

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengupahan Menurut Hukum Islam

1. Pengertian Upah

a. Upah Menurut Etimologi

Ijarah berasal dari kata *أَجَرَ* menurut etimologi *ijarah* berarti *بَيْعُ امْتِنَعَةٍ* (menjual manfaat).¹ Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diadakan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).²

Al Ijarah (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja.³

b. Upah Menurut Terminologi

Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.⁴

Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *mu'jir* dan *mus'tajir* (penyewa dan menyewakan). Pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa

¹Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 318

²Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, (Bandung: PT Al-Ma'arif, 1988), Cet. 2, hlm. 18

³Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid* terj. Cet II, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), hlm.61

⁴Abdul Aziz Dahlan, dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003), Cet. XI, hlm 229

sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan-kesepakatan.⁵

Ijarah menurut Helmi Karim dalam bukunya yang berjudul *fiqh Muamalah*, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktifitas.⁶

Para ulama berbeda-beda pendapat dalam mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* ialah: “Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.⁷
- b. Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* ialah: “Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.⁸
- c. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah: “Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk member dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”. Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah: “Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat”. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *ijarah* ialah: suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* ialah: “Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan harta dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat”. Menurut Idris Ahmad bahwa upah

⁵Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (cet..17), (Bandung: PT Sinar Baru 1996), hlm. 303

⁶Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 29

⁷Abdurrahman Al-Jaziri. t.th. al-Fiqh ‘Ala Madzahib al-Arba’ah. Beirut:Dar al-Qalam. Dikutip oleh Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013) Cet. 3, hlm. 114

⁸*Ibid.*,

artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan member ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁹

Upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqh muamalah, yakni dalam pembahasan tentang ujarah. Menurut bahasa ujah berarti upah. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (اجرة) atau *ijarah* (اجارة) atau *ajaara* (اجار) dan yang fasih adalah *ijarah*.¹⁰

Bila dilihat dari uraian diatas, rasanya mustahil manusia bisa hidup berkecukupan tanpa hidup berijarah dengan manusia lain. Karena itu, boleh dikatakan bahwa pada dasarnya *ijarah* itu adalah salah satu bentuk aktivitas antara kedua belah pihak yang berakad guna meringankan salah satu bentuk tolong-menolong yang diajarkan agama. *ijarah* merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia. Oleh sebab itu para ulama menilai bahwa *ijarah* ini merupakan suatu hal yang boleh dan bahkan kadang-kadang perlu dilakukan.

2. Dasar Hukum Pengupahan

Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan Al-Qur'an dan Sunah Nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al- Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Adapun sumber/dasar hukum pengupahan menurut hukum Islam;

a. Sumber dari Al-Qur'an sebagai berikut:

- 1) Q.S. At-Taubah (9): 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اِلٰهٌ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى
عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan

⁹*Ibid.*,

¹⁰Abdurrahman Al Jaziri, Fiqh Empat Mazhab, alih bahasa oleh Moh. Zuhri. (Semarang: as-Syifa, 1994), hlm. 166

melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹¹

Dalam menafsirkan At Taubah (9): 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.¹²

2) Q.S. An-Nahl (16): 97

ط
 مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”¹³

Siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti diimani, maka Kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan

¹¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2000), hlm. 150

¹²Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Kekeragaman Al-Qur'an*, Vol.5, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 237

¹³Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 222

dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dan di akhirat nanti, Kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia.

Dalam menafsirkan Q.S. An Nahl (16): 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan“. Tafsir dari balasan dalam keterangan diatas adalah balasan di dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat.¹⁴

3) Q.S. Al-Ahqaf (46): 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَعَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”¹⁵

Dalam menafsirkan Q.S. Al-Ahqaf (46): 19, Quraish Shihab dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: “Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun,

¹⁴Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 6, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 717

¹⁵ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 402

karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.

4) Q.S. Al-Kahfi (18): 30

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.”¹⁶

Dalam menafsirkan Q.S. Al-Kahfi (18): 30, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: “Sesungguhnya mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan membuktikan keimanan mereka dengan beramal saleh sesuai dengan tuntutan-tuntutan-Nya, tentulah kami sesuai dengan keagungan Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang baik amalnya. Ayat ini menegaskan balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil.

5) Q.S. Al-Qashash (28): 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ .
 قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي
 حِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُشْثِقَ عَلَيْكَ سِتْرًا
 إِن شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ .

Artinya: “Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.

Dia berkata, Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua

¹⁶*Ibid.*, hlm. 237

anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insyaa Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.”¹⁷

Dalam menafsirkan Al-Qashash (28): 26-27, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Wahai Ayah, pekerjaan pemuda itu untuk menggembala atau mengurus domba piaraan kita dengan gaji! Sungguh, ia adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjaan, karena tenaganya kuat dan dirinya dapat dipercaya." Syu'aib berkata kepada Mûsâ, "Aku bermaksud mengawinkanmu dengan salah seorang putriku ini. Sebagai maskawinnya, kamu harus bekerja pada kami selama delapan tahun. Tapi, jika kamu mau menggenapkannya mejadi sepuluh tahun dengan sukarela, maka itu baik saja. Tapi aku tidak mengharuskan dirimu memilih masa yang lebih panjang. Insyaa Allah kamu akan mendapatkan diriku sebagai orang yang saleh, yang baik dalam bermuamalat dan menepati janji."

Berdasarkan ayat-ayat yang telah disebutkan, maka upah dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi).

b. Hadits Rasulullah tentang upah sebagai berikut:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ¹⁸

¹⁷*Ibid.*, hlm. 307

¹⁸Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam*, (Surabaya, Indonesia: Ahmad ibn Sya'diah Cet. 1), hlm. 188

Artinya: “Dari Ibnu Umar *Radliyallaahu ‘anhu* bahwa Rasulullah *Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam* bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah: 397”.

Maksud dari hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.¹⁹ Dalam hadits ini Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.²⁰

حَدَّثَنِي بَشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمِيَّةَ
عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنَّا بِرِوَايَةِ هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي
ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ
وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ^{٢١}

“Artinya : Telah menceritakan kepada saya Bisyr bin mahrum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Ismail bin Ummayah dari Sa’id bin Abi Sa’id dari Abu Hurairah *radliallahu ‘anhu* dari Nabi *shallallahu ‘alaihi wasallam* bersabda : “Allah Ta’ala berfirman : Ada tiga jenis orang yang aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (upah dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu

¹⁹Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 124

²⁰Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 201

²¹Imam Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Bandung : Al-Ma’arif), Juz II, hlm. 28

memnyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.

(Hadits Imam Bukhari No. 2075)”

Hadits ini menjelaskan bahwa suatu ketentuan, ada tiga orang yang sangat dibenci Allah, dan salah satunya yaitu orang yang menyewa tenaga seorang pekerja lalu pekerja itu menunaikan transaksinya, sedangkan upahnya tidak diberi.

حَدَّثَنَا سُؤْيَمَانُ بْنُ حَرْبٍ قَالَ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ وَاصِلِ الْأَحْدَبِ عَنِ
الْمَعْرُورِ قَالَ لَقِيتُ أَبَا ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ، وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ، وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ،
فَسَأَلْتُهُ عَنْ ذَلِكَ، فَقَالَ إِنِّي سَابَيْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، أَعَيْرْتَهُ بِأَمِّهِ؟ ثُمَّ
قَالَ: إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوَّلُكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ
أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا
تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ». (رواه البخاري)²²

“Artinya: Telah menceritakan kepada kami Sulaiman bin Harb, dia berkata, telah mencerikan kepada kami Syu’bah dari Washil Al-Ahdab dari Ma’rur berkata : “saya bertemu Abu Dzar di Rabadzah dan ia mengenakan Hullah begitu juga budaknya. Kami bertanya kepadanya mengenai hal itu, maka dia berkata : “Sesungguhnya Aku mencaci seseorang lalu orang itu mengadukanku kepada Nabi SAW. Maka Nabi SAW bersabda kepadaku : “Apakah engkau mencelanya dengan mencaci Ibunya? Kemudian beliau bersabda : “sungguhny saudara-saudara kamu adalah pelayan kamu. Allah telah menjadikan mereka dibawah kekuasaan kamu. Barang siapa yang saudaranya berada didalam kekuasaanya, maka

²²Imam Bukhari, *Shahih Bukhari* (Bandung : Al-Ma’arif), Juz III, hlm. 561

hendaklah memberinya makan dari apa yang dia makan dan memberinya minum dari apa yang dia minum. Janganlah kamu membebani mereka dengan apa yang mereka tidak mampu mereka lakukan. Apabila kamu membebani mereka dengan apa yang diluar kemampuan mereka, maka bantulah”.

Mengenai hadis diatas, disebutkan di dalam Shahih Bukhari pada kitab Al-Itqu bab sabda Nabi SAW, “budak adalah saudara-saudara kamu, maka berilah mereka makan dari apa yang kamu makan”. Makna kalimat judul bab ini disebutkan oleh Imam Bukhari dari Hadis Abu Dzar. Kami telah meriwayatkan dalam kitab Al-Iman oleh Ibnu Mandah dengan lafadz *إِنَّ إِخْوَانَكُمْ، فَمَنْ لَاءَ مَكُم مِّنْهُمْ فَلْيُطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَكْسُوهُمْ* (مِمَّا تَلْبَسُونَ) : Sesungguhnya mereka adalah saudara-saudara kamu. Barang siapa melayani kamu diantara mereka, maka berilah makan dari apa yang kamu makan dan berilah pakaian dari apa yang kamu pakai.²³

Abu daud meriwayatkan dari jalur Muwarriq dari Abu Dzar dengan lafadz *مَنْ لَاءَ مَكُم مِّنْ مُّملُو كِكُمْ فَلْيُطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَكْسُوهُمْ* (مِمَّا تَلْبَسُونَ) : Barang siapa melayani kamu diantara budak-budak kamu, maka berilah mereka makan dari apa yang kamu makan dan berilah mereka pakaian dari apa yang kamu pakai.²⁴

Imam Bukhari meriwayatkan dalam kitab Al-Adab Al-Mufrad dari jalur Salam bin Amr dari seorang laki-laki dari kalangan Sahabat dari Nabi SAW, beliau bersabda : “*أَرَقَاؤُكُمْ إِخْوَانُكُمْ* : Budak-budak kamu adalah saudara-saudara kamu”. Dan dari Hadis Abu Al-Yasr (yakni Ka’ab bin Amr Al-Anshari dari Nabi SAW “*أَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تُطْعَمُونَ وَأَكْسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ* : berilah mereka makan dari apa yang kamu makan dan

²³Ibnu Hajar Al-asqalani, *Fathul Bari'* (Jakarta Selatan : Pustaka Azzam, 2005), Juz 14, Cet I, hlm. 245

²⁴*Ibid.*, hlm. 245

berilah mereka pakaian dari apa yang kamu pakai”’. Kemudian riwayat ini dikutip oleh Imam Muslim.²⁵

Hadits-hadits ini menjadi dasar untuk memberikan upah kepada pekerja setelah terlaksana pekerjaannya. Hal yang paling baik agar tidak terjadi lagi hal yang akan merugikan salah satu pihak adalah meningkatkan ketaqwaan kita kepada Allah SWT. Hal itulah yang dapat membentengi kita dari perbuatan keji dan mungkar.

c. Dasar hukum Ijma sebagai berikut:

Dasar hukum *Ijarah*/upah dalam Al-Ijma adalah sebagai berikut: “Umat islam pada masa sahabat telah berijma bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. (Diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa’i dari Said Ibn Bi Waqash). Dan dalam bukunya Hendi Suhendi diambil dari Fiqh As-Sunnah bahwa landasan ijma ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulamapun yang membantah kesepakatan ijma ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.”²⁶

3. Rukun dan Syarat Upah

Rukun-rukun dan syarat-syarat *Ijarah* adalah sebagai berikut:²⁷

a. Mu’jir dan Musta’jir

Mu’jir dan *Musta’jir* yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. *Mu’jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta’jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu, diisyaratkan pada *mu’jir* dan *musta’jir* adalah *baligh*, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai. Allah SWT berfirman:²⁸

²⁵*Ibid.*,

²⁶Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 124

²⁷Hendi Suhendi, *Loc.Cit.*, hlm. 117-118

²⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2000), hlm. 65

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan bathil, kecuali dengan perniagaan secara suka sama suka. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Adalah Maha Penyayang kepadamu. (Q.S. An-Nisa (4): 29)

Bagi orang yang berakad *ijarah* juga diisyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

b. Shighat

Shighat, ijab Kabul antara mu'jir dan musta'jir, ijab Kabul sewa menyewa dan upah mengupah, ijab Kabul sewa-menewa misalnya: "Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp. 5000,00", maka musta'jir menjawab "Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari". Ijab Kabul upah mengupah misalnya seorang berkata, "Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp. 5000,00", kemudian musta'jir menjawab "Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan".

c. Ujrah

Ujrah, diisyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah mengupah.

d. Barang

Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, diisyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut: 1) hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewanya dan upah mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya, 2) hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah

mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa menyewa), 3) manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (haram), dan 4) benda yang disewakan diisyaratkan kekal '*ain (zat)*-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

e. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Penentuan perkiraan upah dalam Islam disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka peraturan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.²⁹ Hal ini dilakukan kalau memang diantara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Menetapkan upah yang adil bagi seorang pekerja sesuai kehendak syari'ah, bukanlah pekerjaan yang mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan, yang dapat membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.

Kesulitan ini pernah dialami sahabat ketika menetapkan gaji Khalifah Abu Bakar, setelah dia meninggalkan pekerjaannya sebagai pedagang. Umar Al-Khatib bersama sahabat lain menetapkan gaji Abu Bakar dengan standar yang mencukupi kehidupan seorang muslim golongan menengah. Penetapan gaji seperti ini masih samar, dan Abu Bakar akhirnya mengusulkan,

²⁹Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajikusuma, *Mengagagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 194

“seungguhnya saya adalah seorang pedagang maka ukurlah itu dengan dirham...” Usulan ini diterima dan sahabat menetapkan 12 dirham perhari. Sesuai dengan ketentuan hadist Nabi tentang pelaksanaan pembayaran upah yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dan al-Baihaqi dari Abu Hurairah dimana hadist tersebut memberikan petunjuk agar upah buruh segera dibayarkan.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ³⁰

Artinya: “Dari Ibnu Umar *Radliyallaahu 'anhu* bahwa Rasulullah *Shallallaahu 'alaihi wa Sallam* bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah: 397”.

Pandangan Al-Maliki yang mendasarkan gaji pada jasa atau manfaat, menimbulkan beberapa implikasi, antara lain:

- a. Penentuan upah tidak boleh dikaitkan dengan harga-harga barang yang dihasilkan pekerja.
- b. Tidak diperbolehkan membangun transaksi *Ijarah* berdasarkan transaksi jual-beli, karena akan berakibat pada penentuan harga. Harga kebutuhan didasarkan pada upah seorang *ajir*.
- c. Mengaitkan antara kesejahteraan seorang *ajir* dengan hasil kerjanya, tidak diperbolehkan.
- d. Tidak boleh menentukan upah berdasarkan tingkat kehidupan masyarakat tertentu.

Menurut Al-Maliki, hanya ada satu cara untuk menetapkan upah pekerja yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Ia menegaskan, “Transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi jual-beli tersebut. Begitu juga, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara *ajir* dan *musta'jir*. Jika keduanya telah sepakat atas satu upah, sedang upah tersebut telah

³⁰Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Loc.Cit.*,

disebutkan (*Al-Ajru al-Musamma*), maka keduanya telah terikat dengan upah tersebut. Dan jika keduanya tidak sepakat atas suatu upah, maka keduanya telah terikat dengan apa yang dikatakan oleh para ahli di pasar umum terhadap manfaat tenaga kerja tersebut (*Al-Ajru al-Mitsl*). Hanya saja upah ini tidak bersifat abadi, namun terikat dengan masa tertentu yang telah disepakati oleh keduanya, atau dengan pekerjaan yang disepakati untuk dikerjakan. Jika masanya telah berakhir, atau pekerjaannya telah selesai, maka ia mulai lagi ketentuan baru terhadap manfaat tenaga ketika melakukan ketentuan upah.

Menentukan upah sepenuhnya pada mekanisme pasar tenaga kerja, tanpa ada control sangat berbahaya. Benar Ibn Taimiyah menawarkan gagasan upah yang setara (*Al-Ajru al-Mitsl*) dengan memperlakukan tenaga kerja sama dengan barang dagangan yang tunduk pada hukum ekonomi tentang permintaan dan penawaran. Tetapi pada zaman itu peranan lembaga *Hisbah* sangat kuat, sehingga saat terjadi kezaliman antara *ajir* dan *musta'jir*, lembaga *Hisbah* turun tangan menetapkan upah setara.

Cara lain yang mungkin digunakan untuk menghitung upah pekerja dikemukakan Bani Sadr, sebagai berikut:

1. Menghitung pengeluaran seorang buruh bersama istri, dan anak-anaknya, menghitung kebutuhan minimum mereka itu masih bekerja, dan setelah itu baru bergantung pada keahlian dan seniortasnya.
2. Cara yang kedua, mencoba mendasarkan ganti rugi dengan mempertimbangkan buruh dalam hubungan dengan fungsinya pada proses produksi, jadi tergantung pada bagaimana dia member sumbangan terhadap produksi itu sendiri.

Menghitung kebutuhan hidup minimum pekerja bersama keluarganya sebagai standar pengupahan, yang banyak direkomendasikan pemikir muslim, lebih besar kemungkinan penerapannya dari pada pengupahan *ajrul al-musamma* berdasarkan kerelaan kedua belah pihak ketika

transaksi dilaksanakan, dan atau *ajrul al-mitsl* yang tunduk pada penetapan ahli dasar pasar tenaga kerja.³¹

Adapun pihak-pihak yang berkepentingan dalam menentukan upah adalah sebagai berikut:

a. Tenaga Kerja/Musta'jir

Al-Qur'an mendesak orang-orang beriman, yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja keras, dan Allah menjanjikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik. Dalam bagian lain Al-Qur'an menyerukan kepada setiap muslim agar menginvestasikan tenaga, pikiran, dan waktu melakukan amal saleh, amal yang produktif dan sangat merugi orang-orang yang menyia-nyiakan waktu, yang malas dan berpangku tangan, dan orang-orang yang bekerja tapi tidak menghasilkan manfaat.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS an-Nahl (16): 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”³²

Al-Maliki menjelaskan tenaga kerja tidak selalu menghasilkan harta, kadang menghasilkan harta dan kadang tidak. Sebab manfaat tenaga tidak terbatas untuk

³¹Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), hlm. 40

³²Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 222

menghasilkan harta, tetapi ada manfaat lain, selain harta. Tenaga yang dicurahkan dalam pertanian, perindustrian, atau perdagangan, akan menghasilkan harta, sedangkan jasa-jasa yang diberikan dokter, insinyur, pengacara, dosen dan profesi yang sejenisnya tidak menghasilkan harta. Jika pengrajin mengambil upah maka dia mengambil upahnya sebanding dengan harta yang dihasilkan. Namun seorang insinyur apabila dia mengambil upah, maka dia tidak mengambil upahnya sebanding dengan harta yang dihasilkan, sebab dia tidak menghasilkan harta apapun, namun dia mengambil sebanding dengan manfaat yang dihasilkan kepada yang memberi upah (*musta'jir*).

Kualitas dan kuantitas produksi sangat ditentukan oleh tenaga kerja. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan sumber kekayaan yang sangat penting diantara sumber-sumber ekonomi yang lain: pertanian, perindustrian, dan perdagangan. Untuk memenuhi kualitas dan kuantitas produksi yang baik, maka perlu memperhatikan beberapa hal terkait tenaga kerja antara lain sebagai berikut:

1) Pembagian Tenaga Kerja

Pembagian tenaga kerja dan spesialisasi, menurut Ibn Khaldun, sangat penting karena semakin banyak spesialisasi kerja, semakin menambah kuantitas dan kualitas produksi, dan akhirnya tingkat kesejahteraan masyarakat semakin tinggi, Muhammad Al-Mubarak membagi tenaga kerja dalam dua kategori:

Pertama, tenaga kerja ahli yang memiliki keahlian pada bidang tertentu. Seperti spesialisasi penerbangan, spesialis tenaga atom, ahli kedokteran dan sebagainya. Mereka ini akan mendapat upah yang tinggi karena mereka telah menghabiskan dana yang banyak dan waktu yang lama untuk sampai ke tingkat spesialisasi. Maka tidaklah adil apabila upah yang mereka terima sama dengan upah tukang sepatu, penjaga gedung, penjahit pakaian dan lain-lain.

Kedua, tenaga kerja kasar yang tidak memiliki keahlian tertentu, dan golongan ini menempati jumlah terbanyak di antara tenaga kerja. Upah yang mereka terima

lebih rendah dibandingkan dengan upah yang diterima golongan pertama.³³

2) Seleksi Tenaga Kerja

Untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak dan kewajiban mutualistik antara pekerja dan yang mempekerjakan agar tidak terjadi tindakan kezaliman yang dapat merugikan salah satu pihak, maka penetapan kriteria tenaga kerja sangat penting. Menurut Al-Mubarak, adalah satu dosa besar menempatkan seseorang yang tidak layak dan tidak kompeten pada pekerjaan tertentu. Adapun kriteria pemilihan tenaga kerja dalam Islam adalah sebagai berikut:

a) Keahlian

Keahlian dan kecakapan tenaga kerja merupakan pilihan pertama bagi Rasulullah dalam menempatkan seseorang pada jabatan tertentu. Tradisi ini terus dipertahankan oleh sahabat, generasi pasca generasi sahabat (tabi'in). Rasulullah memilih Mu'az bin Jabal sebagai Gubernur Yaman, karena beliau mengetahui kemampuannya.

Dengan pertimbangan kemampuan dan keahlian pula, khaalifah Abu Bakr As-Siddiq menunjuk Umar al-Khatab untuk mengurus masalah hukum, Ali Bin Abi Talib mengurus tawanan perang dan Abu Ubaidah al-Jarrah pada pos keuangan (*bai al-mal*).

Abu Yusuf (113-182 H) memberikan saran kepada Khalifah Harun Ar-Rasyid, agar peran petugas keuangan memiliki pengalaman kerja (*khibrah*), memiliki kemampuan (*kifayah*), dan memiliki pengetahuan (*ma'rifah*).

Menurut Afzalur Rahman, keahlian seorang tenaga kerja sangat tergantung pada pendidikan dan latihan. Dalam masyarakat industry maju, ketrampilan tenaga kerja sangat penting dengan mengadakan pelatihan-pelatihan. Dalam ajaran Islam, pendidikan dan pelatihan harus cuma-cuma untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.³⁴

³³*Ibid.*, hlm. 41

³⁴Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* jil II , Yogyakarta, Dana Bhakti Prima Yasa , 2002. hlm 368-370 .

Kurangnya sumberdaya manusia yang berkualitas, dan pengusaha teknologi yang rendah, memaksa negeri-negeri muslim mengimpor tenaga-tenaga ahli untuk dipekerjakan pada sektor industri yang berbasis teknologi tinggi dengan gaji yang tinggi, sebagaimana yang dialami Indonesia.

Tenaga kerja dalam hal penentuan upah, menurut Yusuf Qardhawi harus diperhatikan nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang dungu, orang yang tekun dengan orang yang lalai, orang yang spesialis dengan orang yang bukan spesialis, karena menyamakan dua orang yang berbeda adalah kedzaliman, sebagaimana pembedaan antara dua orang yang sama adalah suatu kedzaliman pula.³⁵ Allah Ta'ala berfirman:

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Q.S. Az-Zumar (39): 9.³⁶

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَعِافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya.” Q.S. Al-An'aam (6): 132.³⁷

b) Kesehatan moral dan fisik

Pemikiran ekonomi Islam yang berkaitan dengan kesehatan moral dan fisik sebagai salah satu kriteria pemilikan tenaga kerja diangkat dari kisah Nabi Syu'aib dalam kapasitasnya sebagai *mustajir* dan Nabi Musa

³⁵Rustam Efendi, *Op.Cit*, hlm. 42

³⁶Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 366

³⁷*Ibid.*, hlm. 112

sebagai *ajir*, yang diabadikan dalam Al-Qur'an Surat Al-Qashah (28): 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ^{صَلِّ} إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya: berkata salah seorang anaknya: “Hai ayahku, ambillah dia (Musa sebagai pekerja (menggembalakan ternak), karena sebaik-baiknya pekerja ialah yang kuat lagi jujur”.³⁸

Afzalur Rahman mengomentari ayat ini “bahwa kekuatan fisik (*al-qawi*) dan kejujuran (*al-amin*) sebagai kekuatan moral merupakan sifat yang diperlukan oleh sorang pekerja yang cakap. Sifat tersebut dimiliki oleh Nabi Musa dan justru karena hal itu beliau dicontohkan sebagai pekerja. Baik bagi buruh kasar ataupun tenaga kerja ahli, kejujuran merupakan satu unsure yang penting dalam bekerja.

c) Hal lain

Hal lain yang perlu mendapatkan perhatian adalah aspek akal dan fikiran. Akal yang jernih dan fikiran yang cerdas, pertama diperlukan utnuk memahami nilai-nilai normatif etika kerja, dan berguna untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Menurut Ahmad Syarbasyi, tinggi rendahnya derajat seseorang itu di hari akhirat kelak, sangat ditentukan oleh akal. Kriteria manusia berkualitas adalah manusia yang memiliki akal yang cerdas, berilmu pengetahuan, beriman, dan bermal saleh. Syarbasi dalam bukunya *Min Adab Al-Qur'an* mengangkat satu peristiwa ang terjadi di masa Rasulullah, sebagai berikut:

Ada seorang laki-laki sangat tekun beribadah, puasa sunah, berdzikir, membaca Al-Qur'an. Banyak orang yang mengagumi dan memujinya di hadapan Rasulullah. Rasulullah bertanya: “Bagaimana akal laki-laki itu?”

³⁸*Ibid.*, hlm. 310

Mereka menjawab: Ya Rasulullah, kami laporkan kepada engkau ketekunannya beribadah dan kebbaikannya, tapi engkau tanyakan akalnyanya?" Lalu Rasulullah berkata, "Orang bodoh itu jauh lebih berbahaya dari pada orang yang durhaka, dan diakhirat nanti ketinggian derajat seseorang ditentukan oleh akalnyanya".

3) Etos Kerja

Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi. Lebih dari itu, bekerja adalah untuk beribadah. Bekerja akan memberikan hasil. Hasil inilah yang memungkinkan kita dapat makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah, memberi nafkah keluarga, dan menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik.

Penekanan etos kerja atau etika kerja dalam sistem ekonomi Islam bukanlah sebuah pemikiran yang dibuat-buat, dimodifikasi dari serangkaian pemikiran di luar kerangka pemikiran Islam. Persoalan etika kerja telah mendapat perhatian penting dalam literatur Islam sejak berabad-abad yang lalu dari sejarah kaum muslimin.

Ibnu Khaldun telah mengemukakan beberapa arus pemikiran ulama yang hidup pada zaman berkenaan dengan akhlak seorang pemimpin yang relevan untuk melandasi teori etos kerja bagi setiap tenaga ahli. Ada beberapa etika kerja yang dikutip Ibn Khaldun. Misalnya yang termaktub dalam surat Thahir Bin Al-Husain kepada anaknya Abdullah bin Khadir yang ditunjuk Khalifah al-Ma'mun sebagai Gubernur. Menurut Thahir, bekerja adalah memanfaatkan waktu.

Al-Qur'an memotivasi manusia agar menggunakan waktu dengan baik, menginvestasikan waktu dan tenaga kerja aktivitas-aktivitas yang bersifat "amal Shaleh". Ini menunjukkan bahwa Islam mempunyai konsep etos kerja tinggi dalam setiap aktifitas yang positif. Mengabaikan petunjuk Al-Qur'an tentang waktu, berarti satu kerugian. Seorang pekerja harus menyadari bahwa kerja adalah miliknya. Anda membuat gelas, gelas itu milik anda.

Islam mengajarkan agar setiap detik dari waktu harus di isi dengan 3 (tiga) hal yaitu, untuk meningkatkan keimanan, beramal sholeh (membangun) dan membina komunikasi sosial, firman Allah:

وَالْعَصْرِ. إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ. إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ.

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.” Q.S. Al-Ashr (103): 1-3.³⁹

Bila seorang bekerja untuk orang lain, dia akan memperoleh upah yang setara. Tenaga yang digunakan pekerja kurang dari waktu yang telah ditetapkan, akan merugikan *mustajir*, baik pribadi perusahaan, ataupun Negara. Oleh karena itu, dinegara industr maju, waktu merupakan symbol kesuksesan kerja dan uang.

Sedangkan amanah dalam konteks etika kerja, menunjukkan pada integrasi antara hal yang harus diterima pekerja dan rasa tanggung jawab yang mendorongnya untuk memberikan yang terbaik bagi majikan atau perusahaan. Setidaknya ada dua faktor yang mempengaruhi seorang pekerja dalam berperilaku jujur dan amanah. Pertama, keyaakinannya bahwa berusaha dan bekerja adalah satu kewajiban, dilaksanakannya pekerjaan dengan baik adalah ibadah dan mendapat pahala. Kedua, niat ikhlas bekerja untuk mencari keuntungan di dunia dan akhirat.

Etos kerja yang penting dalam Islam. Ibn Rusyd menetapkan amanah dalam dua kategori: pertama amanah terhadap Allah, dan kedua amanah sesama manusia, yang terakhir ini mencakup seluruh kegiatan ekonomi.

Bagi Sayyidina Ali, amanah serta dengan keadilan dimana akeadilan harus ditegakkan dan amanah harus

³⁹Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 482

dilaksanakan. Keduanya, merupakan syarat yang harus dimiliki bagi seorang imam atau pemimpin. Mengabaikan salah satu atau keduanya berarti meniadakan kewajiban bagi rakyat untuk ematuhinya.

Hal ini tentu ada hubungannya dengan manajer. Sejauh mana seorang manajer mampu berlaku adil terhadap pekerja, termasuk upah serta kemampuannya merajut seluruh potensi persaudaraan dalam organisasi perusahaan. Konsep yang menghargai sesama dan persaudaraan ternyata telah banyak membantu etos kerja para pekerjaa diperusahaan besar.

a. Majikan/Perusahaan/Mu'jir

Pihak yang mempekerjakan (majikan/perusahaan) harus melakukan pemberian upah standar kepada pekerja/buruh dan menambahkan upahnya seiring dengan penambahan usia dan perkembangan pengalamannya. Semua itu termasuk perbuatan yang baik. Adapun menutupi kebutuhan dirinya dan keluarganya, maka hal ini bisa dilakukan melalui fasilitas yang lain, yaitu dari nafkah keraabatnya yang mampu, dari uang zakat dan sumber-sumber devisa negara yang lain seperti *fai*, *ghanimah*, *kharaj* dan lainnya.⁴⁰

b. Pemerintah/Ulil Amri

Syekh Yusuf Qardhawi memperbolehkan campur tangan pemerintah dalam pengupahan. Menurutnya tanggung jawab pemerintah sebagai ulil amri tidak sebatas menjaga keamanan negara saja. Syekh Yusuf Qardhawi beralasan campur tangan pemerintah dalam hal ini untuk memastikan keadilan. Terwujudnya keadilan antara pemerintah dan rakyat, pengusaha dan pekerja adalah dengan memastikan salah satu diantaranya tidak berbuat curang kepada yang lain. Pengaturan ini juga termasuk kewajiban dari seorang pemimpin. Allah SWT berfirman:

⁴⁰Rustam Effendi, *Op.Cit.*, hlm. 42-44

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: " Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada orang yang berhak menerimanya. Dan menyuruh kamu apabila menegakkan hukum di antara manusia supaya menetapkan dengan adil." Q.S. An-Nisa (4): 8⁴¹

Selain itu maksud diperbolehkannya campur tangan penguasa dalam penetapan upah pekerja adalah untuk mencegah kemudharatan. *Dharar* atau bahaya sendiri diklasifikasikan menjadi beberapa kaidah ilmu fikih. Diantaranya *dharar* harus dihilangkan. *Dharar* tidak boleh dihilangkan dengan cara menimbulkan *dharar* yang lain. Artinya, semua undang-undang dan peraturan pemerintah yang bermaksud untuk mencegah *dharar* diperbolehkan. Pengaturan upah dimaksudkan agar tidak terjadi benturan antar kelompok masyarakat karena terjadi kesenjangan dan ketidakadilan.

Apabila pihak Negara yang mempekerjakan, maka seharusnya menjadi teladan bagi orang-orang lain dalam memenuhi gaji para pihak pegawainya dengan cara yang baik.

Kewajiban negara adalah memenuhi kebutuhan secara penuh setiap orang yang hidup dalam pengayomannya baik seorang muslim maupun non muslim. Pertama, dari upah kerjanya, seraya mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan kemanusiaannya, selama pendapatan negara mencukupi. Kedua, setelah pemenuhan kebutuhan bagi semua pekerja negara direalisasikan, diberikan peluang (hak) kepada negara untuk membedakan orang-orang yang giat dan kreatif dari orang-orang yang malas dan awam.⁴²

⁴¹ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 61

⁴² Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Press, 2001), hlm. 409

B. Pengupahan Menurut Hukum Positif

1. Pengertian Upah

Upah menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan:

“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.”

Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi :

”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 (UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30)”⁴³

Upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴⁴

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan

⁴³*Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2003), hlm. 5

⁴⁴Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa Edisi Keempat* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 153

atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi kemanusiaan.

2. Dasar Hukum Upah

Dasar Hukum Upah bagi Tenaga Kerja:

- a. Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945
- b. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Bidang Ketenagakerjaan
- c. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- e. Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- f. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
- g. Kepmenakertrans Nomor : KEP.49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah
- h. Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004 : Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- i. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

3. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

a. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴⁵ Jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Subtansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan

⁴⁵Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015

peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB.⁴⁶

Pada masa Pemerintahan Hindia Belanda penduduk Indonesia (saat itu disebut Hindia Belanda) dibagi menjadi tiga golongan, yaitu (1) golongan Eropa, (2) golongan Timur Asing, dan (3) golongan Pribumi (Bumi Putera). Untuk masing-masing golongan penduduk tersebut berlaku hukum perdata yang berlainan. Pada dasarnya hukum yang berlaku untuk masing-masing golongan penduduk tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk golongan Eropa berlaku seluruh hukum perdata Barat;
- 2) Untuk golongan Timur Asing Tionghoa berlaku seluruh hukum perdata Barat; sedangkan untuk golongan Timur Asing bukan Tionghoa berlaku sebagian hukum perdata Barat;
- 3) Untuk golongan Pribumi berlaku hukum adat.

Hukum yang mengatur hubungan kerja tidak terlepas dari keadaan yang diuraikan diatas. Pada mulanya hubungan kerja untuk golongan Pribumi berlaku hukum adat atau kebiasaan, termasuk jika golongan Pribumi bekerja pada golongan Eropa (hubungan kerja antar golongan). Keadaan yang demikian ini tidak menguntungkan para majikan yang pada umumnya golongan Eropa. Sebab sewaktu-waktu buruh Pribumi tersebut dapat meninggalkan pekerjaannya. Karena keadaan ini pada tahun 1872 oleh Pemerintah Hindia Belanda diterbitkan aturan yang menambahi *Algemene Politie Strafreglement*, sehingga buruh Pribumi yang meninggalkan pekerjaannya diancam dengan pidana, yaitu dengan pidana denda antara Rp.16,- hingga Rp. 25,- atau hukuman kerja paksa selama 7 hingga 12 hari.

Ancaman pidana (*poenale sanctie*) pada hubungan kerja tersebut dirasakan tidak adil. Peraturan yang demikian hanya menguntungkan salah satu pihak saja, yakni pihak majikan, yang pada umumnya golongan Eropa. Oleh karena

⁴⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 61

mendapat kritikan dan desakan akhirnya ancaman pidana tersebut dicabut dengan Staatsblad tahun 1879 nomor 203. Kemudian dengan Staatsblad tahun 1879 nomor 256 pasal 1601 lama hingga pasal 1603 lama KUH Perdata diberlakukan untuk golongan Pribumi. Dengan demikian, kalau semula ada ancaman pidana bagi buruh Pribumi yang meinggalkan pekerjaannya, maka setelah berlakunya KUH Perdata tersebut untuk perbuatan yang sama hanya dapat dikenakan sanksi perdata, yakni berupa ganti rugi dengan cara mengajukan gugatan perdata (*civile actie*).

Judul Bagian V Bab VII lama KUH Perdata adalah: *van Huur van dienstboden en warklieden* (tentang penyewaan pembantu-pembantu rumah tangga dan pekerja-pekerja kasar). Selengkapnya bunyi pasal 1601 lama hingga pasal 1603 lama KUH Perdata adalah sebagai berikut:

Pasal 1601 lama; “Orang hanya dapat mengikatkan tenaganya untuk suatu waktu atau untuk suatu usaha tertentu.

Pasal 1602 lama: “Si Tuan, jika diminta di bawah dumpah, dipercaya keterangannya: - mengenai besarnya upah ang diperjanjikan;

- a. Mengenai pembayaran upah tahun yang silam;
- b. Mengenai jumlah uang muka selama tahun berjalan;
- c. Mengenai lamina waktu perjanjian persewaan.

Pasal 1603 lama:

(1) Pelayanan dan tukang, jika mereka disewa untuk waktu tertentu, tidak boleh meninggalkan pekerjaan mereka tanpa alasan yang sah dan tidak boleh diusir dari pekerjaan mereka sebelum waktu lamanya perjanjian kerja berakhir;

(2) Namun si Tuan berwenang mengusir mereka sewaktu-waktu tanpa mengajukan alasan, tetapi dalam hal demikian ia wajib disamping upah yang telah menjadi hak buruh, membayar sebagai ganti rugi upah selama enam minggu terhitung mulai mereka diusir dari pekerjaan mereka;

(3) Jika persewaan itu diadakan untuk waktu kurang dari enam minggu atau akan berlangsung untuk waktu kurang dari enam minggu, mereka berhak atas upah penuh.

Ada beberapa hal yang perlu dicatat dari pasal-pasal tersebut, yaitu (1) buruh (dalam arti buruh kasar, yakni tukang dan pelayan) dianggap sesuatu yang dapat disewakan, yang berarti dapat disamakan dengan benda, (2) ada perlakuan yang sangat diskriminatif, yakni keterangan tuan (majikan) dalam suatu perselisihan berburuhan dianggap benar begitu saja, tanpa mendengarkan keterangan pihak buruh. Meskipun ada hal-hal yang demikian itu menurut Profesor Imam Soepomo, pasal-pasal tersebut dapat dilihat kemanfaatannya, yaitu bahwa sejak tahun 1979 terdapat kesatuan hukum di bidang hubungan kerja.

Sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa Bab VII A KUH Perdata berlaku untuk:

1. Semua buruh Eropa, baik buruh rendah maupun buruh atasan, baik yang bekerja pada majikan Eropa maupun yang bekerja pada majikan Indonesia;
2. Buruh Indonesia atasan yang bekerja pada majikan Eropa dan NV (Naamloze Vennotschap) atau PT (Perseroan Terbatas);
3. Semua majikan Eropa dan majikan Indonesia yang mempekerjakan buruh Eropa;
4. Semua majikan Eropa dan NV atau PT yang mempekerjakan buruh Indonesia atasan;
5. Buruh Indonesia atasan dan majikan Indonesia di Perusahaan Perkebunan yang terikat oleh Peraturan perburuhan di Perusahaan Perkebunan (Anvullende Plantersregeling).⁴⁷

Hal-hal yang diuraikan diatas erat kaitannya dengan perluasan berlakunya hukum perdata Barat, yakni (1) menyatakan berlakunya hukum perdata Barat kepada golongan Pribumi dan Timur Asing, dan (2) membuka kesempatan kepada golongan Pribumi dan Timur Asing untuk dengan sukarela tunduk kepada hukum Perdata Barat. Yang disebutkan terakhir ini dapat berupa (a) tunduk dengan sukarela kepada seluruh hukum perdata Barat, (b) tunduk dengan sukarela kepada sebagian hukum Perdata

⁴⁷*Ibid.*,

Barat, (c) tunduk dengan sukarela kepada hukum Perdata Barat mengenai suatu perbuatan hukum tertentu, dan (d) dianggap tunduk kepada hukum Perdata Barat karena melakukan perbuatan hukum tertentu.⁴⁸

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebutkan *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan menerima upah”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua pihak”.⁴⁹

Pengertian Perjanjian Kerja dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015: “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵⁰

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH-Perduta seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain,” dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan

⁴⁸Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 27-32

⁴⁹Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 62

⁵⁰Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. Keenam, (Fakultas Hukum UI, 1987), hlm. 143

dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara social-ekonomi memberikaan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara social ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti, waktu kerja, jaminan social, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan lainnya.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja. Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yakni:

1) Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggaantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan /keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya Upah (*Pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang praktik lapangan di hotel.

3) Dibawah Unsur Perintah (*Command*)

Manifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.⁵¹

4) Waktu Tertentu

Yang ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu atau *zekere tijd* sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara majikan dan buruh. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja dapat juga tidak ditetapkan. Disamping itu, waktu tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.⁵²

Perjanjian kerja memuat diantaranya kewajiban para pihak, kewajiban tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan

⁵¹Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 63

⁵²Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.*, hlm. 38

1603 c KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- I. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan ketrampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-perundangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
 - II. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut.
 - III. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesenjangan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.
- 2) Kewajiban Majikan
- I. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai

besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlaampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya meskipun secara minimum sekalipun.

- II. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
- III. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 x KUH Perdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).
- IV. Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUH

Perdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan ang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja. Sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.⁵³

4. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Positif

Sistem pengupahan tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh kehidupan yang layak dalam rangka memenuhi kehidupan dan kesejahteraan keluarganya, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja atau buruh. Keterkaitan antara para pihak yaitu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah maka diperlukan perlindungan upah dan kriteria penentuan upah. Adapun penjelasan tentang para pihak dalam penetapan upah, perlindungan upah dan kriteria penentuan upah adalah sebagai berikut:

a. Para Pihak dalam Penetapan Upah

Pihak-pihak yang ikut terlibat dalam penetapan upah yaitu Pekerja/buruh, Pengusaha dan pemerintah

1) Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda

⁵³Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 68-71

yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor 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 upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah bangsa kita merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1 ayat 1 a).⁵⁴

Perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan saat ini, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor non formal seperti Bank, Hotel dan perusahaan swasta lainnya. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya diganti dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif.

⁵⁴*Ibid.*, hlm. 57

Pada masa orde baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan.

Pengertian pekerja/buruh dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015:

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

Pengertian ini sedikit umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selamaa ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Pekerja/Buruh menghadirkan organisasi pekerja. Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin solid pekerja/buruh mengorganisasikan dirinya, semakin solid pekerja/buruh di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi sehingga posisi tawarnya dalam menghadapi pengusaha semakin kuat.⁵⁵

Implementasi dari amanat ketentuan Pasal 28 UUD 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan Undang-Undang, maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 mengenai Dasar-Dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama. Pelaksanaan ketentuan Undang-Undangtersebut

⁵⁵*Ibid.*,

dalam menata buruh di Indonesia adalah seperti dalam uraian berikut.

Pada saat kelahiran tanggal 19 September 1945 organisasi buruh di Indonesia terlibat dalam tujuan politisi karena itulah antara organisasi buruh itu sendiri terjadi perpecahan karena antara para buruh yang bersangkutan masing-masing bervariasi pada organisasi politik yang berbeda.

Setelah pemilu tahun 1971 organisasi politik yang ada bergabung dalam 2 (dua) partai politik sehingga organisasi buruh yang bernaung di bawah Parpol tersebut menjadi kehilangan induk. Momentum inilah yang dipergunakan pimpinan organisasi serikat buruh saat itu untuk mengeluarkan satu deklarasi yang disebut “Deklarasi Persatuan Buruh Indonesia” yang ditandatangani tanggal 20 Februari 1973, deklarasi ini berisikan kebulatan tekad kaum buruh Indonesia untuk mempersatukan diri dalam suatu wadah yang disebut Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).⁵⁶

Menteri Tenaga Kerja pada saat membuka Kongres FBSI II tanggal 30 November 1985 mengkritik sifat federatif organisasi pekerja ini yang dikatakan meniru model liberal karena itu perlu disempurnakan, ia juga tidak sependapat dengan istilah buruh yang melekat pada nama organisasi tersebut dan mengusulkan untuk diganti dengan istilah pekerja.

Kongres saat ini memutuskan untuk mengubah nama FBSI menjadi SPSI serta mengubah struktur organisasi dari Federatif menjadi Unitaris. Bentuk Unitaris ini pun banyak ditentang oleh kalangan aktivis buruh khususnya yang tidak ikut kongres, sebagai reaksinya ia mendirikan Sekretariat Bersama Serikat buruh Lapangan Pekerjaan (SEKBER SBLP), namun organisasi ini tidak mendapatkan pengakuan pemerintah.

Untuk melegalkan tindakan tersebut, pemerintah mengeluarkan Permenker 05/MEN/1985 tentang

⁵⁶*Ibid.*,

Pendaftaran Organisasi Pekerja. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa organisasi buruh yang dapat didaftarkan adalah:

1. bersifat kesatuan;
2. mempunyai pengurus sekurang-kurangnya di 20 (dua puluh daerah TK. I, 100 (seratus) daerah tingkat II, dan 1000 (seribu) di tingkat unit perusahaan.

Reaksi terhadap kebijaksanaan pemerintah dalam mempersulit terbentuknya organisasi buruh tersebut tidak hanya mendapat tanggapan dari dalam negeri, tetapi juga datang dari luar negeri yang menyatakan bahwa buruh di Indonesia tidak diberikan kemerdekaan untuk berserikat/berorganisasi. Statemen ini didukung pula oleh hasil penelitian ILO yang menyimpulkan bahwa Union Right buruh di Indonesia sangat dibatasi tanpa diberikan kelonggaran untuk berorganisasi.⁵⁷

Kondisi yang demikian merupakan salah satu alasan pemerintah meninjau kembali ketentuan tentang pendaftaran organisasi buruh dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 Tahun 1987 dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.3 Tahun 1993. Peraturan ini memperlonggar persyaratan pendaftaran organisasi pekerja, yakni:

1. mempunyai unit organisasi di tingkat perusahaan 100 (seratus);
2. mempunyai pengurus 25 (dua puluh lima) di tingkat kabupaten dan sekurang-kurangnya di 5 (lima) provinsi.

Perubahan aturan yang memberikan kemudahan bagi pekerja untuk mendirikan serikat buruh tersebut dalam kenyataannya tidak mendapat sambutan dari para buruh, sehingga tidak ada organisasi buruh selain SPSI yang terdaftar. Namun demikian, dalam tahun 1993 telah terbentuk 13 pengurus sektor SPSI yang telah terdaftar di Depnaker dengan nomor pendaftaran 357-369/Men/1993, anehnya meskipun di tingkat pusat sudah terbentuk, namun

⁵⁷*Ibid.*, hlm. 59

di tingkat daerah apalagi di perusahaan belum bergeming sama sekali.

Sejalan dengan babak baru pemerintah Indonesia yakni era reformasi yang menuntut pembaruan di segala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara, maka pemerintah melalui Kepres No. 83 Tahun 1998 telah mengesahkan Konvensi ILO No.87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*). Karena kondisi dalam negeri yang sedang dilanda berbagai aksi demonstrasi dalam masa pemerintahan transisi tampaknya mmerupakan alasan bagi pemerintah mmeratifikasi konvensi ILO dengan peraturan pemerintah, tidak dalam bentuk Undang-Undang sebagaimana lazimnya.

Konvensi ini pada hakikatnya memberikan jaminan yang seluas-luasnya kepada organisasi buruh untuk mengorganisasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi-federasi, konfederasi, dan organisasi apa pun dan hukum negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi buruh sebagaimana diatur dalam konvensi tersebut. Dalam rentang waktu yang cukup lama, akhirnya pemerintah berhasil menetapkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja.

Dalam Undang-Undang ini disebutkan bahwa Serikat Buruh/Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk buruh/pekerja baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.⁵⁸

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh memuat beberapa prinsip dasar, yakni:

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat

⁵⁸*Ibid.*,

pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dengan jumlah minimal 10 (sepuluh) orang buruh/pekerja dapat membentuk organisasi atau serikat.

2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun.
3. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
4. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat.
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memakai pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

Dari prinsip-prinsip tersebut jelaslah bahwa pemerintah telah merespon secara positif konvensi ILO yang diratifikasi, hal ini terbukti dari rumusan substansif pengaturan dalam UU serikat buruh/pekerja yang sangat aspiratif sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan yang ada.⁵⁹

Seiring dengan kebebasan buruh/pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif buruh/pekerja tetapi

⁵⁹*Ibid.*,

juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya. Kita berharap dengan kemandirian organisasi buruh/pekerja, tugas-tugas tersebut dapat dicapai.

2) Pengusaha

Istilah majikan juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika menggunakan istilah Pengusaha.⁶⁰

Sehubungan dengan hal tersebut, peraturan perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Sebagaimana pengertian pengusaha dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015,

“Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a

⁶⁰*Ibid.*, hlm. 59

dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Jadi dengan demikian pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.

Pekerja/buruh, organisasi pengusaha juga dihadirkan untuk mencapai tujuan bersama dalam struktur tata hubungan kerja. Organisasi Pengusaha tersebut sebagai berikut:⁶¹

a. KADIN

Setelah kemerdekaan, kebutuhan adanya dunia usaha didasarkan pentingnya oleh pemerintah, sehingga dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1956 tentang Dewan dan Majelis Perniagaan dan Perusahaan yang memuat Lembaran Negara tahun 1956 No. 17. Dalam perkembangan selanjutnya dewan ini dipandang tidak sesuai lagi sehingga dibentuklah Badan Musyawarah Pengusaha Nasional Swasta (Bamunas) melalui Peraturan Presiden No. 2 Tahun 1964. Badan ini tidak lama berjalan karena dikeluarkannya Undang-Undang No. 25 Tahun 1968 tentang pernyataan tidak berlakunya berbagai penetapan dan peraturan Presiden RI, termasuk Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 1964.

Meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan Pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang No. 49 Tahun 1973 membentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha

⁶¹*Ibid.*, hlm. 60

Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian. Tujuan KADIN adalah:

1. Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945.
2. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luas bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berberan secara efektif dalam pembangunan nasional.

b. APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawab dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan perannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akte notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah “Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”. Pada musyawarah nasional di Yogyakarta tanggal 15-16 Januari 1982 diganti dengan nama “Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada saat Musyawarah Nasional II di Surabaya tanggal 29-31 Januari 1985 nama PUSPI diganti dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah:

- a. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi.
- b. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.
- c. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual dan materiil.
- d. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

Mengkaji tujuan diadakannya organisasi pengusaha seperti tersebut diatas, jelaslah bahwa eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya. Organisasi pengusaha memberikan peranan penting dalam hubungan industrial yakni sebagai anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi dalam hubungan industrial.

3) Pemerintah/Pengusaha

Campur tangan pemerintah (pengusaha) dalam bentuk hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk tercapainya hubungan perburuhan/ ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menekan pihak yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan

memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁶²

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

- 1) Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
- 2) Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2 TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik di sektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.

Pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan bidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Kementrian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi, Kabupaten/Kota. Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Dalam undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:⁶³

1. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
2. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan lainnya;
3. menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran pegawai pengawas sebagai penyidik PNS diatur juga dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akni selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-

⁶²*Ibid.*, hlm. 62

⁶³*Ibid.*,

undangan yang berlaku (Pasal 182 ayat 1). Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini berwenang:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan disertai dengan penegakan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang mempunyai dampak positif terhadap perkembangan dunia usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab sering kali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih belum sesuai dengan harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan/gap antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*), salah satu penyebabnya adalah belum

optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan.

Secara kuantitas aparat pengawas perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administrative yang dibebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk ke depannya aparat pengawas selain harus di tingkat kualitasnya, hendaknya juga tidak diberikan tugas-tugas administratif, tetapi dijadikan jabatan fungsional penuh sehingga dapat melaksanakan tugas secara professional.⁶⁴

b. Kriteria Penentuan Upah Tenaga Kerja dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh telah ditetapkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu cirri suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Kebijakan Pengupahan dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud meliputi:

1. Upah minimum;

⁶⁴*Ibid.*, hlm. 62

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga mengatur mengenai masalah upah minimum. Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 menegaskan, bahwa Upah minimum sebagaimana dimaksud hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Sementara Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.

Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud dilakukan oleh Menteri (Tenaga Kerja), dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional, yang menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Adapun penetapan Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum, yaitu: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$.⁶⁵

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 menegaskan, Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi, yang dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud, gubernur menetapkan Upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi.

Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud, menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Selain itu, Upah minimum sektoral

⁶⁵Pasal 44 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015

juga harus lebih besar dari Upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.⁶⁶

2. Upah kerja lembur;

Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja atau istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

Upah pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan berhalangan seperti melakukan kegiatan di luar pekerjaannya; atau menjalankan waktu istirahat kerjanya; meliputi pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja/buruh perempuan yang sakit pada saat hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, dan pekerja/buruh tidak dapat masuk bekerja karena menikah, menikahkan anaknya, mengkhitan anaknya, membaptis anaknya, istri melahirkan atau keguguran, suami/ istri/ orang tua/ mertua/ anak/ menantu/ anggota keluarga meninggal dunia tetap dibayar upah.

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

Alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi: menjalankan kewajiban negara, menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya, melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha dan dapat membuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis; atau melaksanakan tugas pendidikan perusahaan.

⁶⁶Pasal 49 Ayat (2) dan Ayat (3) Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015

5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

Alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya sebagaimana pada ayat (2) huruf c apabila pekerja/buruh melaksanakan: hak istirahat mingguan; cuti tahunan; istirahat panjang; cuti sebelum dan sesudah melahirkan; atau cuti keguguran kandungan.

6. bentuk dan cara pembayaran Upah;

Penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap; atau upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, menurut PP ini, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pasal 19 Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015.

Upah sebagaimana dimaksud, dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank. Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

7. denda dan potongan Upah;

Pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaian dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pemotongan upah oleh pengusaha untuk denda; ganti rugi; dan/atau uang muka upah, dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama.

8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah terdiri atas denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh kepada pengusaha dan/atau kelebihan pembayaran upah. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud, menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015, wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh, dan harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan: a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.

10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon terdiri atas: upah pokok; dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya

11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh pekerja/buruh.