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.⁴⁴

Ada beberapa istilah dan sebutan yang berkaitan dengan *ijārah*, yaitu *mu'jir*, *musta'jir*, dan *ajr* atau *ujrah*. *Mu'jir* ialah pemilik benda dan jasa yang menerima uang (sewa) atas suatu manfaat. *Musta'jir* ialah orang yang memberikan uang atau pihak yang menyewa. *Ma'jur* ialah pekerjaan yang diakadkan manfaatnya. Sedangkan *ajr* atau *ujrah* ialah uang (sewa) yang diterima sebagai imbalan atas manfaat yang diberikan.⁴⁵

Rasulullah bersabda:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ - رضي الله عنه - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صلى الله عليه وسلم - - قَالَ اللَّهُ - عز وجل - ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا، فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَاسْتَوْفَى مِنْهُ، وَمَنْ يُعْطِهِ أَجْرُهُ - رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Suwaid bin Sa'id berkata, telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abu Sa'id Al Maqburi dari Abu Hurairah ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tiga orang yang akan menjadi musuhku pada hari kiamat, dan barangsiapa aku sebagai lawannya, maka aku akan memusuhinya pada hari kiamat; seorang laki-laki yang memberi dengan namaku tetapi dia berkhianat, seorang laki-laki yang menjual orang merdeka kemudian dia memakan hasil penjualan, dan seorang laki-laki yang menyewa pekerja, kemudian saat

⁴⁴ Isnani Harahap, Yenni Samri Juliati Nasution, Dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta: Prenamedia Group, 2015, h. 84.

⁴⁵ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Teras, 2011, h. 78-80.

diminta pembayaran dia tidak mau membayar upahnya."(HR. Muslim).⁴⁶

Hadis di atas menjelaskan besarnya dosa orang-orang yang disebutkan dan Allah menjadi musuh mereka di akhirat mewakili orang-orang yang didzalimi oleh mereka. Bersumpah dan berjanji dengan menggunakan nama-Ku atau diberikan amanat dengan nama-Ku atau syariat agama-Ku.

Ini menunjukkan keharaman perilaku berkhianat dan menjual orang merdeka. Menyempurnakan pekerjaannya akan tetapi tidak diberi upahnya. Sehingga itu merupakan makan hartanya dengan kebatilan dengan jerih payah dan kesusahan yang dialaminya.⁴⁷

d. Rukun dan syarat *ijārah*

Pembiayaan *ijārah* memiliki beberapa rukun yang telah digariskan oleh ulama guna menentukan sahnya akad tersebut. Rukun yang dimaksud adalah *sighat (ijab qabul)*, pihak yang bertransaksi, objek kontrak yang terdiri upah dan manfaat.

Ulama mengajukan beberapa syarat terhadap rukun yang melekat dalam pembiayaan *ijārah*.

- 1) *Sighat* akad *ijārah* harus berupa pernyataan dan niat dari dua pihak yang melakukankontrak, baik secara verbal atau dalam bentuk lain yang equivalen.

⁴⁶ Hadits Ibnu Majah 2434.

⁴⁷ Muhammad bin Ismail Al-Amir Ash-Shan'ani, *Subulus Salam Syarah Bulughul Maram*, Jakarta Timur: Darus Sunnah Press, h. 522.

- 2) Kedua pihak yang melakukan kontrak harus berakal sehat dan baligh, ada kesepakatan ulama bahwa akad *ijārah* tidak sah kecuali dilakukan orang yang berkompeten, berkualifikasi untuk menggunakan uang, memiliki kewenangan untuk berkontrak, serta harus ada kerelaan dari masing-masing pihak.
- 3) Manfaat harus bisa dinilai dan diniatkan untuk dipenuhi dalam kontrak dan pemenuhan manfaat atau manfaat itu sendiri harus diperbolehkan dalam syar'i, serta kemampuan untuk memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syariah. Manfaat bisa dispesifikasi dengan objek atau jangka waktu, bisa dikenali dengan spesifikasi atau identifikasi fisik⁴⁸.

Menurut ulama Hanafiyah bahwa rukun *ijārah* hanya terdiri dari *ijab* dan *qabul*. Karena itu akad *ijārah* sudah dianggap sah dengan adanya *ijab-qabul* tersebut, baik dengan lafadh *ijārah* atau lafadh yang menunjukkan makna tersebut.⁴⁹

Upah haruslah sesuatu yang bernilai dan diperbolehkan oleh syara' dan harus diketahui jumlahnya.⁵⁰ Maka dari itu pentingnya ada nilai syariah dalam pengupahan sangat diperlukan agar tidak terjadi masalah ketidakadilan. Syariah disini yaitu ketentuan-ketentuan agama yang metupakan pegangan bagi manusia di dalam hidupnya untuk

⁴⁸ Dimyauddin Djuwaini, *Pengntar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008, h. 158-159.

⁴⁹ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Teras, 2011, h. 80.

⁵⁰ Dimyauddin Djuwaini, *Pengntar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008, h. 159.

meningkatkan kualitas hidupnya dalam rangka mencapai kebahagiaan dunia akhirat.⁵¹

Muamalat (معاملات) adalah bentuk jamak dari kata muamalah (معاملة) merupakan masar dari kata *'amala, yu'amilu, muamalatan*. Yang secara bahasa arab sama dengan *mufa'alah* berasal dari kata *fa'ala, yufa'ilu, mufa'alatan*, yang artinya saling berbuat, saling bertinak, saling bermal atau juga berarti kegiatan atau pekerjaan. Kata ini menggambarkan suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau lebih dalam memenuhi kebutuhan masing-masing.⁵²

Tujuan fikih muamalah adalah untuk mengatur ketertiban bermuamalah. Dalam mengatur persoalan muamalah, *al-Qur'ān*, dan sunnah lebih banyak pola-pola, prinsip-prinsip, dan kaidah-kaidah yang bersifat umum.⁵³

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia boleh dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syariah.

Sementara syarat upah menurut Syafi'i adalah:

- 1) Orang yang menjanjikan upah harus orang yang cakap untuk melakukan tindakan hukum.

⁵¹Ahmad Hassan Ridwan, *Bmt dan Bank Islam Instrumen Lembaga Keuangan Syariah* Bandung : Pustaka Bani Quraisy. 2004 , h. 31.

⁵² Fathurrahman Djamil, *Hukum Ekonomi Islam*, Sinar Grafika: Jakarta Timur, 2013, h. 149.

⁵³ *Ibid*, h.151.

- 2) Upah yang dijanjikan harus dalam bentuk sesuatu yang bernilai sebagai harta dan dalam jumlah yang jelas.
- 3) Pekerjaan atau perbuatan yang diharapkan hasilnya itu harus mengandung manfaat yang jelas dan boleh dimanfaatkan menurut pandang syara'.
- 4) Mazhab Maliki dan Syafii menambahkan syarat bahasa dalam masalah upah, di mana pemberian upah tidak boleh dibatasi dengan waktu tertentu, seperti untuk mengembalikan budak yang melarikan diri.
- 5) Mazhab Maliki menambahkan pula syarat lain dalam masalah upah, yaitu pekerjaan yang diharapkan hasilnya itu tidak boleh terlalu berat, sekali pun dapat dilakukan secara berulang-ulang, seperti mengembalikan binatang ternak dalam jumlah yang banyak.⁵⁴

Sebagian ulama memperbolehkan mengambil upah mengajarkan dan ilmu pengetahuan yang bersangkutan dengan agama, sekedar untuk memenuhi keperluan hidup, walaupun mengajar itu memang kewajiban mereka, karena mengajar itu telah memakai waktu yang seharusnya dapat mereka gunakan untuk pekerjaan mereka yang lain.⁵⁵

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

⁵⁴ Syafi'i Jafri, *Fiqh Muamalah*, Pekanbaru: Suska Press, 2008, cet. ke-1, h. 167.

⁵⁵ Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam*, cet.62, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2013, h. 305.

1) Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)

Ujrah al- misli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi-transaksi dengan demikian, melalui tarif upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.⁵⁶

2) Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-muṣamma*)

Upah yang disebut (*ujrah al-muṣamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana

⁵⁶ M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos, 1999, 99-100.

pihak ajir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan *syara'*. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan. Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah di sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ujrah al- mišli*).⁵⁷

Adapun jenis upah pada awalnya terbatas dalam beberapa jenis saja, tetapi setelah terjadi perkembangan dalam bidang muamalah pada saat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, diantaranya:

1) Upah perbuatan taat

Menurut mazhab Hanafi, menyewa orang untuk shalat, atau puasa, atau menunaikan ibadah haji, atau membaca *al-Qur'ān*, atau pun untuk azan, tidak dibolehkan, dan hukumnya diharamkan dalam mengambil upah atas pekerjaan tersebut. Karena perbuatan yang tergolong taqarrub apabila berlangsung, pahalanya jatuh kepada si pelaku, karena itu tidak boleh mengambil upah dari orang lain untuk pekerjaan itu.⁵⁸

2) Upah mengajarkan *al-Qur'ān*

⁵⁷ Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996, 103

⁵⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanudin, Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006, h. 21.

Pada saat ini para fuqaha menyatakan bahwa boleh mengambil upah dari pengajaran *al-Qur'ān* dan ilmu-ilmu syariah lainnya, karena para guru membutuhkan penunjang kehidupan mereka dan kehidupan orang-orang yang berada dalam tanggungan mereka. Dan waktu mereka juga tersita untuk kepentingan pengajaran *al-Qur'ān* dan ilmu-ilmu syariah tersebut, maka dari itu diperbolehkan memberikan kepada mereka sesuatu imbalan dari pengajaran ini.

3) Upah sewa-menyewa tanah

Dibolehkan menyewakan tanah dan disyaratkan menjelaskan kegunaan tanah yang disewa, jenis apa yang ditanam di tanah tersebut, kecuali jika orang yang menyewakan mengizinkan ditanami apa saja yang dikehendaki. Jika syarat-syarat ini tidak terpenuhi, maka *ijārah* dinyatakan tidak sah.

4) Upah sewa-menyewa rumah

Menyewakan rumah adalah untuk tempat tinggal oleh penyewa, atau si penyewa menyuruh orang lain untuk menempatinnya dengan cara meminjamkan atau menyewakan kembali, diperbolehkan dengan syarat pihak penyewa tidak merusak bangunan yang disewanya. Selain itu pihak penyewa mempunyai kewajiban untuk memelihara rumah tersebut, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di tengah-tengah masyarakat.⁵⁹

5) Upah sewa-menyewa kendaraan

⁵⁹ Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2004, h. 133.

Boleh menyewakan kendaraan, baik hewan atau kendaraan lainnya, dengan syarat dijelaskan tempo waktunya, atau tempatnya. Disyaratkan pula kegunaan penyewaan untuk mengangkut barang atau untuk ditunggangi, apa yang diangkut dan siapa yang menunggangi.⁶⁰

6) Perburuhan

Disamping sewa-menyewa barang, sebagaimana yang telah diutarakan di atas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan.⁶¹

Secara umum hak-hak pokok pekerja (buruh) dalam Islam adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.⁶²
- 2) Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu ia dipercaya menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau keduanya.
- 3) Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika ia sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya

⁶⁰ *Ibid.*,

⁶¹ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1984, h. 325.

⁶² Dewan Pengurus Nasional Forbedi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, PT RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2016, h.. 238.

jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dari majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari zakat).

- 4) Pekerja berhak menerima pembayaran pensiun dalam penentuan upah yang layak untuk pembayaran pensiun tersebut. Majikan dan pekerja bisa diminta sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh negara dari zakat.
- 5) Pekerja dan anak-anak dari pekerja berhak memperoleh sedekah dari majikan. Oleh karena itu, para majikan harus didiring untuk mengeluarkan sedekahnya (sumbangan sukarela) tersebut.
- 6) Pekerja harus dibayar ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- 7) Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan iampkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- 8) Pekerja harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.
- 9) Pekerja dilarang untuk dikenakan denda karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu bekerja.⁶³

Kaidah-kaidah fikih yang menyangkut tentang *Ujrah* :

الأَصْلُ فِي لُمَعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

Artinya: “Pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilaksanakan, kecuali ada dalil yang mengharamkannya”.⁶⁴

⁶³ Dewan Pengurus Nasional Forbedi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, PT RajaGrafindo Persada: Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, h.. 238.

⁶⁴ Syarif Hidayatullah, *Qawai fiqiyah dan Penerapannya Dalam Transaksi Keuangan syari'ah Kontemporer*, Jakarta: Gramata Publishing, 2012, h. 218.

أَلْأَصْلُ فِي الْمَنَافِعِ الْحُلُّ وَفِي لَمَضَارِّ التَّحْرِيمِ

Artinya: “Pada dasarnya semua yang bermanfaat boleh dilaksanakan, dan semua yang mendatangkan mudharat (bahaya) haram dilaksanakan”.⁶⁵

أَلْأَصْلُ فِي الْعُقُودِ رِضَى الْمُتَعَاقِدِينَ وَنَتِيجَتُهُ مَا إِتْرَمَاهُ بِالتَّعَاقُدِ

Artinya: “Hukum asal dalam transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnyanya yang diakadkan.”⁶⁶

Maksudnya keridhaan dalam transaksi adalah merupakan prinsip.

Oleh karena itu, transaksi barulah sah apabila didasarkan keridhaan kedua belah pihak. Artinya, tidak sah suatu akad apabila salah satu pihak dalam keadaan terpaksa atau dipaksa atau juga merasa tertipu. Bisa terjadi pada waktu akad sudah saling meridhai, tetapi kemudian salah satu pihak merasa tertipu, artinya hilang keridhaannya, maka akad tersebut batal.⁶⁷

C. Kerangka Pikir

Pengupahan buruh yang terjadi di Indonesia agar kesejahteraan hidup layak buruh terjamin. Dan tidak ada lagi buruh yang demo karena upah yang dibayarkan tidak mencukupi kehidupannya. Maka dari itu di Indonesia dibuatlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar kebijakan tersebut bisa membuat keadilan pada upah buruh. Dalam ekonomi Islam juga ada aturan cara membayar buruh dengan layak memanfaatkan sesama manusia dengan adanya imbalan yang sepadan.

⁶⁵ Syarif Hidayatullah, *Qawai fiqiyah dan Penerapannya Dalam Transaksi Keuangan syari'ah Kontemporer*, Jakarta: Gramata Publishing, 2012, h. 218.

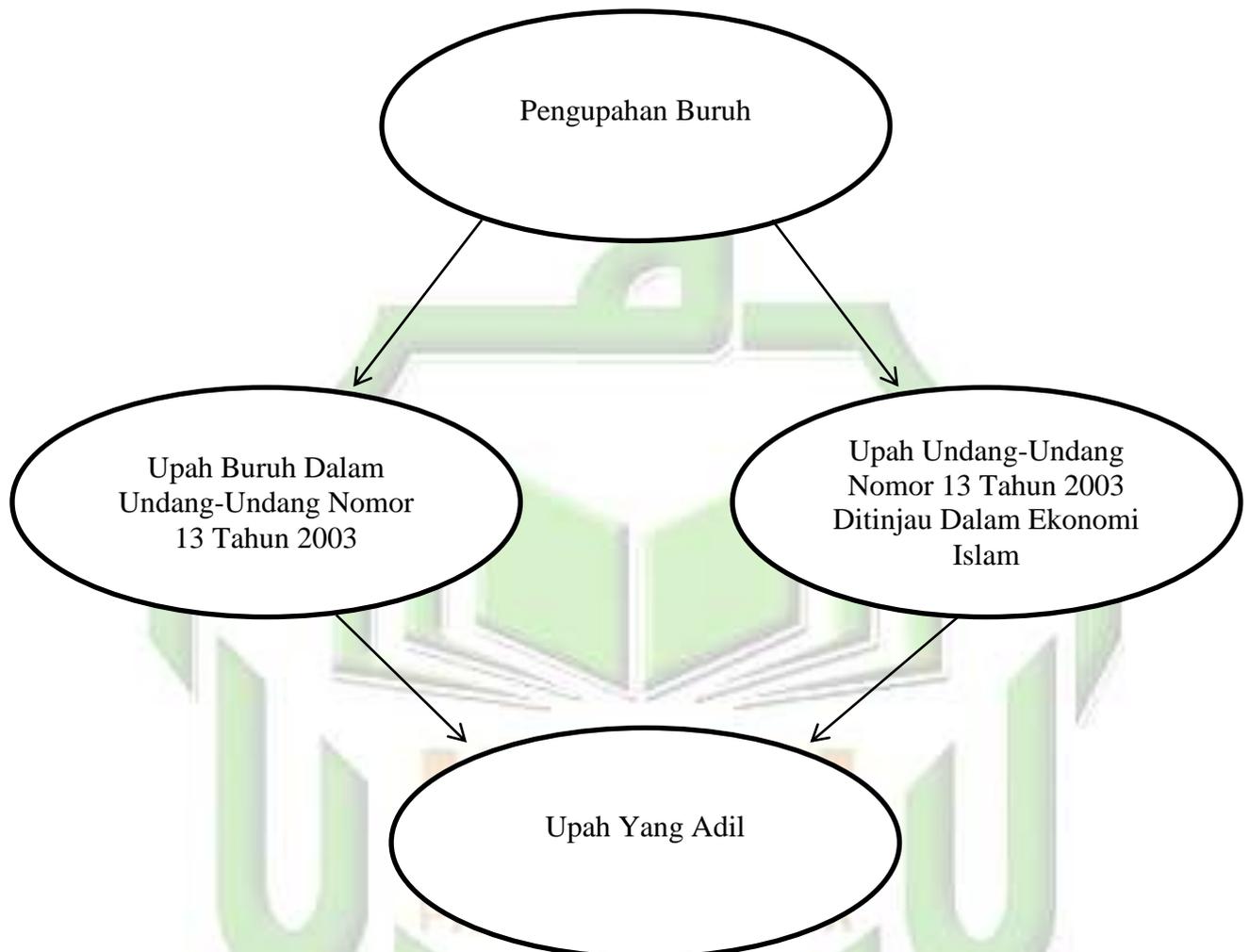
⁶⁶ Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih*, Jakarta: Kencana, 2006, h. 130.

⁶⁷ Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih*, Jakarta: Kencana, 2006, h. 131.



Adapun Kerangka Pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat

Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan, mulai dari bulan Juli sampai dengan bulan September. Penelitian ini dilaksanakan di perpustakaan IAIN Palangka Raya dan Perpustakaan Daerah Palangka Raya.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka.⁶⁸ Jenis penelitian ini juga disebut penelitian deskriptif kualitatif deduktif dalam kerangka ekonomi Islam. Penelitian yang dilakukan peneliti yaitu berupa masalah tentang pengupahan yang terjadi di masyarakat Indonesia menurut ekonomi Islam dengan demikian apakah sudah sesuai dengan aturan atau etika dalam Islam.

Pengupahan ditinjau menurut ekonomi Islam merupakan suatu penelitian deskriptif kualitatif deduktif yang memiliki tujuan munculnya gagasan baru untuk memberikan solusi dengan adanya ekonomi Islam yang mana dengan hal itu bisa membangun Indonesia untuk lebih baik. Penelitian ini terfokus pada masalah pengupahan di Indonesia ditinjau menurut ekonomi Islam. Berdasarkan fokus penelitian tersebut diperlukan suatu pendekatan, yaitu pendekatan secara historis atau sejarah (*historical approach*), pendekatan

⁶⁸ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2011, h. 31.

secara konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan secara kontekstual ekonomi Islam.

C. Sumber Data

Data-data yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga bahan, yaitu bahan primer, sekunder dan tersier.

1. Bahan primer Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahan sekunder yaitu jurnal ekonomi syariah atau ekonomi Islam serta pemikiran pakar ekonomi, Peraturan perundang-undangan, buku-buku fiqh muamalah yang membahas upah, karya-karya atau teori-teori pengupahan yang membahas sumber primer yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Bahan tersier yaitu hal-hal yang mendukung sumber primer dan sekunder seperti kamus, kamus bahasa Indonesia Lengkap, ensiklopedia dan sebagainya.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti ialah metode dokumentasi, yang dimaksud dengan dokumentasi ialah suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan, berupa transkrip, buku, surat kabar dan lain-lain. Pengumpulan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan buku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Data yang terkumpul disajikan dengan metode deskriptif kualitatif dan deduktif. Disebut deskriptif karena dalam penelitian menggambarkan objek permasalahan berdasarkan fakta secara sistematis, cermat dan mendalam terhadap kajian penelitian. Adapun metode deduktif digunakan untuk membahas suatu permasalahan yang bersifat umum menuju pembahasan yang bersifat khusus. Mengenai hal ini peneliti akan membahas permasalahan pengupahan di Indonesia terlebih dahulu. Setelah itu, dilanjutkan dengan pembahasan yang dipaparkan secara dalam penelitian ini bagaimana sistem pengupahan di Indonesia ditinjau menurut ekonomi Islam.

E. Metode Pengolahan Data

Adapun teknik pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti ialah metode deskriptif. Metode deskriptif ialah metode yang digunakan untuk menggambarkan secara sistematis, akurat, dan karakteristik mengenai bidang tertentu.⁶⁹ Peneliti menggambarkan aturan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

F. Metode Analisis Data

Analisis atas dilakukan dengan cara menghubungkan dari apa yang diperoleh dari suatu proses kerja sejak awal yang ditujukan untuk memahami apa yang terkumpul dari sumber, untuk menjawab pertanyaan dari kerangka pikir yang ada.⁷⁰ Dalam menganalisis data metode yang digunakan peneliti adalah untuk mengkaji *content analysis*, digunakan untuk mengkaji dan

⁶⁹ Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, h.7.

⁷⁰ Cik Hasan Bisri, *Moel Penelitian Fiqh*, Bogor: Kencana, 2003, h. 220.

menafsirkan teks tertentu dan kemudian mengkritisnya. Dengan metode *content analysis* ini peneliti dapat menganalisis teori-teori pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga dapat disajikan data dan hasil penelitian yang dipaparkan secara obyektif.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ANALISIS

A. Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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, jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam praktik, dan sesuai dengan ketentuan undang-undang, bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada:

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
2. Perjanjian kerja/ perburuhan: dan
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.⁷¹

Fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Upah untuk para buruh sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷¹ Suhrawardi K. Lubis dan Farid wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta timur: Sinar Grafika, 2012, h. 163.

Buruh harus memiliki kesadaran obyektif atas pekerjaannya, di samping kesadaran subyektif yang transenden dengan demikian, kerja bukan semata-mata merupakan obyektivikasi diri manusia untuk mengangkat harga diri dan martabatnya, tapi juga kesadaran dan eksistensinya. Kesadaran buruh atas eksistensinya yang kini semakin membunyah harus benar-benar dijaga pertumbuhannya agar mampu membuahkan hasil berupa kesejahteraan buruh dalam arti lahir dan batin, meski keduanya sangat sulit diperoleh sekaligus.

Barangkali, yang pertama kali harus benar-benar dikembangkan adalah keasadaran akan persoalan utama buruh, yaitu upah agar minimal sama dengan produktivitas yang dihasilkan untuk perusahaan. Keberadaan upah minimal ini harus benar-benar dijaga dan diperjuangkan pelaksanaannya, yang tidak hanya didasarkan semata pada mekanisme pasar, mengingat berbagai kelemahan internal buruh untuk memperjuangkan sendiri, meski sudah ada kebebasan berserikat.

Persoalan pengupahan ini disebut pokok karena dari sekian banyak persoalan perburuhan banyak yang disebabkan persoalan ini. Bahkan persoalan-persoalan lain, langsung atau tidak langsung persoalan duit. Kondisi ini sungguh sangat memprihatinkan, upah atau duit menjadi kata kunci bagi pihak-pihak dalam mengelola konflik kepentingan antara pengusaha, buruh dan pemerintah.⁷²

⁷² Eggi Sudjana, *Buruh menggugat*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002, h. 82.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah bentuk perwujudan untuk menyeimbangkan polemik dalam masyarakat dan dalam dunia ketangakerjaan.

Pembahasan tentang pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2003 terdapat dalam pasal 88 sampai dengan pasal 98 yang dikutip peneliti dalam buku Himpunan Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang Ketenagakerjaan edisi terbaru sebagai berikut :

Pasal 88 ayat:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁷³
- (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 yang 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 pekrjaannya;

⁷³ Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua.

- 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.

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

Menurut Peneliti kesimpulan dari Pasal 88 yaitu membahas tentang upah yang layak, upah layak yang dimaksud yaitu upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh yang layak dari hasil kerjanya, pemerintah menetapkan kebijakan upah dan membayar upah yang sesuai dan mendapatkan haknya sebagai pekerja/buruh.

Pasal 89 ayat;

- (1) Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas :
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁷⁴

- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.⁷⁵
- (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 pencapain kebutuhan hidup layak sebagaimana yang dimaksud ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Menurut Peneliti kesimpulan Pasal 89 dari ayat (1) sampai ayat (4) yaitu memfokuskan ke upah minimum. Upah minimum ini berbeda-beda pada tiap provinsi atau kabupaten/kota, yang telah diatur pemerintah setempat dan ditetpkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi bupati/walikota.

Pasal 90 ayat;

- (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.

⁷⁴ Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional yang bersangkutan.

⁷⁵ Yang ddimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam ayat ini ialah setiap penetapan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh menteri.

- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Berdasarkan pasal 90 diatas apat disimpulkan bahwa pemberi kerja atau pengusaha tidak boleh memberikan upah kepada buruh lebih renah ari upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah, apabila pengusaha membayar lebih rendah dari upah minimum atau tidak membayar upah maka akan dilakukan penangguhan.

Pasal 91 ayat:

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

Menurut peneliti kesimpulan pasal 91 yaitu kesepakatan yang telah dibuat antara pengusaha dan buruh, pengusaha tidak boleh memberikan upah lebih rendah dari peraturan yang sudah ditetapkan dan tiak boleh melanggar janji dari kesepakatan tersebut, apabila pengusaha membayar upahlebih rendah dari ketetntuan yang ada maka kesepakatan tersebut batal dan pengusah wajib mengganti rugi membayar upah buruh tersebut.

Pasal 92:

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan , jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.

Berdasarkan Pasal 92 dapat disimpulkan pengusaha mengatur susunan struktur dan besar upah yang akan diberikan kepada buruh engan melakukan perhatian terhadap perusahaannya an produksinya dan harus mengikuti skala upah yang telah diatur oleh pemerintah.

Pasal 93:

- (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. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; .
 - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud 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, dibayar 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.

Berdasarkan pasal 93 dapat disimpulkan yaitu membahas pekerjaan buruh, karena apabila buruh tidak melaksanakan tugasnya maka upah tidak diberikan kecuali ada halangan yang bisa ditoleransi oleh pihak perusahaan, dan buruh masih harus mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (3). Dan itu harus sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian yang telah dilakukan anatar pemberi kerja dan buruh.

Pasal 94:

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

Berdasarkan Pasal 94 ialah Upah yang diterima (100 %) = upah pokok (setidaknya/sedikit-dikitnya 75 %) + tunjangan tetap (paling banyak 25 %). Ketentuan ini juga dituangkan kembali dalam Pasal 5 ayat (2) PP Pengupahan yang menyatakan bahwa dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95:

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Berdasarkan Pasal 95 dapat disimpulkan membahas tentang denda yang berlaku terhadap pemberi kerja dan buruh jika mereka melanggar kesepakatan atau tidak melaksanakan pekerjaannya.

Pasal 96:

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.

Pengertian dari pasal 96 ialah upah yang didapatkan buruh telah habis masa berlakunya atau perjanjian untuk haknya telah habis.

Pasal 97:

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Kesimpulan pasal 97 yaitu hanya untuk memperjelas peraturan tentang upah terhadap pasal-pasal sebelumnya yang telah disebutkan. Dari upah layak yang harus didapatkan buruh sampai dengan aturan denda atau ganti rugi untuk pengusaha dan buruh apabila tidak melakukan kewajiban mereka.

Pasal 98:

(1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk

pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Pada pasal 98 ini yaitu membahas tentang kesimpulan dan saran untuk setiap bentuk pengupahan yang dilakukan, tentang tugas, kebijakan dan tata cara kerja.

Berdasarkan Pasal Undang-Undang 1995 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.⁷⁶ Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar para

⁷⁶ Konstitusional dari akarkata konstitusi atau Undang-Undang Dasar , dengan emikian merujuk pada semua langkah politik yang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di suatu negara.

pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.⁷⁷

Pokok Permasalahan yang menjadi kekurangan yaitu Undang-Undang kurang mengatur perjanjian Kerja/Kontrak secara detail. Dan tingkat pendidikan para buruh di Indonesia yang tergolong rendah menyebabkan kesejahteraan para buruh kurang tercapai karena mereka kurang memahami kontrak kerja.⁷⁸

B. Analisis pengupahan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditinjau Dalam Ekonomi Islam

Seperti yang telah dikutip peneliti upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan untuk buruh adalah suatu imbalan terhadap jasa yang telah dikerjakan oleh buruh untuk pemberi kerja begitu juga upah ditinjau dalam ekonomi Islam atau biasa yang disebut *Ujrah* yaitu imbalan atas manfaat yang diberikan buruh kepada pemberi kerja. Hal ini juga termasuk muamalah (hubungan antara manusia) dalam melakukan pekerjaan. Dan ini terdapat dalam kaidah fikih yang berbunyi sebagai berikut:

⁷⁷ Aloysius Uwiyono Dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Perrs, 2014, h. 100.

⁷⁸ Rihandika, <https://id.scribd.com/doc/284440154/Analisis-Kelebihan-Dan-Kekurangan-Undang-Undang-Ketenagakerjaan>, diakses tanggal 14 September 2018 pukul 08.15 WIB.

الأصل في مُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةِ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

Artinya: “Pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilaksanakan, kecuali ada dalil yang mengharamkannya”.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti menyimpulkan bahwa upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan upah atau *Ujrah* dalam ekonomi Islam adalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh buruh terhadap pemberi kerja, yang hubungan ini juga merupakan muamalah yang boleh dilaksanakan dalam ekonomi Islam. Karena upah atau pengupahan merupakan suatu bentuk kerja sama dalam pekerjaan, yang mana si pemberi kerja memberikan upah kepada buruh.

Perjanjian kerja antara buruh dan pemberi kerja (pengusaha) yang terdapat pada pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang adanya pembahasan jasa-jasa apa yang akan ditentukan, perjanjian kerja buruh dan cara pemborongan pekerjaannya. Dan juga perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam ekonomi Islam yang disebut akad. Akad yang digunakan untuk pengupahan terhadap buruh yaitu akad *ijārah* yang berarti sewa menyewa. Sewa menyewa dalam hal ini adalah sewa menyewa bisa berupa benda dan sewa menyewa jasa buruh agar manfaatnya bisa diperoleh oleh orang telah memperkerjakan buruh tersebut.

Berdasarkan Pemaparan di atas peneliti menyimpulkan bahwa dengan perjanjian upah menurut Undang-Undang sejalan dengan akad *ijārah* yang terdapat di Bab II yaitu berupa perjanjian antara si pemberi kerja dan buruh untuk pekerjaan yang akan disepakati termasuk berapa upah yang diberikan,

jenis pekerjaan apa yang diberikan ke pada buruh sampai dengan berakhirnya perjanjian tersebut. Dan pembahasan ini termasuk dalam kaidah fikih tentang akad yang berbunyi:

الأَصْلُ فِي الْعَقْدِ رِضَى الْمُتَعَاقِدَيْنِ وَنَبِيحَتُهُ مَا إِتْرَمَاهُ بِالتَّعَاقُدِ

Artinya: “Hukum asal dalam transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnya yang diakadkan.”

Kesepakatan ini sama dengan keridhaan antara kedua belah pihak atau anatara pemberi kerja dan buruh.

Seperti yang telah dibahas pengupahan di dalam buku Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan mengenai upah yang layak pada pasal 88 ayat (1) yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan termasuk di dalam pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) membahas upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, Upah karena ada kegiatan lain di luar pekerjaan, upah karena menjalankan waktu istirahat kerja dan haknya, denda dan potongan upah, hal-hal yang diperhitungkan upah, pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan, kebijakan ini dibuat pemerintah untuk melindungi buruh dan mendapatkan upah yang layak agar mendapatkan kehidupan layak juga. Begitu juga pembahasan tentang pengupahan terhadap buruh yang ada dalam aturan ekonomi Islam atau dalam hak-hak pokok pekerja/buruh dalam Islam yaitu pekerja/buruh berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.

Berdasarkan Pemaparan di atas meneurut peneliti aturan-aturan

tentang upah yang telah dibuat oleh pemerintah Indonesia yang ada di buku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (1) sampai ayat (3) dan aturan pengupahan dalam Ekonomi Islam sama-sama menginginkan keadilan, perlindungan dan upah yang layak bagi para buruh untuk kehidupannya. Seperti yang telah disebutkan dalam surah Al-Mai'dah ayat 8:

اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى

Artinya: “Berbuatlah adil kalian, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa”

Maka dari itu kita sebagai manusia harus bisa berbuat adil dalam pengupahan terhadap seperti yang telah diperintahkan Allah SWT agar buruh mendapatkan kehiupan yang layak.

Pada pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 89 sampai dengan pasal 92 yang telah membahas skala pengupahan yaitu terdapat upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah untuk para pengusaha atau si pemberi kerja kepada buruh Indonesia di setiap kabupaten/ kota, provinsi yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional yang bersangkutan, termasuk di dalamnya aturan Pengupahan kesepakatan antara pengusaha dan buruh, penangguhan terhadap pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum terhadap buruh. Aturan pengupahan dalam ekonomi Islam yaitu menurut Ibn Taymiyah jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal.

Berdasarkan pembahasan di atas menurut peneliti aturan pengupahan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 89 sampai dengan pasal 92 sejalan dengan aturan pengupahan dalam ekonomi Islam yang menyebutkan bahwa upah untuk buruh tidak boleh lebih rendah atau tidak boleh terlalu rendah agar buruh bisa merasakan manfaat upah dari upah tersebut.

Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 91 pada ayat (1) pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sejalan dengan pengupahan dalam ekonomi Islam yang disebut Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)

Ujrah al- misli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam

setiap transaksi-transaksi dengan demikian, melalui tarif upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.

Berdasarkan analisis peneliti Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 91 ayat (1) sejalan dengan pengupahan dalam Islam yang menyebutkan adanya perjanjian kesepakatan terlebih dahulu antara kedua belah pihak yaitu si pemberi kerja dengan buruh agar tidak terjadi perselisihan dan kecurangan. Kecurangan di sini sama dengan mudharat. Jika ada mudharat dalam melakukan muamalah maka itu diharamkan untuk dilakukan. Kaidah fikihnya ialah:

أَلْأَصْلُ فِي الْمَنَافِعِ الْحِلُّ وَفِي لَمَضَارِّ التَّحْرِيمِ

Artinya: “Pada dasarnya semua yang bermanfaat boleh dilaksanakan, dan semua yang mendatangkan mudharat (bahaya) haram dilaksanakan.

Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 93 pada ayat (2) membahas pengusaha wajib membayar upah jika buruh sakit, menikah, menjalankan kewajiban negara, menjalakan perintah agama, hak istirahat, melaksanakan tugas dari pengusaha. Dan pada ayat (3) ada juga bagian yang sudah diatur bahwa upah masih diberikan walaupun buruh itu sakit. Ditinjau dalam ekonomi Islam pengupahan pekerja dalam hak-hak pokok pekerja/buruh harus diberi bantuan pengobatan jika ia sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dari majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari zakat).

Menurut peneliti upah wajib dibayar oleh pemberi kerja/pengusaha kepada buruh karena sakit, dan sakit itu bukan keinginan sendiri, agar buruh masih mendapatkan haknya sebagai pekerja.

Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 94 dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Islam Juga telah mengatur cara mengupah pekerja atau buruh agar upah didapatkan sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW:

حدثنا العباس بن الوليد الدمشقي . ثنا وهب بن سعيد بن عطية السلمي . ثنا عبد الرحمن بن زيد بن أسلم عن أبيه عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم : **أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ** –
رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.(HR. Ibnu Majah)."

Hadis Nabi SAW yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting yaitu sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, profesional dan sungguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan

Rasulullah “pekerjaan yang mengandung keringat.upah diberikan. Dan upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan.

Dengan ini peneliti menganalisa jika upah yang dibayarkan kepada buruh harus sesuai dengan apa yang dikerjakannya dan di dalam pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 94 yang telah mengatur perhitungan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan buruh dan sesuai dengan aturan pengupahan dalam ekonomi Islam bahwa upah buruh harus sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh buruh kerana kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda hal ini berkaitan dengan pengupahan dalam ekonomi Islam bahwa buruh haruslah orang yang dapat dipercaya menjalankan pekerjaannya sehingga dia tidak lalai. Seperti di dalam Surah al-Qashas:26

Allah berfirman:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Artinya: “ Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”(QS. Al-Qashash:26)

Penasiran ayat di atas yaitu rupanya anak perempuan orangtua itu kagum kepada Musa as. Bermula ketika ia melihat kekuatan fisik dan wibawanya saat mengambil air untuk ternak mereka di tengah kerumunan

orang banyak, dan kedua ketika ia datang mengundangnya serta dalam perjalanan menuju pertemuan dengan orangtuanya. Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya, kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, harus rela mengembalikannya.

Menurut analisis peneliti bahwa Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (1) yang membahas pelanggaran yang telah dilakukan buruh karena kelalaiannya ditinjau dalam ekonomi Islam bahwa seorang buruh harus dapat dipercaya untuk melakukan pekerjaan kepadanya karena itu adalah amanat yang telah dipercayakan oleh si pemberi kerja maka buruh tidak boleh melanggar amanat itu termasuk melalaikannya.

Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah. Memaknai upah sebagai hak dasar para pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang

bersifat pidana., dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Begitu juga dalam hadis Nabi Muhammad SAW yang membahas orang yang menjadi musuh Allah SWT adalah orang tidak mau membayar upah yang sudah dibahas di Bab II yang berbunyi :

Nabi Muhammad SAW Bersabda:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ - رضي الله عنه - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صلى الله عليه وسلم -
 - قَالَ اللَّهُ - عز وجل - ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ,
 وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا , فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا , فَاسْتَوَى مِنْهُ, وَمَنْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ -
 رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Suwaid bin Sa'id berkata, telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abu Sa'id Al Maqburi dari Abu Hurairah ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tiga orang yang akan menjadi musuhku pada hari kiamat, dan barangsiapa aku sebagai lawannya, maka aku akan memusuhinya pada hari kiamat; seorang laki-laki yang memberi dengan namaku tetapi dia berkhianat, seorang laki-laki yang menjual orang merdeka kemudian dia memakan hasil penjualan, dan seorang laki-laki yang menyewa pekerja, kemudian saat diminta pembayaran dia tidak mau membayar upahnya."(HR. Muslim).

Hadis tersebut membahas besarnya dosa orang tidak membayar upah kepada buruh tersebut karena ini menunjukkan keharaman perilaku berkhianat dan memakan hak peker/buruh yang telah bekerja.

Berdasarkan ini peneliti menganalisa bahwa ada kesamaan si pemberi kerja tidak boleh menunda dan melalaikan mengupah buruh yang sudah bekerja untuk si pemberi kerja. Upah harus dibayar kepada buruh yang sudah melakukan pekerjaannya agar buruh meerasakan manfaat apa yang telah dia kerjakan selama bekerja untuk si pemberi kerja dan tepat pada waktunya.

Perilaku berkhianat atau mempeakan hak pekerja/buruh itu sama dengan menyebabkan kemudharatan yang tidak boleh dilaksanakan atau telah diharamkan dalam kaidah fikih sebagai berikut ini:

أَلْأَصْلُ فِي الْمَنَافِعِ الْحِلُّ وَفِي لَمَضَارِّ التَّحْرِيمِ

Artinya:”Pada dasarnya semua yang bermanfaat boleh dilaksanakan, dan semua yang mendatangkan mudharat (bahaya) haram dilaksanakan”.

Pada Pengupahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah dilaksanakan dengan adanya si pemberi kerja (pengusaha) dan buruh yang mana aturan ini juga ditetapkan oleh adanya pemerintah. Pemberi kerja (pengusaha) berarti orang yang memberikan pekerjaan dan penghasilan terhadap buruh karena pemberi kerja (pengusaha) lah yang memiliki usaha atau perusahaannya dan buruh berarti orang yg telah diberikan penghasilan yang penghasilannya di dapatkan dari pengusaha yang berarti pengusaha dan buruh sama-sama saling membantu, saling membutuhkan untuk keuntungan mereka. Dan hubungannya dengan ekonomi Islam terdapat pada surah Az-Zukhruf ayat ke 32.

Allah berfirman:

أَهُمْ يَتَّخِذُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمًا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ٣٢

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (QS. Az-Zukhruf 32).

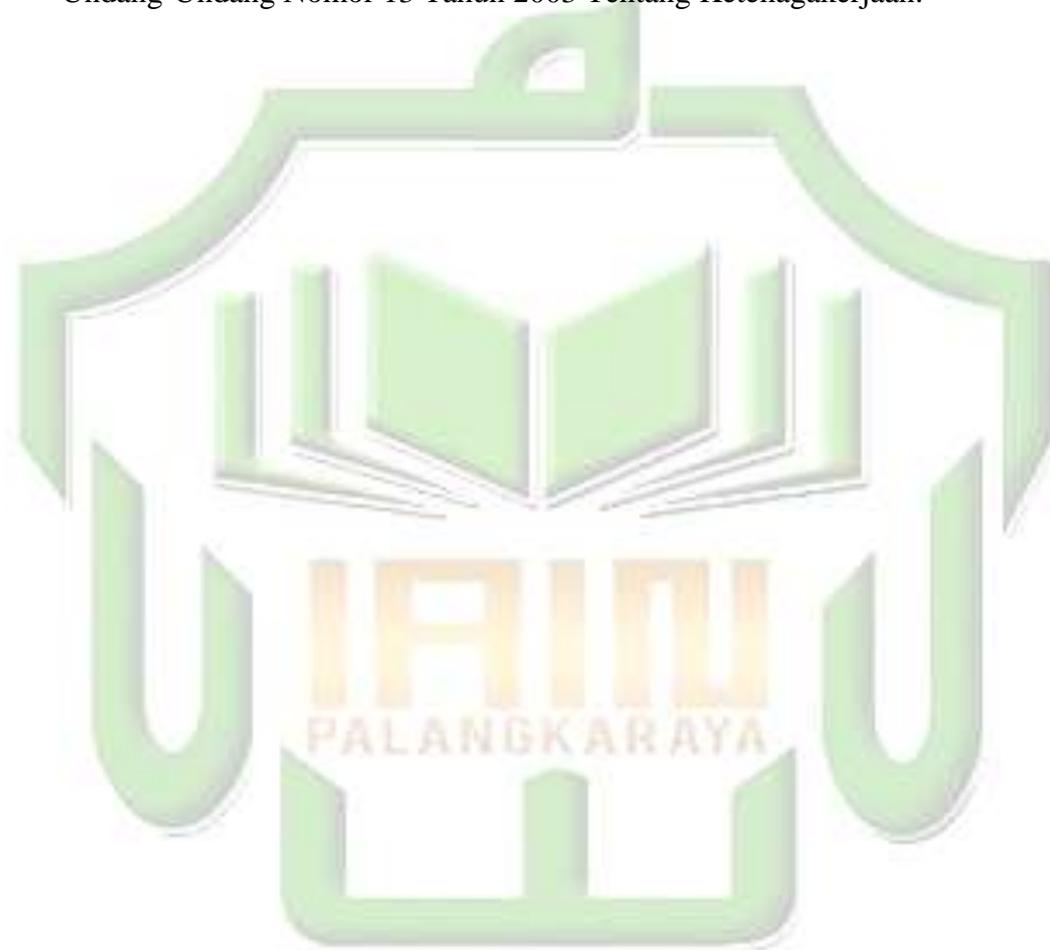
Pada Firman-Nya, “Kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia,” maksudnya adalah Kami telah membagikan rahmat dan kemuliaan Kami kepada siapa saja yang kami kehendaki di antara makhluk Kami, maka Kami menjadikan siapa yang Kami inginkan sebagai hamba yang dikasihi, sebagaimana kami telah membagikan penghidupan mereka diantara mereka untuk menghidupi mereka dalam kehidupan mereka di dunia ini berupa rezeki dan makanan. Kami juga menjadikan sebagian dari mereka di dunia ini lebih tinggi tingkatannya daripada sebagian yang lain. Bahkan Kami menjadikan yang ini kaya dan yang itu miskin, sementara yang lains sebagai raja dan yang lain sebagai rakyat biasa.

“Ágar sebagian mereka mempergunakan sebagian yang lain,” maksudnya adalah agar yang ini mempergunakan yang itu terkait pelayanannya kepadanya, dan terkait karunia yang ada di tangan yang ini kembali kepada yang itu. Allah SWT menjadikan sebagian dari manusia menjadi sebab sebagian lain dalam hal penghidupan di dunia.

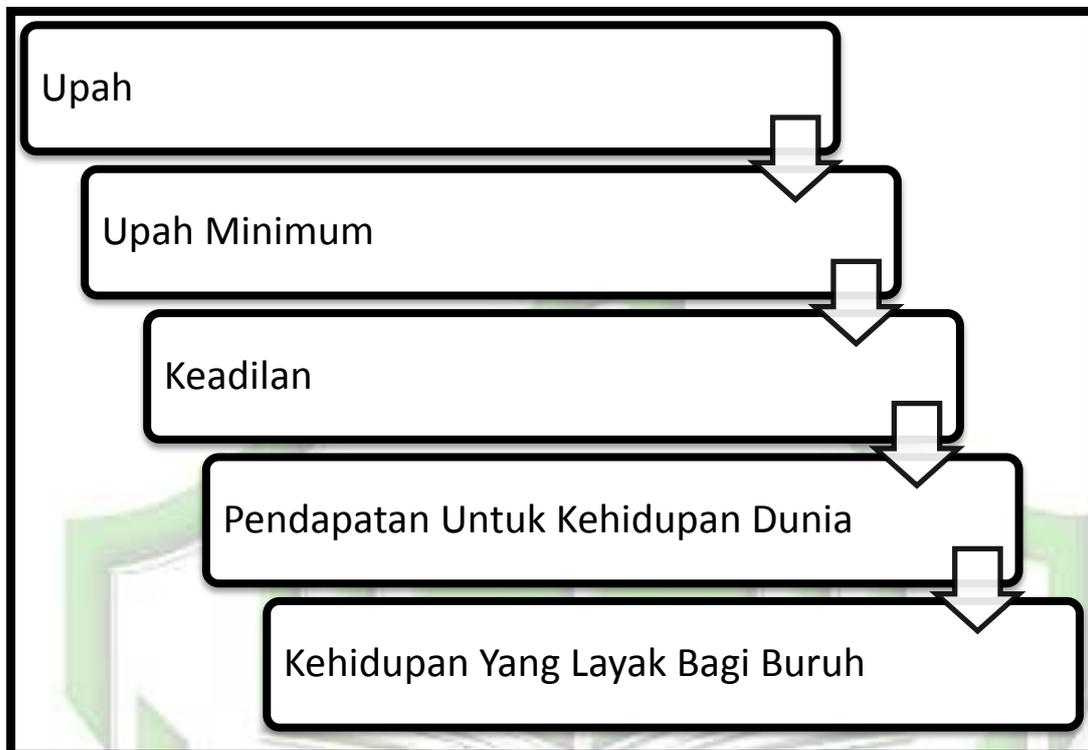
Berdasarkan peneliti bahwa pemberi kerja adalah orang yang kaya dan mampu memberikan upah kepada buruh yang dianggap kurang mampu dalam perekonomian maka dari itu buruh bekerja melayani para pengusaha agar mendapatkan upah untuk kehidupannya. Dengan itu si pengusaha mempergunakan buruh untuk mendapatkan keuntungan dan buruh juga

membutuhkan upah dari pengusaha. Maka intinya manusia diciptkan oleh Allah SWT derajatnya dibedakan agar sesama manusia bisa saling membantu. Jika semua derajat atau rezeki manusia sama maka tiak ada rasa saling ingin membantu.

Peneliti membuat sebuah gambar skema Konsep Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



**Skema Konsep Pengupahan Menurut Undang-Undang
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

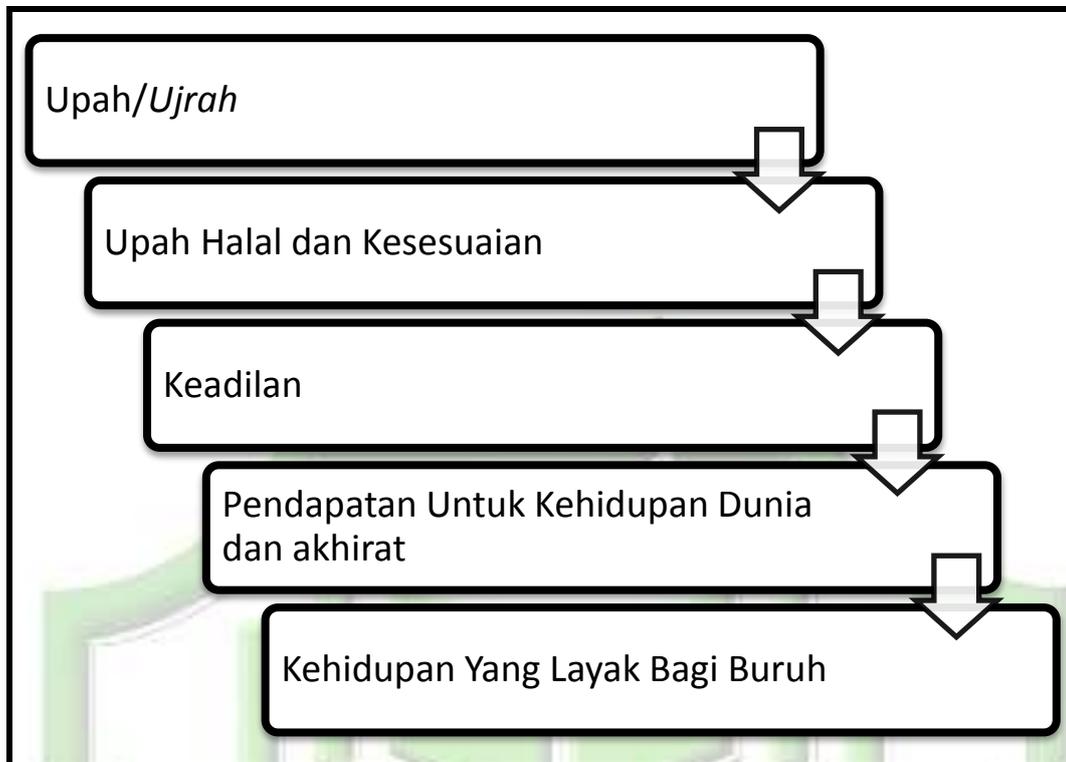


Sumber: Dibuat oleh peneliti, 2018

Pada gambar skema Konsep Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan upah yang layak bagi buruh adalah upah minimum akan menjadi adil jika upah minimum dilaksanakan dan buruh mendapatkan hasil untuk kehidupan di dunia maka kehidupan yang layak di dipatakan oleh buruh karena dapat upah yang layak.

Peneliti juga membuat Pengupahan gambar bagan Pengupahan dalam ekonomi Islam.

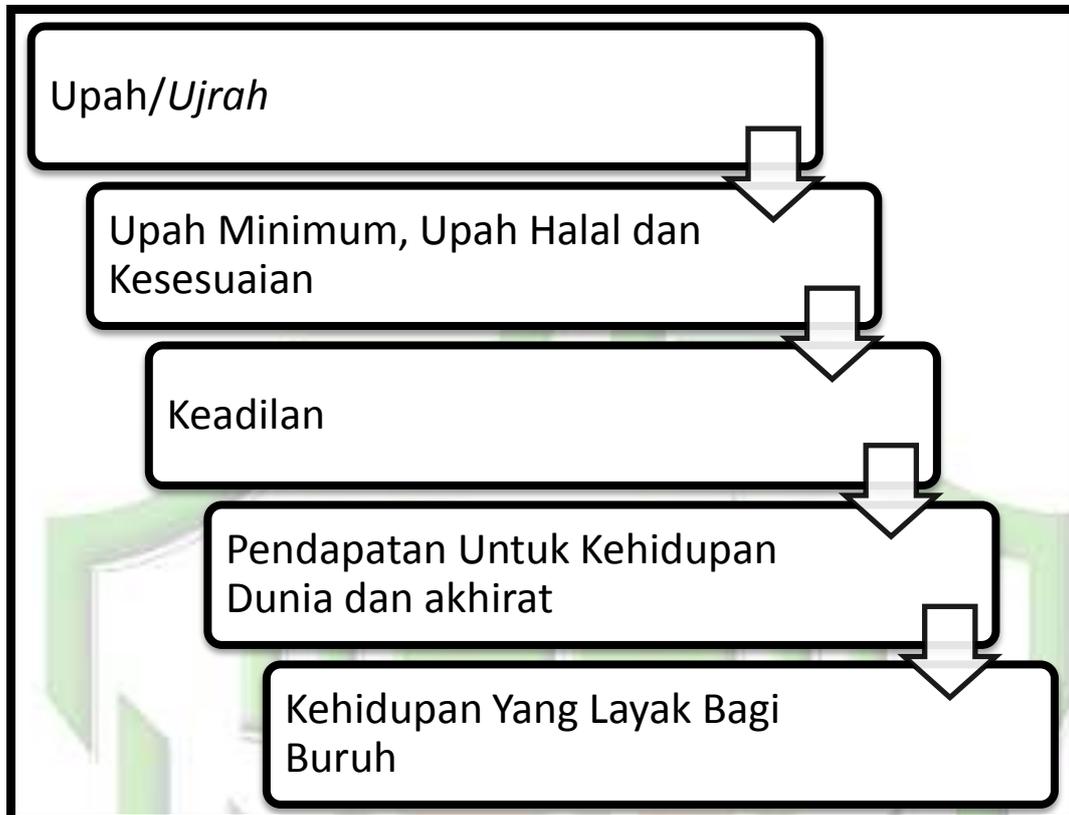
Skema Konsep Pengupahan Dalam Ekonomi Islam



Sumber: Dibuat oleh peneliti, 2018

Pada gambar skema pengupahan gambar skema Pengupahan dalam ekonomi Islam upah yang layak bagi buruh adalah upah halal dan kelayakan akan menjadi adil jika upah halal dan upah kelayakan dilaksanakan maka buruh mendapatkan hasil untuk kehidupan di dunia dan mendapatkan pahala untuk akhiratnya maka kehidupan yang layak di dipatakan oleh buruh karena dapat upah yang layak dan halal.

**Gabungan Skema Konsep Pengupahan Menurut Undang-Undang
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam**



Sumber: Dibuat oleh peneliti, 2018

Pada gabungan Skema Konsep Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam terlihat bahwa terdapat keselarasan dalam pengupahan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pada ekonomi Islam. Menurut keduanya upah adalah suatu yang harus dibalas atau diberikan kepada para buruh atas jasa buruh dalam melakukan pekerjaannya. Dan juga keduanya sama-sama menginginkan keadilan dalam upah bagi buruh agar buruh mendapatkan upah yang layak untuk kehidupan yang layak.

Dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan, keterkaitan antara konsep Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam adalah untuk tujuan mensejahterahkan buruh dalam hal pengupahan agar buruh bisa merasakan keadilan dan memperoleh kehidupan yang layak sebagai masyarakat. Hanya saja pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak membahas tentang kehalalan bekerja dan upah yang halal karena hanya membahas tentang upah untuk kehidupan dunia saja, secara garis besar pemerintah hanya melakukan kebijakan kepada seluruh perusahaan agar bisa memberikan upah kepada buruh dengan layak. Lain halnya pengupahan dalam ekonomi Islam membahas upah halal dan pekerjaan yang halal karena yang dicari bukanlah untuk kelayakan hidup di dunia saja akan tetapi juga mencari kelayakan untuk kehidupan di akhirat juga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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, jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pengupahan dalam ekonomi Islam sama dalam mengartikan upah yaitu imbalan atau *ujrah* yang sesuai diberikan kepada buruh atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak membahas tentang kehalalan bekerja dan upah yang halal karena hanya membahas tentang upah untuk kehidupan dunia saja, secara garis besar pemerintah hanya melakukan kebijakan kepada seluruh perusahaan agar bisa memberikan upah kepada buruh dengan layak. Lain halnya pengupahan dalam ekonomi Islam membahas upah halal dan pekerjaan

yang halal karena yang dicari bukanlah untuk kelayakn hidup di dunia saja akan tetapi juga mencari kelayakan untuk kehidupan di akhirat juga.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan informasi dan hasil penelitian yang didapatkan sebagai berikut:

1. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam meneliti hal terkait atau memperdalam substansi penelitian dengan melihat dari sudut pandang yang berbeda.
2. Pengupahan buruh Di Indonesia perlu lebih diperhatikan lagi oleh Pemerintah. Lebih ditingkatkan lagi pengawasan upah dari pemberi kerja kepada buruh.
3. Dalam ekonomi Islam pengupahan (upah pensiun) bisa diambil dari zakat.
4. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam meneliti hal terkait atau memperdalam substansi penelitian dengan melihat dari sudut pandang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'ān

Departemen Agama RI, Mushaf Al-Qur'ān Terjemah, *Al-Qur'ān Transliterasi Latin dan Terjemah Indonesia*, Jakarta: Suara Agung, 2014.

Buku

Azis, Abdul, *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro*, Graha Ilmu: Yogyakarta, 2008.

Ash-Shan'ani, Muhammad bin Ismail Al-Amir, *Subulus Salam Syarah Bulughul Maram*, Jakarta Timur: Darus Sunnah Press.

Adiwarman Karim, *Ekonomi Mikro Islami*, Jakarta, 2002, h.17

Az-Zuhali, Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jakarta: Gema Insani, 2011.

Chaudhry, Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana, 2012.

Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih*, Jakarta: Kencana, 2006.

Dewan Pengurus Nasional Forbedi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, PT RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2016.

Djuwaini, Dimyauddin *Pengntar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.

Fathurrahman Djamil, *Hukum Ekonomi Islam*, Sinar Grafika: Jakarta Timur, 2013.

Huda, Qamarul, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Teras, 2011.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketanagakerjaan indoneia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000.

Harahap, Isnani, Yenni Samri Juliati Nasution, Dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta: Prenamedia Group, 2015.

Jafri, Syafi'i, *Fiqih Muamalah*, Pekanbaru: Suska Press, 2008.

Joni Bambang, R. *Hukum Ketanagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.

- Mardani, *Fiqh ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Muhammmad, Abu Ja'far, *Tafsir A* i, Jakarta: Pustaka Azzam, 2009.
- Nurul Huda, Handi Risza Idris dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis*, Kencana: Jakarta, 2008.
- Oni Sahroni dan Adiwarmann A. Karim, *Maqashid Bisnis & Keuangan Islam*, PT RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2015.
- Rasjid, Sulaiman, *Fiqh Islam*, cet.62, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2013.
- Ridwan, Ahmad Hassan, *Bmt dan Bank Islam Instrumen Lembaga Keuangan Syariah*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004.
- Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah (prinsip dan implementainya pada sektor keuangan syariah)*, 2015, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah 13*, Bandung: PT AL-Ma'arif, 1987. Sharif Chaudhry, Muhammad, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Suhrawardi K. Lubis dan Farid wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta timur: Sinar Grafika, 2012.
- Sudjana, Eggi, *Buruh menggugat*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002.
- Salim, M. Arskal, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos, 1999.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir AL-Misbah*, Jakarta: Penerbit Lentera Hati.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya*,
- Uwiyono, Aloysius, Dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, Sinar Grafika: Jakarta, 2009.

Internet

- Definisi dan Pengertian Upah Menurut Para Ahli, <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html>.

Haris Fatwa, *Kewajiban Memenuhi Upah Pekerja (Kajian Ma'anii Hadis Terhadap Hadis-Hadis Imbalan Pekerja)*,
<https://jogja26.wordpress.com/2017/09/14/kewajiban-memenuhi-upah-pekerja-kajian-maani-hadis-terhadap-hadis-hadis-imbalan-pekerja>

