

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG  
PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH TANI PENCABUT KANGKUNG  
(Studi Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)**

**SKRIPSI**

**Oleh:  
WILMA APRILIA SIMANJUNTAK  
NMP: 1721030081**



**Program Studi: Hukum Ekonomi Syari'ah (Mu'amalah)**

**FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/2022 M**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TENTANG PRAKTIK  
PENGUPAHAN BURUH TANI PENCABUT KANGKUNG  
(Studi Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)**

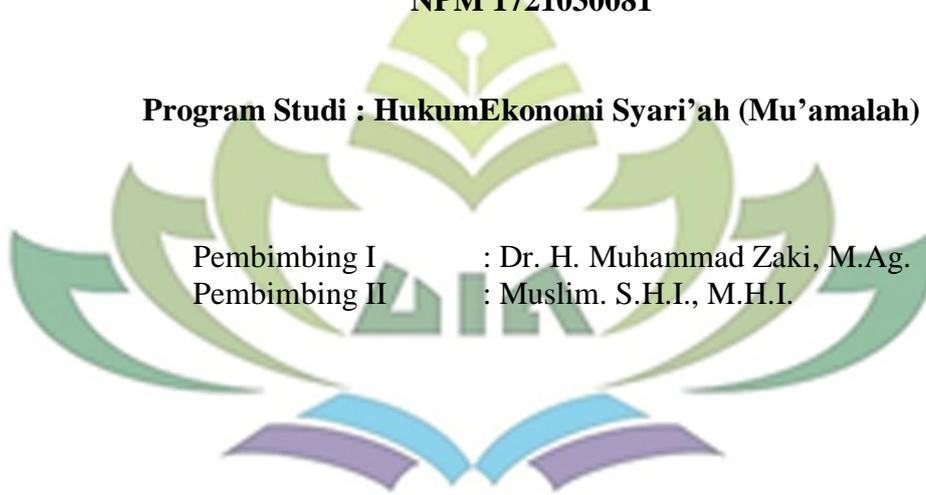
**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Syariah

Oleh  
**Wilma Aprilia Simanjuntak**  
**NPM 1721030081**

**Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Mu'amalah)**

Pembimbing I : Dr. H. Muhammad Zaki, M.Ag.  
Pembimbing II : Muslim. S.H.I., M.H.I.



**FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
TAHUN 1443 H/2022 M**

## ABSTRAK

Upah adalah imbalan yang diterima oleh pekerja dari pemberi kerja atas pekerjaan (jasa) yang telah dilakukannya. Dalam Al-Quran dinyatakan setiap manusia akan memperoleh ganjaran (upah/imbalan) atas apa yang dikerjakannya. Pemeberian upah juga harus memenuhi prinsip keadilan serta kelayakan. Namun, dalam praktik pengupahan yang terjadi pada Desa Natar Kecamatan Natar, adanya ketidakadilan dalam penetapan upah yang diterima dan penangguhan upah untuk diterima dari para buruh tani tersebut.

Melihat dari latar belakang masalah di atas, muncul permasalahan yang pertama, bagaimana praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar? Kedua bagaimana pandangan hukum Islam dan hukum positif tentang praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar?. Tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar. Kedua untuk mengetahui pandangan hukum Islam dan hukum positif tentang praktik pengupahan pada Desa Natar.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang berdasarkan kenyataan di lapangan dalam keadaan yang sebenarnya. Sifatnya penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis kualitatif, yaitu metode pendekatan yang dalam halnya meneliti suatu objek, status kelompok manusia, suatu kondisi atau suatu sistem pemikiran, atau suatu peristiwa pada masa sekarang. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi di Desa Natar.

Berdasarkan hasil penelitian, praktik pengupahan buruh tani di Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan mengenai upah, pemilik lahan menetapkan upah buruh tani sendiri tanpa mengikuti harga pasaran dan perjanjian upah dibayar harian setelah pekerjaan selesai tapi realitanya pembayaran upah sering kali ditunda, pemilik lahan memberikan upah sebesar Rp.200 per ikat dalam sehari biasanya para buruh tani masing-masing mendapat  $\pm 100$  ikat, jadi upah buruh tani yang didapat dalam sehari sebesar Rp.20.000. Pelaksanaan upah buruh tani pencabut kangkung di Desa Natar ini sah menurut hukum Islam karena syarat dan rukunnya sudah terpenuhi dan sesuai dengan kesepakatan tetapi dalam prinsip kelayakan pengupahan belum terpenuhi besaran nominalnya karena upah rendah. Praktik upah buruh tani pencabut kangkung di Desa Natar ini tidak sah dalam hukum positif karena melanggar kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh dalam hal upah buruh tani yang terdapat pada KUHPdt Pasal 1320 karena adanya penundaan pembayaran upah.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Wilma Aprilia Simanjuntak

NPM : 1721030081

Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung (Studi Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)” adalah benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnotedan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Natar, 20 November 2022

Penulis



**Wilma Aprilia Simanjuntak**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH**

**Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721)703260**

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang  
Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung  
(Studi Pada Desa Natar Kabupaten Lampung  
Selatan)**

Nama : **Wilma Aprilia Simanjuntak**  
NPM : **1721030081**  
Fakultas : **Syari'ah**  
Jurusan : **Muamalah**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah  
Fakultas Syari'ah UIN RadenIntan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. H. Muhammad Zaki, M.Ag.**  
**NIP. 19701228200000310002**

**Muslim, S.H.I., M.H.I.**  
**NIP.**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Muamalah**

**Khoiruddin, M.S.I**  
**NIP. 197807252009121002**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH**

*Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721)703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung (Studi Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)”** disusun oleh **Wilma Aprilia Simanjuntak Npm 1721030081** Jurusan **Muamalah**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : **Jum'at, 14 Januari 2022.**

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Marwin, S.H., M.H.**

(.....)

**Sekretaris : Alan Yati, S.H., M.H.**

(.....)

**Penguji I : Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.Ag.**

(.....)

**Penguji II : Dr. H. Muhammad Zaki, M.Ag**

(.....)

**Penguji III : Muslim, S.H.I., M.H.I.**

(.....)

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Syari'ah**



**Dr. H. Kumedri Ja'far, S.Ag., M.H**

**NIP. 197208262003121002**

## MOTTO

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، أُعْطُوا الْأَجِيرَ آجْرَهُ  
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

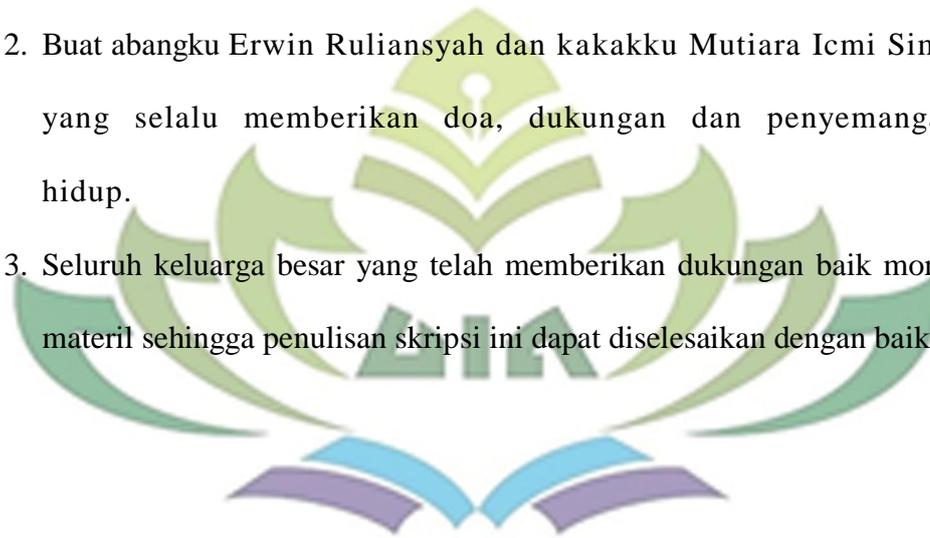
*“Dari Abdillah bin Umar ia berkata, telah bersabda Rasulullah SAW: “berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”.*  
(H.R. Ibnu Majah).



## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syuku kepada Allah SWT dari hati yang terdalam, penulis skripsi ini persembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku, ayahanda saya (Nilwan Simanjuntak) dan ibunda tercinta (Erna) yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat dengan penuh cinta dan kasih sayang, serta memberikan pengertian, perhatian, masukan, dan support kepada anak-anaknya dalam hal apapun.
2. Buat abangku Erwin Ruliansyah dan kakakku Mutiara Icmi Simanjuntak yang selalu memberikan doa, dukungan dan penyemangat dalam hidup.
3. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.



## **RIWAYAT HIDUP**

Wilma Aprilia Simanjuntak lahir di Natar Lampung Selatan pada tanggal 28 April 1999 dari pasangan Bpk. Nilwan Simanjuntak dan Ny. Erna, orang yang begitu luar biasa dan sangat berarti dalam hidup. Wilma memiliki satu kakak laki-laki yang bernama Erwin Ruliansyah dan kakak perempuan yang bernama Mutiara Iemi Simanjuntak yang sangat disayang dan dicintai.

Pendidikan dimulai di TK Nusa Melati 2 Natar dan selesai pada tahun 2005, dan selanjutnya melanjutkan pendidikan ke sekolah dasar di SDN 04 Natar dan selesai pada tahun 2011. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di Sekolah ini SMP N 1 Natar dan selesai pada tahun 2014. Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Natar lulus dan selesai pada tahun 2017. Melanjutkan Pendidikan tingkat perguruan tinggi di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) dimulai pada semester 1 tahun 2017.

Natar, 20 November 2022

Penulis

**Wilma Aprilia Simanjuntak**

**NPM 1721030081**

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Swt yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk, dan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Praktik Upah Buruh Tani Pencabut Kangkung (Studi Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)” ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para pengikut beliau.

Skripsi ini ditulis merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program studi (S1) di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Muamalah (Hukum Ekonomi Syariah).

Atas terselesaikan skripsi ini tak lupa mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terimakasih kepada:

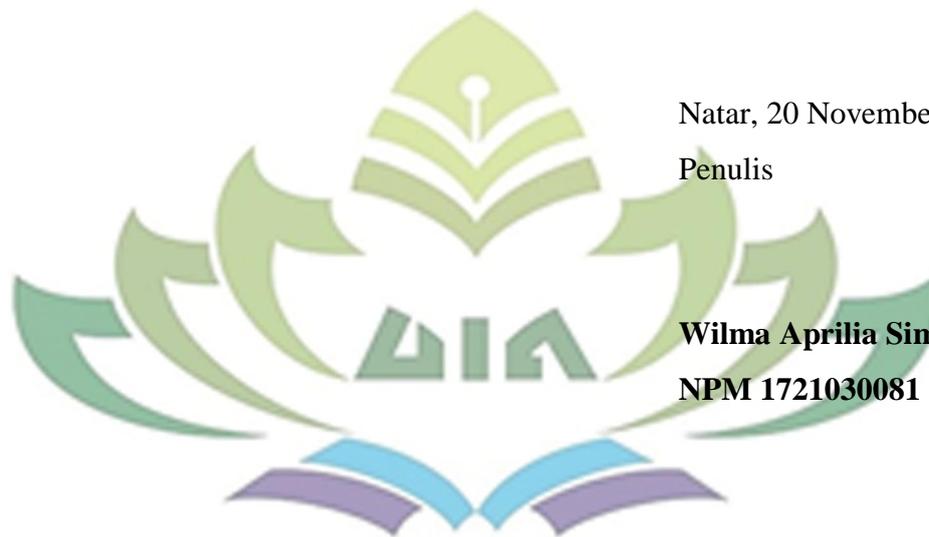
1. Rektor UIN Raden Intan Lampung Bapak Prof. Wan Jamaluddin, M.Ag., Ph.D. beserta staf dan jajarannya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Kampus tercintaini;
2. Dekan fakultas syariah UIN Raden Intan Lampung Dra. Efa Rodiah, M.H. yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan;
3. Ketua Program Studi Muamalah Khoiruddin, M.S.I. dan sekretaris Program Studi Muamalah Ibu Juhrotul Khulwah, S.H., M.H. yang penuh kesabaran dan pengarahannya dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Pembimbing I bapak Dr. H. Muhammad Zaki, M.Ag. dan Pembimbing II bapak Muslim, S.H.I., M.H.I. yang dengan tulus telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen dan segenap civitas akademik Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung.
6. Kedua Orang tuaku, abang dan kakakku, serta saudaraku Nanda Chiara

Laraisyah terimakasih atas doa dan dukungannya. Semoga Allah senantiasa membalas dan memberikan keberkahan kepada kita semua.

7. Teman-teman seperjuangan Muamalah H angkatan 2017

8. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk perbaikan dimasa yang akan datang, berharap pembaca kiranya dapat memberikan masukan, saran-saran guna melengkapi dan lebih sempurnanya penulisan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat unntuk para pembaca. Aamiin.



Natar, 20 November 2022

Penulis

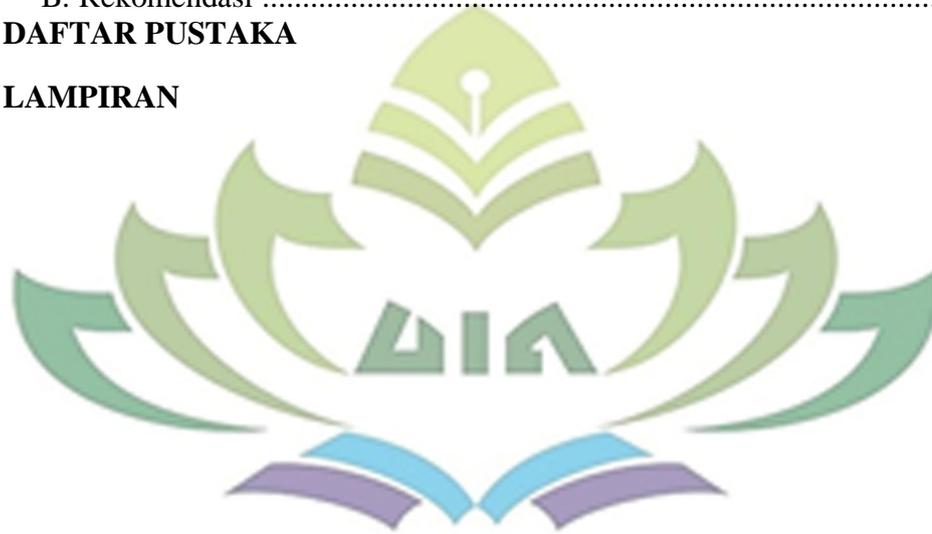
**Wilma Aprilia Simanjuntak**

**NPM 1721030081**

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMANJUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian .....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian .....	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
H. Metode Penelitian .....	10
I. Sistematika Pembahasan.....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Seputar Upah (Ujrah) Menurut Hukum Islam .....	17
1. PengertianUpah.....	17
2. Dasar Hukum Upah .....	19
3. Syarat dan Rukun Upah .....	24
4. Sistem Pengupahan Dalam Islam .....	34
5. Gugurnya Upah .....	36
6. Prinsip-Prinsip Pengupahan .....	36
B. Upah Menurut Hukum Positif .....	40
1. Pengertian Upah .....	40
2. Dasar Hukum Upah .....	48
3. Sistem Pembayaran Upah .....	50
<b>BAB III LAPORAN PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Tentang Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan .....	55
1. Sejarah Desa Natar .....	55
2. Letak Geografis Desa Natar .....	57
3. Kondisi Perekonomian Desa Natar .....	58
4. Kondisi Sosial Budaya Desa Natar .....	59
5. Kondisi Sarana dan Prasarana Desa Natar.....	59

6. Gambaran Pelayanan Desa Natar.....	62
7. Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung di Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan .....	62
B. Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung di Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan .....	63
<b>BAB IV ANALISIS DATA</b>	
A. Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan .....	67
B. Padangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.....	71
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	78
B. Rekomendasi .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Untuk menghindari kesalahpahaman terkait judul skripsi ini perlu dijelaskan beberapa istilah yang terkandung dalam judul. Judul skripsi ini adalah, **“Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung (Studi Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan)”**. Adapun istilah yang perlu dijelaskan sebagai berikut:

1. Tinjauan menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah hasil meninjau, pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari). Sedangkan menurut Achmad Alqorni adalah peninjauan kembali (*review*) tentang masalah yang berkaitan tetapi tidak selalu harus tepat dan identik dengan permasalahan.<sup>1</sup>
2. Hukum Islam adalah hukum-hukum Allah SWT. Yang kewajibannya telah diatur secara jelas dan tegas didalam al-Qur'an atau hukum-hukum yang ditetapkan secara langsung oleh wahyu, misalnya: kewajiban sholat, zakat, puasa, haji, sedangkan permasalahan yang belum jelas didalam Al-Qur'an perlupenafsiran untuk menentukan hukum baru dari permasalahan menentukan hukum baru dari permasalahan tersebut yang dinamakan dengan istilah *fiqh*.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), 198.

<sup>2</sup>Siti Mahmudah, *Historisitas Syari'ah (Kritik Relasi-Kuasa Khalil, Abd al-Karim)* (Yogyakarta: LkiS Pelangi Aksara, 2016), 197.

3. Hukum Positif adalah himpunan petunjuk hidup (perintah dan parangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat, dan seharusnya ditaati oleh seluruh masyarakat yang bersangkutan. Oleh karena itu, pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah atau penguasa itu.<sup>3</sup>
4. Upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.<sup>4</sup>

Berdasarkan uraian diatas bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah kajian tentang pemberian upah sebagai bayaran seseorang yang telah bekerja sebagai buruh berdasarkan hukum-hukum Allah SWT, yang terjadi pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Salah satu bentuk *mu'amalah* yang terjadi adalah kerjasama antar manusia di satu pihak sebagai penyedia jasa atau tenaga yang disebut sebagai buruh atau pekerja, di pihak lain menyediakan pekerjaan yang disebut disebut dengan majikan. Bagi buruh atau pekerja yang melaksanakan tugasnya mendapat kompensasi berupa upah.<sup>5</sup>

Upah merupakan salah satu sumber pendapatan utama bagi buruh atas apa yang dikerjakannya untuk mensejahterakan kehidupannya. Upah yang

---

<sup>3</sup>Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 3.

<sup>4</sup>Kumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam*, (Bandar Lampung: Permatanet Publishing, 2016), 141.

<sup>5</sup>SitiNurhanik, "*Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Desa Selopamioro Kecamatan Imogiri Kabupaten Bantu Ditinjau Dari Hukum Islam*",(Skripsi Program Sarjana Ilmu Hukum Islam UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2008), 2.

diberikan oleh pemilik lahan tersebut harus sesuai dengan prinsip keadilan atau tidak terindikasi menzalimi. praktik pengupahan akan terjadi, apabila adanya perjanjian kerja atau hubungan kerja antara buruh dengan majikan berisi hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>6</sup> Islam memperhatikan pemberian upah yang adil dan layak dengan waktu yang tepat, karena pemberian upah yang tidak layak dan keterlambatan dalam pemberian upah tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan zalim, karena seorang majikan sudah melalaikan kewajibannya untuk membayar upah si pekerja. Ketentuan upah mengupah dalam Islam bahwa tidak ada unsur kezaliman didalamnya baik dari segi besaran imbalan ataupun dari segi waktu pembayaran.

Islam dalam pemberian upah bagi pekerja disebut juga *ujrah*, Menurut Idris Ahmad, upah memiliki arti mengambil manfaat dari tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti sesuai dengan syarat-syarat tertentu.<sup>7</sup> *Ujrah* ada karena adanya akad *ijarah*, *ijarah* adalah suatu kesepakatan yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang melaksanakan kesepakatan tertentu dan mengikat, yaitu dibuat oleh kedua belah pihak (antara buruh tani pencabut kangkung dengan pemilik lahan) untuk dapat menimbulkan hak dan kewajiban antara keduanya.<sup>8</sup>

*Ijarah* merupakan akad yang berisi pemilikan manfaat tertentu dari suatu benda yang diganti dengan pembayaran dalam jumlah yang disepakati. Mengenai pengambilan manfaat suatu benda dari *ijarah*, dalam hal ini

---

<sup>6</sup>Djumaldji F.X., *Perjanjian kerja*, Cet 2, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 39.

<sup>7</sup>H. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 115.

<sup>8</sup>Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, Cet I, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 31.

bendanya tidak berkurang sama sekali. Dengan kata lain, terjadinya sewa menyewa yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan, sedangkan kepemilikan tetap pada pemilik lahan. Sebagai imbalan pengambilan manfaat dari suatu benda, penyewa berkewajiban memberikan bayaran atau upah.

Pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan praktik pengupahan terhadap buruh tani pencabut kangkung dari tahun ke tahun masih tetap menggunakan cara yang sama yaitu pembayaran upah buruh tani tidak langsung diberikan pada hari itu juga melainkan upah diberikan pada saat kangkung tersebut dijual meskipun bekerja dengan sistem upah harian. Penundaan upah ini biasanya terjadi memakan waktu kurang lebih sampai satu minggu. Penetapan upah harian yang diterima oleh buruh tani tersebut masih tergolong rendah. Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui salah satu buruh tani, besaran upah kangkung hanya dihargai sebesar Rp. 200 per ikat. Proses pengerjaannya yaitu mulai dari mencabut kangkung setelah itu dibersihkan lalu disortir untuk mencari kualitas sayuran yang bagus untuk siap jual dipasaran. Biasanya masing-masing buruh menghasilkan kangkung dengan jumlah yang berbeda beda tergantung dari kinerja buruh itu sendiri tapi rata-rata buruh bisa menghasilkan kurang lebih 100 ikat dalam sehari jika dihitungkan dari keseluruhan kangkung yang didapat buruh bisa menghasilkan  $\pm$  300 ikat perhari. Jadi dalam satu hari buruh bisa mendapatkan upah sebesar Rp. 20.000 dari 100 ikat kangkung yang dicabut dari waktu kerja dimulai pukul 12.00-18.00 WIB dan lama pengerjaan panen memakan waktu 5 sampai

7 hari dalam sekali panen, dalam sebulan bisa panen 2 sampai 3 kali tergantung keadaan cuaca. Upah buruh tetap walaupun harga sayuran dipasaran sedang naik atau turun.

Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwasannya, setiap pekerja atau buruh berhak mendapat penghasilan yang layak untuk menjalani kehidupan. Perjanjian harus memenuhi syarat sahnya sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) Pasal 1320 bahwa sahnya perjanjian perlu memenuhi 4 syarat yakni:

- a. Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu pokok persoalan tertentu;
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang

Jadi dapat dipahami dalam ketentuan praktik pengupahan buruh bisa menimbulkan tingkat pendapatan yang rendah bagi para buruh dan seharusnya juga tidak adanya penundaan upah terhadap buruh tani karna mereka sangat membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan permasalahan di atas akan mengkaji lebih dalam lagi bagaimana praktik pengupahan yang dilakukan oleh pemilik lahan dengan buruh tersebut. Oleh karena itu penulis mengangkat judul “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung” (Studi pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan).

### **C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian**

1. Fokusnya terhadap praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung.
2. Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam dan hukum positif tentang praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini:

1. Untuk mengetahui praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam dan hukum positif tentang praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

### **F. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan perpustakaan atau bahan informasi bagi segenap pihak yang memerlukan informasi mengenai praktik pengupahan buruh tani cabut kangkung.

2. Secara Praktis, dapat bermanfaat bagi masyarakat umum untuk bermuamalah sehingga tidak melanggar ketentuan syariah dan penelitian ini dimaksudkan sebagai syarat guna memenuhi tugas akhir dan memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.

#### **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Kajian penelitian terdahulu yang relevan dilakukan dengan tujuan untuk menghindari kesamaan dan duplikasi dalam penelitian serta sebagai bahan pertimbangan dalam mencari bahan acuan. Berikut beberapa penelitian terkait dengan penelitian ini:

1. Skripsi yang berjudul, “Dampak Penundaan Upah Terhadap Tingkat Pendapatan Buruh Tani Prespektif Ekonomi Islam” (Studi kasus di Desa Montong Are Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat)”. Ditulis pada tahun 2017, oleh Nurmuaddah, Fakultas Syahriah Institut Agama Islam Mataram. Skripsi ini memfokuskan tentang apa penyebab pemilik tanah menunda upah terhadap tingkat pendapatan buruh tani dalam prespektif ekonomi Islam. Penundaan pembayaran upah buruh tani yang diterapkan jika ditinjau dari prespektif ekonomi Islam tidak diperbolehkan seorang pemilik tanah menunda pemberian upah kepada buruhnya dengan alasan tidak jelas karna akan merugikan salah satu pihak yaitu buruh tani, dimana pendapatan buruh berkurang sehingga tidak dapat memenuhi

kebutuhan pokok dengan baik.<sup>9</sup>

Perbedaan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Nurmuaddah yaitu membahas tentang penyebab pemilik tanah menunda pembayaran upah terhadap tingkat pendapatan buruh tani, sedangkan skripsi yang penulis lakukan yaitu membahas tentang pelaksanaan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuannya yaitu pemberian hak-hak upah yang tidak seimbang dengan hasil kerjanya sehingga merugikan salah satu pihak.

2. Skripsi yang berjudul, “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)”. Ditulis pada tahun 2015, oleh Septi Wulan Sari, Fakultas Syariah dan Hukum Institut Agama Islam Negeri Tulungagung. Skripsi ini membahas tentang sistem pengupahan di bengkel las menggunakan dua sistem yaitu sistem jangka waktu khususnya upah harian dan upah borongan. Upah pekerja bengkel las dengan sistem harian dan produk etalase, knopi dan lainnya selain stainless dan harmonica belum memenuhi standar UMK Tulungagung, namun untuk tukang baik sistem harian maupun borongan telah memenuhi standar. Dalam Islam, upah yang diterima harus berprinsipkan sistem keadilan, kelayakan, dan kebajikan.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>Nurmuaddah, *Dampak Penundaan Upah Terhadap Tingkat Pendapatan Buruh Tani Perspektif Ekonomi Islam Mataram*, (Nusa Tenggara Barat: IAIN Mataram, 2017).

<sup>10</sup>Septi Wulan Sari, *Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Hukum Ekonomi Islam Tulungagung*, (Surabaya: IAIN Tulungagung, 2015).

Perbedaan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Septi Wulan Sari yaitu membahas tentang pengupahan dua sistem yaitu sistem jangka waktu upah harian dan borongan, sedangkan skripsi yang penulis lakukan yaitu membahas tentang pelaksanaan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuannya yaitu pemberian hak-hak upah yang tidak seimbang dengan hasil kerjanya sehingga merugikan salah satu pihak.

3. Skripsi yang berjudul, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo (Studi Kasus di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang)”. Ditulis pada tahun 2018, oleh Nur Khofifah, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Skripsi ini membahas sistem pengupahan buruh emping di Desa Candirejo yang dalam pelaksanaannya tidak adanya ketetapan berapa upah yang akan diberikan oleh pengusaha kepada buruh diawal akad atau tidak menyebutkan berapa upah perkilonya emping ketika buruh mengambil melinjo untuk dikerjakan.<sup>11</sup>

Perbedaan yang dapat diambil dari penelitian Nur Khofifah yaitu tentang tidak adanya ketetapan upah yang diberikan untuk buruh, sedangkan skripsi yang penulis lakukan yaitu membahas tentang pelaksanaan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuannya yaitu pemberian hak-hak upah yang tidak seimbang dengan hasil kerjanya sehingga merugikan salah satu pihak.

---

<sup>11</sup>Nur Khofifah, *Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang Ditinjau dari Hukum Islam*, (Semarang: UIN Walisongo,2018).

## H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur untuk memperoleh pemecahan terhadap permasalahan yang sedang dihadapi serta mencakup alat dan prosedur penelitian.<sup>12</sup> Berikut akan dijelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini.

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau diresponden.<sup>13</sup> Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, pendekatan yang diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan *holistic*.

#### b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis kualitatif, yaitu suatu metode pendekatan yang dalam halnya meneliti suatu objek, status kelompok manusia, suatu kondisi atau suatu sistem pemikiran, atau suatu peristiwa pada masa sekarang.<sup>14</sup> Sebenarnya penelitian deskriptif ini sendiri dipergunakan untuk mengungkapkan data-

---

<sup>12</sup>Newman, *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta, 2013), 29.

<sup>13</sup>Susiadi, *Metode Penelitian*, (Lampung: Pusat penelitian dan penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), 9.

<sup>14</sup>Kaelan MS, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta: Paradigma, 2005), 68.

data penelitian untuk mengambil sebuah kesimpulan dan status hukum dari pokok masalah judul.

## 2. Sumber Data Penelitian

Dalam jenis penelitian ini, data-data yang dijadikan sebagai acuan adalah sebagai berikut:

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian perorangan, kelompok, dan organisasi.<sup>15</sup> Data primer yaitu data-data yang dikumpulkan secara langsung atau diperoleh dari lapangan yang bersumber dari hasil wawancara dengan pihak yang bersangkutan atau narasumber.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data berupa riset, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari catatan, buku-buku, jurnal, dan literatur-literatur lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

## 3. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>16</sup> Populasi juga dapat disebut dengan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap, objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi dapat berupa orang,

---

<sup>15</sup>Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 29.

<sup>16</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 102.

perusahaan, lembaga, media dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh buruh tani pencabut kangkung Desa Natar. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 3 orang buruh pencabut kangkung dan 1 orang pemilik, jadi populasi terdapat 4 orang. Menurut Suharsimi Arikunto yang menyebutkan apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, jika objeknya lebih besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, yaitu 4 orang, maka keseluruhan populasi diambil semua dijadikan sebagai sampel, dalam sampel ini penulis memilih 1 orang pemilik lahan dan 3 orang buruh.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

##### a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. observasi ini digunakan peneliti untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara, dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan terhadap data yang diperlukan.<sup>17</sup> Khususnya yang berhubungan Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Upah Buruh Tani Pencabut Kangkung di Desa Natar.

---

<sup>17</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 70.

#### b. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi yang diwawancarai.<sup>18</sup> Wawancara atau *interview* ialah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara atau penanya dengan penjawab atau responden, dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).<sup>19</sup> Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pemilik lahan dan buruh tani pencabut kangkung, serta pihak-pihak yang dianggap tahu tentang penelitian ini.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah proses mencari data mengenai hal-hal atau sesuatu yang berkaitan dengan masalah variabel yang berbentuk catatan, gambaran, majalah, surat kabar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>20</sup> Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung di Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

### 5. Teknik Pengolahan data

Pengolahan data adalah suatu proses dalam mendapatkan data ringkasan atau angka ringkasan dengan cara-cara tertentu. Tahapan penelitian ini mencakup kegiatannya sebagai berikut:

---

<sup>18</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rinerka Cipta, 1997), 46.

<sup>19</sup>Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Cet. Ke-7, (Bogor: PT. Ghalia Indonesia, 2011), 136.

<sup>20</sup>Bambang Sugiono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafiindo Persada, 2005),

a. Pemeriksaan Data (*Editing*)

*Editing* adalah pemeriksaan atau pengecekan data yang dikumpulkan.<sup>21</sup> Teknik pengolahan data *editing* pada penelitian ini ialah memeriksa kembali secara cermat dari segi kelengkapan, kejelasan makna, dan relevansi data pengupahan yang diberikan oleh pemilik lahan kepada buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

b. Sistematisasi Data (*Systematizing*)

Sistematisasi data yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan urutan masalah. Pada penelitian ini penulis mengelompokkan data secara sistematis menurut klasifikasi urutan masalah.

6. Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan masalah yang ingin dijawab. Metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah metode kualitatif. Bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Praktik Pengupahan Buruh Tani Pencabut Kangkung pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Sedangkan metode berfikir skripsi menggunakan metode induktif, yaitu metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus

---

<sup>21</sup>Masruhan, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Surabaya: Hilal, 2012), 253.

untuk mendapatkan kaidah-kaidah yang diselidiki. Metode ini digunakan dalam membuat kesimpulan tentang berbagai hal yang berkenaan dengan permasalahan yang ada. Hasil analisis dituangkan di bab-bab yang telah dirumuskan dalam sistematika pembahasan.

## I. Sistematika Pembahasan

Agar mempermudah pembaca serta mendapatkan gambaran umum dari penulisan ini, penulis akan membagi pembahasan menjadi lima bab, dimana setiap sub-sub bab masing-masing yaitu:

Bab I merupakan pendahuluan dari skripsi ini yang berisi mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II merupakan bab yang mengurai tentang teori yang membahas tentang upah dan *ijarah*. Hal-hal yang meliputi pengertian upah dan *ijarah*, dasar hukum upah, rukun dan syarat upah, waktu pembayaran upah, sistem pengupahan dalam Islam, prinsip-prinsip pengupahan, serta KUHPdt Pasal 1320 bahwa sahnya perjanjian perlu memenuhi 4 syarat.

Bab III merupakan bab yang mengurai tentang gambaran umum lokasi penelitian pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan dan praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Bab IV merupakan inti dari skripsi. Bab ini menjelaskan tentang analisa data hasil penelitian mengenai praktik pengupahan buruh tani pencabut

kangkung dan temuan penelitian tentang praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung menurut Hukum Islam dan Hukum Positif.

Bab V merupakan penutup kesimpulan penelitian, yang telah dilakukan penulis mulai dari pengumpulan data sampai menganalisis sehingga menjadikan satu kesimpulan tentang praktik pengupahan buruh tani pencabut kangkung pada Desa Natar Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Seputar Upah (*Ujrah*) Menurut Hukum Islam

#### 1. Pengertian Upah

Dalam Hukum Islam (*fiqh*) teori pembahasan mengenai upah (*ujrah*) dan perburuhan tergabung dalam satu macam atau bentuk yakni *ijarah*. Idris Ahmad mendefinisikan bahwasanya upah merupakan pengambil keuntungan atau manfaat jasa ataupun tenaga seseorang dengan cara memberi pergantian menurut syarat-syarat tertentu.<sup>22</sup> Dalam pengertian bahasa Arab *Al-Ijarah* secara etimologi adalah berasal dari kata *Al-Ajru* yang mempunyai arti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan yang telah terselesaikan.<sup>23</sup> Menurut pengertian syara' *Al-ijarah* adalah "suatu jenis akad untuk mengambil manfaat ataupun keuntungan dengan jalan penggantian baik yang bersifat materi ataupun immateri. Inti dari berbagai ungkapan baik yang telah dituliskan di atas adalah memberikan pemahaman bahwasanya *ijarah* adalah jenis suatu perjanjian (akad) untuk memberikan pengganti atau kompensasi atas penggunaan manfaat suatu barang atau jasa. *Ijarah* merupakan akad pergantian terhadap suatu manfaat barang atau jasa yang jelas dan di perbolehkan oleh syara'.

Nurimansyah Haribuan berpendapat bahwasanya pengertian upah (*ijarah*) adalah segala bentuk imbalan atau penghasilan yang di berikan oleh pengusaha (majikan) terhadap buruh (karyawan) baik berupa uang

---

<sup>22</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 114.

<sup>23</sup>Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016),

ataupun dalam bentuk sesuatu yang dapat di tukarkan dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>24</sup> *Ijarah* pada umumnya memiliki dua arti yakni: pemberian kompensasi atau imbalan karena telah menggunakan manfaat yang terdapat pada sesuatu barang, seperti contoh mobil, rumah, pakaian, motor, dan barang sejenisnya. Arti yang selanjutnya yakni, pemberian kompensasi atau upah di karena telah terselesainya suatu pekerjaan yang telah di lakukan oleh seorang kayawan, seperti contoh seorang karyawan maupun tenaga kerja lainnya.<sup>25</sup> Pengertian yang pertama lebih mengarah pada pengambilan manfaat terhadap suatu barang, dan jenis yang kedua lebih tertuju pengambilan manfaat terhadap suatu tenaga atau jasa seseorang.

Upah (*ujrah*) tidak dapat dipisahkan dari akad *ijarah* dikarena upah (*Ujrah*) merupakan salah satu macam dari akad *Ijarah*, *ijarah* merupakan suatu jenis akad yang bersifat umum dari setiap akad yang berwujud pemberian kompensasi atas sesuatu yang diambil. Sedangkan upah (*ujrah*) merupakan suatu bentuk penghasilan atau imbalan yang diberikan oleh penyewa jasa sebagai imbalan pekerjaan yang telah diselesaikan, baik berupa uang atau sesuatu yang telah di sepakati, yang memiliki nilai tukar ataupun barang yang dapat di ambil atau dapat dimanfaatkan.

Dalam Al-Qur'an Penyebutan upah secara jelas, pedoman pengupahan hanya dicantumkan dalam pemaknaan yang tersirat, seperti

---

<sup>24</sup>Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 68.

<sup>25</sup>Abdurrohman al-Jaziriy, *Kitab al-Fiqh ala al-Mazahib al-Arba'ah*, (Mesir: al-Maktabah al-Tijariyah al-Kubra, 1969), 96-97.

firman Allah SWT QS. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*“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”.*(QS. An- Nahl [16] : 97)

Kata yang terkandung dalam isi surat di atas adalah tentang imbalan atau upah. Dalam ajaran agama Islam, bahwa setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan di dasari dengan niat yang baik atau karena Allah tentu orang tersebut akan mendapatkan imbalan di dunia berupa kompensasi dan di akhirat berupa pahala. Upah yang di berikan oleh seorang majikan (pengusaha) terhadap orang yang telah disewa jasanya (buruh), seharusnya sesuai dengan pekerjaan yang telah di kerjakannya, dan juga dapan memenuhi penghidupan yang layak dalam kehidupannya.

## 2. Dasar Hukum Upah (*Ujrah*)

Jumhur fukaha telah sepakat bahwa upah diperbolehkan hukumnya. Hal semacam ini, diperbolehkan karena upah merupakan suatu akad yang diperlukan dalam kehidupan manusia sebagai mahluk sosial. Upah adalah suatu akad yang sangat di butuhkan oleh manusia. Di karenakan setiap orang dalam menjalani kehidupan tidak akan pernah mampu mencapai semua keinginan yang di rencanakannya, kecuali jika seorang tersebut menyewa jasa orang lain untuk membantu menyelesaikan sesuatu yang di inginkannya dan memberikan imbalan karena telah membantu

menyelesaikan urusannya (pekerjaanya).<sup>26</sup> Jumhur ulama telah bersepakat bahwa *ujrah* (upah) di perbolehkan berdasarkan Al-Qur'an, As-sunnah, dan *ijma*.

#### a. Al-Quran

Adapun dasar hukum yang memperbolehkan mengenai upah dalam Al - quran, yakni:

QS. Al-Qasas ayat 26-27 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِبِ اسْتَعْجِرُهُ ۗ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
 الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ  
 تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ ۗ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۗ وَمَا أُرِيدُ أَنْ  
 أَشُقَّ عَلَيْكَ ۗ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik". (QS. Al-Qasas[28] : 26-27)

Al-Qur'an Surat Al Baqarah ayat 233 yang berbunyi:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَاءَ أَيْتِمٍ  
 بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

<sup>26</sup>Abdul Rahman Ghazaly, Ghufroon Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 141.

*“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.* (QS. Al-Baqarah [2] : 233)

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Jika kalian menghendaki agar bayi-bayi kalian diserahkan kepada wanita-wanita yang bersedia menyusui, maka hal ini boleh dilakukan. Tetapi kalian harus memberi upah yang sepatutnya kepada mereka, apabila upah diberikan tidak sesuai maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dari kedua belah pihak.<sup>27</sup>

Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*“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”.* (QS. An-Nahl [16] : 97)

Ayat tersebut menjelaskan balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Maka seseorang yang bekerja disuatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak

<sup>27</sup>Ahmad Musthofa Al-maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang: CV Toha Putra cet pertama, 1984), 350.

memproduksi, menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang buruh yang bekerja dengan benar akan mendapat dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

#### b. As-Sunnah

Yakni segala sesuatu yang bersumber dari nabi Muhammad SAW dalam bentuk ucapan, perbuatan dan penetapan yang baik menurut hukum syar'i. Dasar hukum upah yang berdasarkan Hadist Rasulullah :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ،  
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Dari Abdillah bin Umar ia berkata, telah bersabda Rasulullah SAW: “berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majah). No.937.<sup>28</sup>

Di isyaratkan pula agar upah dalam transaksi *ijarah* disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja.

Hadist riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رواه عبد الرزق)

Dari Abu Sa'id Al khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, “Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (H.R Abdurrazaq).<sup>29</sup>

#### c. Landasan Ijma'

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.<sup>30</sup> Segala sesuatu yang dapat

<sup>28</sup>Al-Hafid Ibnu Hajar, *Terjemahan Bulughul Maram (Ibnu Hajar al-Asqalani)*, (Jakarta: Pustaka Amani, cet ke-1, 1995), 361.

<sup>29</sup>Abu Bakar Abdul Razzaq bin Hammam al-Shan'ani, *Mushannaf Abdul Razzaq*, Juz. VIII, No. 15024, (Beirut: al-Maktab al-Islami, 2012), 235.

mendatangkan manfaat, maka pekerjaan itu menjadi baik dan halal. Para ulama tak seorangpun yang membantah kesepakatan ijma' ini. Sebagaimana diungkapkan Sayyid Sabiq: “Dan atas disyari’atkannya sewa-menyewa umat Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan ijma' para ulama ini”, karena *Al-ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Ibnu Rusyd dalam kitab *Bidayah Al-Mujtahid*, juga mengatakan bahwa “sesungguhnya sewa menyewa itu diperbolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama”.<sup>31</sup> *Al-ijarah* merupakan “Akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Jika dilihat dari berbagai pernyataan tentang dasar-dasar hukum, atau dalil-dalil *syara'*, dan juga dasar perundang undangan Republik Indonesia yang mengatur tentang pengupahan (*ujrah*) seperti yang telah dipaparkan, maka tidak ada yang perlu diragukan lagi bahwa melakukan transaksi sewa-menyewa ataupun upah mengupah itu hukumnya di perbolehkan baik di tinjau dari segi hukum *syara'* ataupun di tinjau dari segi aturan pemerintah, asalkan dalam akad tersebut tidak merugikan berbagai pihak yang melakukan akad.

---

<sup>30</sup>Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), 124.

<sup>31</sup>Ibnu Rusyd, *Bidayah al Mujtahid juz 2*, (Semarang: Maktabah Usaha Keluarga), 165

### 3. Syarat dan Rukun Upah (*Ujrah*)

#### a. Syarat *Ijarah*

Terlebih dahulu akan dijelaskan perbedaan antara rukun dan syarat sewa-menyewa menurut hukum Islam. Yang dimaksud dengan rukun sewa-menyewa adalah sesuatu yang merupakan bagian dari hakekat sewa-menyewa dan tidak akan terjadi sewa-menyewa tanpa terpenuhinya rukun tersebut. Sedangkan, yang dimaksud dengan syarat sewa-menyewa ialah sesuatu yang mesti ada dalam sewa-menyewa, tetapi tidak termasuk salah satu bagian dari hakekat sewa-menyewa itu sendiri. Sebagai sebuah transaksi umum, *al-ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad *ijarah* adalah sebagai berikut:<sup>32</sup>

#### 1) Pelaku *Ijarah* haruslah berakal

Kedua belah pihak yang berakad, menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai buruh), menurut mereka, *al-ijarah* tidak sah.

Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan *ijarah* mestilah orang-orang yang sudah memiliki

---

<sup>32</sup>Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186.

kecakapan bertindak yang sempurna, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggung-jawabkan secara hukum.

Para ulama dalam hal ini berpendapat bahwa kecakapan bertindak dalam lapangan muamalah ini ditentukan oleh hal-hal yang bersifat fisik dan kewajiban, sehingga segala tindakan yang dilakukannya dapat dipandang sebagai suatu perbuatan yang sah.

## 2) Keridhaan pihak yang beakad

Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *al-ijarah*. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29, yang berbunyi:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ

رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu” (QS. An-Nisa [4] : 29)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa diperintahkan kepada umat Islam untuk mencari rezeki yang didapat dengan jalan yang halal bukan dengan cara yang batil, dan juga tidak dengan unsur yang merugikan diantara kedua belah pihak. Akad sewa-menyewa tidak

boleh dilakukan salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik dari pihak yang berakad atau pihak lain.

3) Objek *al-ijarah* diserahkan secara langsung dan tidak cacat

Objek *al-ijarah* itu boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercacat oleh sebab itu, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa.

4) Objek *al-ijarah* sesuatu yang diharamkan oleh syara'

Islam tidak membenarkan terjadinya sewa-menyewa atau perburuhan terhadap sesuatu perbuatan yang dilarang agama, misalnya menyewa rumah untuk perbuatan maksiat, menyewa orang untuk membunuh orang (pembunuh bayaran) dan orang Islam tidak boleh menyewakan rumah kepada orang non muslim untuk dijadikan tempat ibadah mereka, menurut mereka, objek sewa-menyewa dalam contoh di atas termasuk maksiat.

5) Objek *al-ijarah* berupa harta tetap yang dapat diketahui

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.

- a) Penjelasan tempat manfaat Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya, dan dapat diketahui.
- b) Penjelasan Waktu Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama syafi'iyah mensyaratkannya, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi.
- c) Penjelasan jenis pekerjaan Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertantangan.
- d) Penjelasan waktu kerja Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.
- e) Pembayaran (uang) sewa harus bernilai dan jelas Jumlah pembayaran uang sewa hendaklah dirundingkan terlebih dahulu antara kedua belah pihak atau dengan cara mengembalikan adat kebiasaan yang sudah berlaku agar tidak menimbulkan keraguan antara kedua belah pihak. Sementara itu Sayyid Sabiq berpendapat bahwa syarat-syarat *ijarah* ada lima yaitu : Kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan transaksi, Objek yang disewakan diketahui manfaatnya, Objek yang disewakan dapat diketahui kadar pemenuhannya, Benda yang disewakan dapat diserahkan, Kemanfataannya mubah bukan yang diharamkan.

Apabila syarat-syarat sewa-menyewa diatas telah terpenuhi, maka akad sewa-menyewa telah dianggap sah menurut *syara'*. Sebaliknya

jika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, maka sewa-menyewanya dianggap batal.

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para *musta'jir* harus memberi upah kepada *mu'ajir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan *mu'ajir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun *mu'ajir* dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

#### b. Rukun *Ijarah*

unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam unsur-unsur yang membentuk itu disebut rukun.<sup>33</sup>

Ahli-ahli hukum mazhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah *ijab* dan *qabul* saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya objek akad. Mereka mengatakan: Adapun sewa-menyewa adalah *ijab* dan *qabul*, sebab seperti apa yang telah kamu ketahui terdahulu bahwa yang dimaksudkan dengan rukun adalah apa-apa yang termasuk dalam hakekat, dan hakekat sewa-menyewa adalah sifat yang

---

<sup>33</sup>Muhammad Al Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), 303.

dengannya tergantung kebenarannya (sahnya) sewa-menyewa itu tergantung padanya, seperti pelaku akad dan objek akad. Maka ia termasuk syarat untuk terealisasinya hakekat sewa-menyewa.

Jadi menurut ulama Hanafiyah rukun sewa-menyewa ada dua yaitu *ijab* dan *qabul*. Hal ini disebabkan para ulama Hanafiyah mempunyai pendapat tersendiri tentang rukun. Mereka beranggapan yang dimaksud dengan rukun adalah sesuatu yang berkaitan dengan sahnya suatu transaksi, yang dalam hal ini adalah akad sewa-menyewa itu sendiri. Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* ada (4) empat, yaitu:

1) *Aqid* (orang yang berakad)

Yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut Mu'ajir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut Musta'jir.

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95.

## 2) *Sighat*

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat akad* (*sighatul- 'aqd*), terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam Hukum perjanjian Islam *ijab* dan *qabul* dapat melalui yakni, Ucapan, utusan dan tulisan, isyarat secara diam-diam, dengan diam semata.

Syarat-syaratnya sama dengan *ijab* dan *qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.<sup>35</sup>

## 3) Upah

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'ajjir. Dengan syarat hendaknya:

- a) Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu *ijarah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- b) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- c) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka

---

<sup>35</sup>*Ibid*, 178

uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran uang sewa yang menjadi objek sewa-menyewa.<sup>36</sup>

#### 4) Manfaat

Untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.<sup>37</sup>

#### 5) Syarat perjanjian kerja dalam Undang-Undang

Perjanjian sah dan mengikat adalah perjanjian yang memenuhi unsur-unsur dan syarat-syarat yang ditetapkan undang-undang. Perjanjian yang sah dan mengikat diakui dan memiliki akibat hukum (*legally concluded contract*). Menurut ketentuan Pasal 1320 KUHPdt, setiap perjanjian selalu memiliki empat unsur melekat syarat-syarat yang ditentukan undang-undang.

##### a) Persetujuan Kehendak

Unsur subjek, minimal ada dua pihak dalam perjanjian yang mengadakan persetujuan kehendak (*ijab qabul*) antara pihak yang satu dan pihak yang lain. Kedua pihak dalam perjanjian harus memenuhi syarat-syarat kebebasan menyatakan kehendak, tidak ada paksaan, penipuan, dan kekhilafan satu sama lain. Persetujuan kehendak adalah persepakatan sekata antara pihak-pihak

---

<sup>36</sup>M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 231.

<sup>37</sup>*Ibid*, 232

mengenai pokok perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya.

b) Kewenangan (Kecakapan)

Unsur subjek (kewenangan berbuat), setiap pihak dalam perjanjian wenang melakukan perbuatan hukum menurut undang-undang. Pihak-pihak yang bersangkutan harus memenuhi syarat-syarat, yaitu sudah dewasa, artinya sudah berumur 21 tahun penuh, walaupun belum 21 tahun penuh, tetapi sudah pernah kawin; sehat akal (tidak gila); tidak dibawah pengampuan; dan memiliki surat kuasa apabila mewakili pihak lain.

c) Objek (Prestasi)

Tertentu Unsur objek (prestasi) tertentu atau dapat ditentukan berupa memberikan suatu benda bergerak atau tidak bergerak, berwujud atau tidak berwujud; melakukan suatu perbuatan tertentu atau tidak melakukan perbuatan tertentu. Suatu objek tertentu atau prestasi tertentu merupakan objek perjanjian, prestasi wajib dipenuhi.

d) Tujuan perjanjian

Unsur tujuan, yaitu apa yang ingin dicapai pihak-pihak itu harus memenuhi syarat halal. Tujuan perjanjian yang akan dicapai pihak-pihak itu sifatnya harus halal artinya tidak dilarang undang-

undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan tidak bertentangan dengan kesusilaan masyarakat.<sup>38</sup>

Perjanjian yang tidak memenuhi unsur-unsur dan syarat-syarat seperti yang ditentukan diatas tidak akan diakui oleh hukum walaupun diakui oleh pihak-pihak yang membuatnya, tetapi tidak mengikat, artinya tidak wajib dilaksanakan. Apabila dilaksanakan juga, sampai suatu ketika ada pihak yang tidak mengakuinya dan menimbulkan sengketa. Apabila diajukan ke pengadilan, pengadilan akan membatalkan atau menyatakan perjanjian itu batal.

#### 4. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Dalam perjanjian akad *ijarah* (sewa) dalam bidang jasa atau pekerjaan yang biasa di sebut dengan upah (*ujrah*) yang dilakukan oleh buruh dan majikan terbagi menjadi dua sistem pengupahan yakni:

##### a. Upah dalam ibadah.

Imbalan atau upah yang di terima oleh pekerja (buruh) yang wujud pekerjaannya bersifat ibadah atau perwujudan ketaatan kepada allah, akad pengupahan semacam ini menyebabkan perbedaan pendapat dikalangan para ulama. Madzhab Hanafi berpendapat bahwa sewa menyewa orang lain untuk perbuatan ibadah seperti sholat, membaca Al-Qur'an, puasa, atau haji yang pahalanya di tunjukkan untuk orang yang diniatkan seperti terhadap arwah keluarga seorang yang menyewa,

---

<sup>38</sup>Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 1993), 299.

menjadi imam sholat, menjadi muadzin, dan semacamnya madzhab Hanafi menghukumi haram mengambil upah dari pekerjaan tersebut.<sup>39</sup>

Sedangkan pendapat madzhab hambali, membolehkan menerima imbalan dari pekerjaan yang bersifat ibadah seperti mengajar Al-Qur'an dan pekerjaan yang bersifat agama lainnya, jika bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan umat. Tetapi madzhab hambali mengharamkan mengambil upah dari pekerjaan semacam itu jika bertujuan untuk beribadah kepada Allah. Berbeda dengan pendapat Madzhab maliki, Syafi'i, dan Ibnu Hazm, memperbolehkan menerima imbalan dari kegiatan-kegiatan seperti mengajar Al-Qur'an dan kegiatan sejenisnya, karena pengupahan semacam itu merupakan suatu imbalan dari jenis perbuatan yang diketahui (ukuran) dan dari tenaga yang diketahui pula.<sup>40</sup>

#### b. Praktik pengupahan kerja yang bersifat materi

Dalam dunia pekerjaan seorang buruh atau karyawan yang melakukan pekerjaan terhadap majikan atau atasan besaran upah yang diterima oleh seorang buruh atau karyawan itu ditentukan melalui standar kemampuan yang dimiliki oleh seorang buruh atau karyawan itu, yaitu:

- 1) Kompetensi teknis, yakni pekerjaan dalam bidang keterampilan, seperti contoh pekerjaan sebagai mekanik perbengkelan, bekerja

---

<sup>39</sup>Abdur Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), 280.

<sup>40</sup>*Ibid*, 282.

menjadi seorang penjahit, dan pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan keterampilan lainnya.

- 2) Kompetensi menejerial, yaitu pekerjaan dalam bidang pengaturan usaha dan penataan, seperti manager keuangan dan pekerjaan semacamnya.
- 3) Kompetensi sosial, yakni pekerjaan dalam bidang hubungan kemanusiaan, seperti contoh hubungan masyarakat, pemasaran, dan semacamnya.
- 4) Kompetensi intelektual, yakni pekerjaan dalam bidang perencanaan, seperti dosen, guru, konsultan, dan semacamnya.<sup>41</sup>

#### 5. Gugurnya Upah

Para ulama berbeda pendapat dalam menentukan upah bagi ajir, apabila barang yang ditangannya rusak. Menurut ulama Syafi'iyah, jika ajir bekerja ditempat yang dimiliki oleh penyewa, ia tempat memperoleh upah. Sebaliknya, apabila barang berada ditangannya, ia tidak memperoleh upah. Pendapat tersebut senada dengan pendapat ulama Hanabilah. Ulama Hanafiyah juga hampir senada dengan pendapat diatas. Hanya saja diuraikan lagi, sebagai berikut:

- a. Jika benda ada ditangan ajir, maka ada bekas pekerjaannya, ajir berhak mendapat upah sesuai pekerjaan tersebut. Sedangkan jika tidak ada bekas pekerjaannya, ajir berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya sampai akhir.

---

<sup>41</sup>Ismail Nawawi, *Fiqih Muamalah*, (Surabaya: Vra Jaya Multi Press, 2009), 89-93

- b. Jika benda berada ditangan penyewa, maka pekerja berhak mendapat upah setelah selesai bekerja.

#### 6. Prinsip-Prinsip Pengupahan

Dalam ajaran Islam mengajarkan suatu penyelesaian secara baik dalam berbagai masalah, begitupun juga dalam masalah upah dan melindungi kepentingan kedua belah pihak yang melakukan suatu akad atau transaksi, yakni seorang pekerja dan atasannya pengusaha (majikan). Dalam akad upah mengupah ada prinsip yang harus terpenuhi oleh kedua belah pihak agar dapat terwujud kemaslahatan bagi keduanya, prinsip tersebut yakni:

##### a. Prinsip Keadilan

Seorang majikan tidak diperbolehkan bertindak semaunya (kejam) kepada pekerjanya (buruh) dengan cara menghilangkan hak sepenuhnya ataupun beberapa dari bagian mereka yang seharusnya mereka peroleh. Upah di tetapkan dengan cara yang sesuai dengan apa yang perjanjikan tanpa harus merugikan salah satu pihak yang berakad, keadilan menurut upah kerja harus sesuai dengan tenaga yang telah di keluarkan oleh pekerja.

Dalam akad *ujrah* (upah) prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) kedua belah pihak dan komitmen untuk melakukannya. Akad *ijarah* (upah) merupakan sesuatu akad yang dilakukan oleh karyawan (buruh) dan pengusaha (majikan), dalam akad ini sebelum pekerjaan dikerjakan oleh karyawan (buruh) maka pihak

perusahaan (majikan) harus menjelaskan terlebih dahulu terkait jenis pekerjaannya, jam kerja yang harus dilakukan, dan juga besaran pendapatan yang akan diterima seorang pekerja (buruh). “Yusuf al-Qaradawi dalam kitabnya menjelaskan bahwa “Sesungguhnya seorang pekerja (buruh) hanya berhak atas upahnya jika ia telah melakukan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang berakad, karena umat Islam terkait dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia tidak masuk kerja (bolos) tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak sesuai dengan apa yang di perjanjikan, maka hal semacam itu dapat diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia memperoleh upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak kedua belah pihak.”<sup>42</sup>

Didasarkan pada pernyataan yang telah dijelaskan di atas, bahwasannya upah adalah hak seorang karyawan (buruh) jika pekerja tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik, dan apabila seorang pekerja tersebut tidak melakukan pekerjaannya dengan baik atau bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, maka majikannya (perusahaan) boleh memotong upah atas pekerja (buruh) itu, selain

---

<sup>42</sup>Yusuf al-Qardawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 1997), 405.

pekerja (buruh) yang berhak mendapatkan upah dari pekerjaan yang dikerjakan, perusahaan juga mempunyai hak untuk memperoleh hasil kerja yang baik dilakukan oleh pekerja (buruh).

#### b. Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah yang diterima seorang pekerja (buruh) setelah menyelesaikan suatu pekerjaan, dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum dengan layak harus di penuhi oleh pengusaha (majikan). Allah SWT berfirman dalam surat Asy-Syu'ara ayat 183 yang berbunyi:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَمْشِيَاءَ هُمْ وَلَا تَعَثُوا فِي الْأَرْضِ مُمْسِدِينَ

*“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.”(QS. Asy-syu'ara [26] : 183)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa janganlah setiap orang merugikan saudaranya dengan cara mengambil separuh atau sepenuhnya dari hak-hak mereka yang semestinya didapat dari hasil jerih payahnya. Dalam pengertian ringkasnya, hak-hak dalam upah bermakna janganlah memberikan upah kepada pekerja (buruh) jauh dibawah upah yang biasanya di terima oleh pekerja (buruh).

#### c. Prinsip Kebajikan

Kebajikan adalah prinsip yang menuntut penguasaha agar jasa seorang pekerja (buruh) yang telah diberikan terhadap pengusaha (majikan) dapat mendatangkan suatu keuntungan kepada pekerja (buruh) tersebut agar diberikan suatu kompensasi atau imbalan. Dalam

perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dianjurkan agar para pihak yang berakad dapat berlaku adil dan jujur dalam berbagai urusan kerja yang mereka sepakati. Sehingga tidak terjadi tindakan yang sewena-wena yang dapat merugikan kepentingan kedua belah pihak. Tindakan sewena-wena yang biasa dilakukan oleh pengusaha terhadap buruh, yakni yang telah bekerja terhadap perusahaan tidak mendapatkan upah dengan semestinya mereka peroleh dari apa yang telah mereka kerjakan. Sedangkan yang dimaksud tindakan sewena-wena yang diterima oleh pengusaha (majikan) adalah pihak perusahaan dipaksa oleh pekerja agar memberikan bayaran dengan melebihi kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan.<sup>43</sup>

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya untuk praktik pengupahan pada suatu standart yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam praktik pengupahan yang sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak yang berakat, asalkan tidak merugikan salah satu pihak yang berakat. Mereka bebas mencari penghasilan untuk melanjutkan kehidupan di mana saja asal tidak merugikan sesama dan sesuatu yang dilakukan tidak di larang oleh syara'. Tidak ada batasan terhadap manusia untuk berpindah dari satu lingkungan ke lingkungan yang lain guna mencari penghasilan tertinggi untuk melanjutkan kehidupannya.

---

<sup>43</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas persoalan ke Islaman: seputar filsafat, hukum, politik dan ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994), 195.

## B. Upah Menurut Hukum Positif

### 1. Pengertian Upah

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>44</sup>

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.<sup>45</sup>

Pengertian upah sangat melekat pada buruh/pekerja dan sangat melekat juga dengan perusahaan/industri. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan,

---

<sup>44</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi, 1992), 20.

<sup>45</sup>Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 87.

atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>46</sup>

Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat-syarat perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt). Dengan dipenuhinya empat syarat sah nya perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.<sup>47</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang perlindungan upah Pasal 1 yaitu, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.<sup>48</sup>

Agar dapat memahami apa itu upah, pengupahan maka harus dipahami juga istilah-istilah yang berkaitan dibawah ini:<sup>49</sup>

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

---

<sup>46</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) ayat (30)

<sup>47</sup>Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus*, (Kencana, Jakarta, 2004), 1.

<sup>48</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a

<sup>49</sup>Iman Sjah Putra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Harvarindo, 2013), 50-54.

- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Pengusaha, pengusaha adalah:
- 1) Orang perseorangan persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- f. Perusahaan adalah:
- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta atau milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  - 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan

dalam bentuk lain.

- g. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- h. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.
- i. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- j. Kesejahteraan pekerja atau buruh suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Istilah-istilah di atas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam bukum himpunan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya disertai

peraturan yang terkait.<sup>50</sup>

Dengan adanya istilah buruh yang merupakan istilah teknis saja yang kemudian berkembang menjadi istilah pekerja karena lebih sesuai dengan nilai dalam kaidah ketenagakerjaan yaitu falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila, dimana nilai-nilai yang terdapat dalam Pancasila ingin diterapkan dalam tata nilai hukum nasional sebagai perubahan tata nilai hukum warisan Hindia Belanda yang masih berlaku dalam hukum Positif Indonesia.<sup>51</sup>

Berdasarkan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 jo. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Di samping itu tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan yang dalam hal ini adalah pertumbuhan industri, maka kegiatan yang dilakukan akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, dan hubungan antar dan inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.<sup>52</sup>

Sedangkan pembahasan mengenai pengupahan itu secara jelas

---

<sup>50</sup>Edisi Revisi Himpunan Peraturan Perundang-undangan republic indoneisa tentang ketenagakerjaan, UU Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 dan penjelasannya disertai peraturan yang terkait, pustaka mahardika, 2.

<sup>51</sup>Ketut Markeling dan Nyoman Mudana, *bahan ajar Hukum Ketatanegaraan*, Fakultas Hukum Universitas Udayan, Denpasar, 2009, 3.

<sup>52</sup> *Ibid*

dalam UU ketenagakerjaan Bab X pasal 88 dan pasal 89 ialah sebagai berikut:

#### Pasal 88

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewajibkan penghasilan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi:
  - a) Upah minimum
  - b) Upah kerja lembur
  - c) Upah tidak masuk kerja karena halangan
  - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
  - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
  - f) Bentuk dan cara pembayaran upah
  - g) Denda dan potongan upah
  - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
  - i) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
  - j) Upah pembayaran dan pesangon
  - k) Upah perhitungan pajak penghasilan
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud

dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

#### Pasal 89

- 1) Upah sebagaimana dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
- 2) Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
- 3) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
- 4) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak
- 5) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota
- 6) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri.

Pasal-pasal di atas tentang pengupahan sesuai dengan terbitnya peraturan Ketenagakerjaan nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sekaligus sebagai aturan pelaksanaan pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diharapkan dapat menjadi pedoman penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja yang digunakan sebagai

payung hukum.

## 2. Dasar Hukum Upah

Upah adalah salah satu hak normative yang di berikan oleh seorang majikan terhadap pekerjanya. Upah sendiri merupakan suatu bentuk imbalan yang diterima buruh dari majikan karena telah melakukan suatu pekerjaan yang disediakan oleh majikan.

Bab 1 pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menegaskan: “upah adalah hak seorang pekerja atau buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan-peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>53</sup>

Pemerintah sudah memberikan aturan terkait masalah pengupahan, yang mempunyai tujuan agar dapat melindungi hak karyawan (buruh) dari ketidakadilan pemberi pekerjaan (majikan), dalam akad pengupahan semua karyawan (buruh) mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak untuk kehidupannya, pekerja memperoleh imbalan dari seorang yang memberikan pekerjaan secara adil dan tidak merugikan masing-masing pihak dan telah di lindungi oleh peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini pemerintah berperan menetapkan aturan terkait pengupahan

---

<sup>53</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

yang melindungi hak para pekerja atau buruh supaya dapat memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

Dasar hukum pengupahan adalah Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang dijadikan pedoman atau dasar pengupahan di Indonesia yaitu:

- a. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Bidang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial dilengkapi dengan Peraturan-Peraturan Tahun 1993 dan
- d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial dilengkapi dengan Peraturan-Peraturan Tahun 1993 dan Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil, dan Asuransi Sosial ABRI (ASABRI).
- e. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- f. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan

Hidup Layak.

- i. Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 mengamantkan upah minimum harus berdasar pada KHL yang ditetapkan.
- j. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI tentang Hak Materiil.
- k. Sesuai Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/SJ-HK/VIII/2005 perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan.

### 3. Sistem Pembayaran Upah Menurut Hukum Positif

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan. Sistem pembayaran upah di Indonesia mencakup beberapa cara, di antaranya:

- a. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah jam-jaman, per-bulan, per-minggu, per-hari, dan per-jam
- b. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.

- c. Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- d. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan diantara mereka sendiri.
- e. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- f. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- g. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.<sup>54</sup>

Dalam hal pembayaran upah, pengusaha dan karyawan/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Menurut pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu

---

<sup>54</sup>A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), 84-87.

minggu. Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu yang ditentukan maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

Sistem pelaksanaan pemberian gaji (upah) juga dapat digolongkan ke dalam 3 kelompok yaitu:

- 1) Sistem gaji menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya.
- 2) Sistem gaji menurut kesatuan hasil, yaitu system pemberian gaji yang hanya akan dibayarkan jika karyawan telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan.
- 3) Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.<sup>55</sup>

Pembayaran upah juga ditinjau dari beberapa hal, yaitu:

- a. Dari segi individu merupakan gerak daripada bahan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah.
- b. Dari segi sosial: melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.
- c. Dari segi spiritual: merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan yang Maha Esa.<sup>56</sup>

Pelaksanaan pengupahan dalam hukum positif juga tidak terlepas

---

<sup>55</sup>M. Manulung, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, cet. Ke-1, (Yogyakarta: Liberty, 1991), 123.

<sup>56</sup>Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar- Hukum Perburuhan...*, 86.

dari hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik karyawan maupun pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan sebagai berikut:

a. Hak Karyawan

- 1) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>57</sup>
- 2) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a) Keselamatan dan kesempatan kerja.
  - b) Moral dan kesusilaan dan;
  - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>58</sup>
  - d) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.<sup>59</sup>
  - e) Hak yang paling utama bagi karyawan adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan.
  - f) Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.

b. Kewajiban Karyawan

- 1) Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan.
- 2) Menunaikan janji yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.
- 3) Perhitungan dan pertanggung jawaban, dimaksudkan agar terhindar

---

<sup>57</sup>Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 20.

<sup>58</sup>Pasal 86 ayat (1)

<sup>59</sup>Pasal 6 ayat (1)

dari hal-hal yang merugikan perusahaan.

Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah. Komponen upah terdiri dari:<sup>60</sup>

- a. Upah pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b. Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.
- c. Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah, di antaranya adalah:

- a. Fasilitas: kenikmatan dalam bentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti

---

<sup>60</sup>F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja...*, 39-83.

fasilitas ibadah.

- b. Bonus: pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- c. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lain.



## DAFTAR RUJUKAN

- Abdulkadir. Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 1993). Al-Maraghi. Ahmad Musthofa, *Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang: CV Toha Putra cet pertama, 1984).
- Abu Bakar Abdul Razzaq bin Hammam al-Shan'ani, *Mushannaf Abdul Razzaq*, Juz. VIII, No. 15024, (Beirut: al-Maktab al-Islami, 2012).
- Afzalurahman. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II (terj. Soeroyo dan Nastangin)*. (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995).
- Al-Hafid. Ibnu Hajar, *Terjemahan Bulughul Maram (Ibnu Hajar al-Asqalani)*, (Jakarta: Pustaka Amani, cet ke-1, 1995).
- Al-Jaziriy. Abdurrohman, *Kitab al-Fiqh ala al-Mazahib al-Arba'ah*, (Mesir: al-Maktabah al-Tijariyah al-Kubra, 1969).
- Anwar. Syamsul, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Arikunto. Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rinerka Cipta, 1997).
- Asikin. Zainal, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Al-Qardawi, Yusuf, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 1997).
- Basyir. Ahmad Azhar, *Refleksi atas persoalan ke Islaman: seputar filsafat, hokum, politik dan ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994).
- Basyir. Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2000).
- Djazuli. A, *Kaidah-Kaidah Fikih (Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis)*, (Jakarta: Kencana, 2006).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: Gramedia, 2007).
- Ghazaly. Abdul Rahman, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010).
- Ghazaly. Abdul Rahman, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).

- Ghufran. A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002).
- Halim. A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985).
- Haroen. Nasroean, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Grafindo Persada Pertama, 2007).
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008).
- Ja'far. Kumedi, *Hukum Perdata Islam*, (Bandar Lampung: Permatanet Publishing, 2016).
- Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1999).
- Mahmudah, Siti. *Historisitas Syari'ah (Kritik Relasi-Kuasa Khalil, Abd al-Karim)* (Yogyakarta: LkiS Pelangi Aksara, 2016).
- Markeling. Ketut, Nyoman Mudana, *Bahanajar Hukum Ketatanegaraan*, (Fakultas Hukum Universitas Udayan: Denpasar, 2009).
- Mas'adi, Ghufron A, *Fiqh Muamalah Kontektual*, Cet I, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).
- Masruhan, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Surabaya: Hilal, 2012).
- Manulung. M, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, cet. Ke-1, (Yogyakarta: Liberty, 1991).
- Mustofa. Imam, *Fiqh Muamalah Kontenporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).
- Narbuko. Cholid, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).
- Nawawi . Ismail, *Fiqh Muamalah*, (Surabaya: Vra Jaya Multi Press, 2009).
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Cet. Ke-7, (Bogor: PT. Ghalia Indonesia, 2011).
- Newman, *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: 2019).
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah Pasal 1.
- Ruslan, Rosady, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).

- Rusyd. Ibnu, *Bidayah al Mujtahid juz 2*, (Semarang: Maktabah Usaha Keluarga).
- Suhendi. Hendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).
- Soepomo. Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi, 1992).
- Subagyo, P. Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Melton Putra, 2011).
- Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2004).
- Sugiono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).
- Susiadi. *Metode Penelitian*. (Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2015).
- Syafe'i, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001)
- Tunggal. Iman Sjah Putra, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Harvarindo, 2013).
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bab 1 ketentuan Umum Pasal 30, (Bandung: Nuansa Aulia, 2005).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- X, F. Djumialdji. *Perjanjian Kerja, Cet. 2*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994).