



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Pengupahan**

##### **1. Upah Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Seorang buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan/upah yang cukup membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu pembayaran upah yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu berbicara upah haruslah menyangkut juga bagaimana pemahaman si pekerja/buruh mengenai upah yang hendak diterimanya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>26</sup>

Dipandang dari sudut nilainya, upah itu dibeda-bedakan antara upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang, dan upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.<sup>27</sup> Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>28</sup>

Unsur upah merupakan unsur yang menentukan dalam setiap perjanjian kerja. Apabila pekerja melaksanakan pekerjaannya (bekerja) bertujuan bukan mencari upah maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan perjanjian kerja.<sup>29</sup>

Berikut ini adalah beberapa pengertian upah dalam perundang-undangan

<sup>26</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30

<sup>27</sup> Imam Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Djambatan, Jakarta, 2003), h. 179

<sup>28</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 31

<sup>29</sup> Koko kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Pengaturan Perusahaan*, (Bandung :Mandar Maju,1999), h. 13

- a) Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan 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 kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."
- b) Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah yang dimaksud dengan Upah adalah "penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan melalui persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya." Sedangkan dalam Pasal 12 dijelaskan bahwa sebagian upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima.
- c) Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional tahun 1970, yang menyebutkan bahwa: " Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan dalam bentuk suatu persetujuan, UU, peraturan-peraturan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja ".

Dari uraian diatas jelas upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.<sup>30</sup> Dengan kata lain upah yang

---

<sup>30</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 12

diberikan pengusaha boleh berupa selain uang akan tetapi tidak boleh melebihi batas 25% dari upah keseluruhannya tersebut.

Upah sendiri di butuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja dan dapat memenuhi segala keperluan hidup. Oleh sebab itu penetapan upah haruslah berdasarkan kebutuhan hidup layak seorang manusia. Dalam hal pelaksanaan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja pemerintah menetapkan jenis-jenis pengupahan antara lain:

1) Upah Minimum

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan memori penjelasan pasal 89, upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi. Beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan. Upah minimum tersebut kemudian ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/ Bupati/Walikota.<sup>31</sup>

Kebijakan penetapan upah minimum nasional dilakukan dalam upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan

---

<sup>31</sup>Lembaran Negara Republik Indonesia Peratutan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 1

minimalnya yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi upah pekerja. Penetapan upah minimum menetapkan melibatkan unsur pemerintah, pengusaha, serikat pekerja dan lembaga dewan pengupahan.<sup>32</sup>

## 2) Upah yang Dibayar Dalam Hal Pekerja/Buruh Tidak Melakukan Pekerjaan

Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan kecuali jika:

- a. Pekerja Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- e. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan

---

<sup>32</sup> Djuialdji, *Perjanjian Kerja*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h.27

sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

- f. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

### 3) Upah Lembur

Pengertian upah kerja lembur upah yang diberikan pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini berarti seorang oekerja/buruh telah bekerja melebihi empat puluh jam seminggu, maka pekerja buruh yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Dengan membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha, apabila pekerja/buruh telah melaksanakan pekerjaan melebihi ketentuan jam kerja (empat puluh hari seminggu).<sup>33</sup> Adanya perlindungan upah dengan seperangkat peraturan perundang-undangan yang dibuat diharapkan mewujudkan peningkatan kesejahteraan tenaga

---

<sup>33</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 dan 78

kerja dan keluarganya sebagaimana salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan.<sup>34</sup>

#### 4) Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Berdasarkan Pasal 1 (d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per.04/Men/1994 Tahun 1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan (THR), adalah pendapatan pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarga menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

- a. Pemberian THR sebagaimana dimaksud diatas disesuaikan dengan hari raya besar keagamaan setiap pekerja/buruh kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh menentukan lain. Pembayaran tunjangan hari raya wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya tujuh hari sebelum hari raya keagamaan.
- b. Hak dan Perhitungan THR Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja tiga bulan secara terus-menerus atau lebih dan diberikan satu kali dalam satu tahun.

Besarnya THR ditetapkan sebagai berikut:

1. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja dua belas bulan secara terus-menerus atau lebih sebesar satu bulan upah.

---

<sup>34</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung::Citra Aditya Bhakti), h.132

2. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja tiga bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja, yakni dengan perhitungan : masa kerja x satu bulan upah, contoh : pekerja/buruh yang memiliki masa kerja empat bulan terus-menerus, sekurang-kurangnya mendapatkan THR sebesar  $4/12 \times 1$  bulan. (upah satu bulan adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap).<sup>35</sup>

#### 5) Keterlambatan Pembayaran Upah

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Bila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh atau tambahan upah kepada pekerja/buruh sebesar:

- a. 5% per hari keterlambatan untuk hari keempat sampai hari kedelapan.
- b. 1% hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya.

Dengan catatannya tidak boleh melebihi 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

---

<sup>35</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per.04/Men/1994 Tahun 1994 Pasal 1 (d)



- c. Apabila melebihi sebulan masih belum dibayar, disamping denda pengusaha juga wajib membayar bunga (sesuai dengan bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha wajib membayar upah dan dendanya sebesar 150% ditambah bunga apabila melebihi tiga puluh hari sejak hari ke-4 keterlambatan.<sup>36</sup>

6) Daluwarsa Upah

Sebelum diputuskannya putusan MK No 100/PUU -2012 ketentuan daluwarsa upah dijelaskan pada pasal 96 UU Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

Daluwarsa sendiri ialah suatu sarana hukum untuk memperoleh sesuatu atau suatu alasan untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya waktu tertentu dan dengan terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam Undang-Undang<sup>37</sup>. Seseorang tidak boleh melepaskan daluwarsa sebelum tiba waktunya tetapi boleh melepaskan suatu daluwarsa yang telah diperolehnya.

---

<sup>36</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, Pasal 10

<sup>37</sup> KUHP, Pasal 1946

## **B. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012**

### **1. Pengertian dan Dasar Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi**

Mahkamah Konstitusi adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan ketentuan Pasal 24 C ayat enam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 perlu mengatur tentang pengangkatan dan pemberhentian hakim konstitusi, hukum acara, dan lain sebagainya maka permasalahan Mahkamah Konstitusi diatur dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang kemudian diubah dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi. Dalam hal selanjutnya, permohonan yang dapat diajukan secara tertulis kepada Mahkamah Konstitusi salah satunya adalah pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>38</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final, yakni putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sifat final dalam putusan Mahkamah Konstitusi dalam Undang-Undang ini

---

<sup>38</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Pasal 1

mencakup pula kekuatan hukum mengikat (final and binding).<sup>39</sup> Dalam proses memutuskan suatu putusan Mahkamah Konstitusi dalam menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak menggunakan undang-undang lain sebagai dasar pertimbangan hukum. Pada undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dijelaskan bahwa prosedur pemutusan sebuah putusan di mahkamah konstitusi sebagai berikut:<sup>40</sup>

- a. Mahkamah Konstitusi memutus perkara berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sesuai dengan alat bukti dan keyakinan hakim.
- b. Putusan Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan permohonan harus didasarkan pada sekurang-kurangnya 2 (dua) alat bukti.
- c. Putusan Mahkamah Konstitusi wajib memuat fakta yang terungkap dalam persidangan dan pertimbangan hukum yang menjadi dasar putusan.
- d. Putusan diambil secara musyawarah untuk mufakat dalam sidang pleno hakim konstitusi yang dipimpin oleh ketua sidang.
- e. Dalam sidang permusyawaratan, setiap hakim konstitusi wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap permohonan.

---

<sup>39</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Undnag-undang No 24 Tahun 2003 Pasal 8

<sup>40</sup> Lembaran Negara Republik Indonesia Undang-Undang No 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi Pasal 45

- f. Apabila dalam hal musyawarah sidang pleno hakim tidak dapat menghasilkan putusan, musyawarah ditunda sampai musyawarah sidang pleno hakim konstitusi berikutnya.
- g. Dalam hal musyawarah sidang pleno setelah diusahakan dengan sungguh-sungguh tidak dapat dicapai mufakat bulat, putusan diambil dengan suara terbanyak.
- h. Apabila dalam musyawarah sidang pleno hakim konstitusi tidak dapat diambil dengan suara terbanyak, suara terakhir ketua sidang pleno hakim konstitusi menentukan.
- i. Putusan Mahkamah Konstitusi dapat dijatuhkan pada hari itu juga atau ditunda pada hari lain yang harus diberitahukan kepada para pihak.
- j. Dalam hal putusan tidak tercapai mufakat bulat, maka pendapat anggota Majelis Hakim yang berbeda dimuat dalam putusan.

## 2. Subtansi Putusan MK NO 100/PUU-X/2012

Permasalahan yang dijelaskan dalam putusan MK NO 100/PUU-X/2012 adalah permasalahan mengenai ketenagakerjaan. Pekerja/buruh yang meminta haknya dalam bentuk pembayaran upah kepada pengusaha setelah jangka waktu dua tahun namun tertutupi oleh ketentuan Pasal 96 undang-undang Ketenagakerjaan yakni *(Tuntutan bayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak*

*timbulnya hak*) yang kemudian dihapuskan pada putusan ini. Permohonan akan putusan ini dimaksudkan untuk menguji konstutisional Pasal 96 Undang-undang Ketenagkerjaan. Pertimbangan hukum dalam putusan mengacu kepada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya pada pasal 28 ayat 1 yang berbunyi :

*“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atasa dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif”*

Bahwa Mahkamah Konstitusi menimbang dengan adanya Pasal 96 undang-undang ketenagakerjaan telah menghalang-halangi hak konstutisionalnya untuk melakukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja karena adanya ketentuan kadaluwarsa yaitu penuntutan tersebut tidak dapat dilakukan setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak. Peritmbangan lainnya yaitu hubungan ketenagakerjaan bukan semata-mata merupakan hubungan keperdataan karena hubungan tersebut telah menyangkut kepentingan yang lebih luas (ribuan buruh) artinya kepentingan publik, bahkan kepentingan negara, sehingga terdapat perbedaan yang tipis antara kepentingan privat dan kepentingan publik yang adil dengan pengaturan dan perlindungan. Sedangkan ketentuan kedaluwarsa adalah terkait dengan penggunaan hak untuk menggunakan upaya hukum dan kehilangan hak untuk menggunakan upaya hukum. Hal ini disebabkan bahwasannya upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah merupakan hak milik pribadi dan tidak boleh

diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan ataupun perundang-undangan.

Dari beberapa pertimbangan diatas dapat disimpulkan bahwa pasal 96 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum tetap.<sup>41</sup>

### C. Upah menurut hukum Islam

#### 1. Pengertian Upah

Dalam pandangan hukum Islam upah merupakan timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan atas jerih payah pekerja. Pengertian upah menurut bahasa, upah disebut *ujrah* atau *ajrun*, merupakan bentuk masdar dari kata kerja *ajara-ya'jiru* yang berarti memberi hadiah atau upah atas sebuah pekerjaan.<sup>42</sup> *Ijārah* adalah bentuk *mashdar simā`i* dari kata kerja yang berarti memberi hadiah atau upah atas sebuah pekerjaan. Sedangkan pengertian istilah Sayyid Sabiq mendefinisikan sebagai berikut:

البذل المبدول في مقابل المنفعة يسمي : أجرا أو أجرة<sup>43</sup>

*Imbalan yang dikeluarkan sebagai kompensasi manfaat dinamakan ajr atau ujrāh.*<sup>44</sup>

<sup>41</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012

<sup>42</sup> *Al Munawwir Kamus Arab-Indonesia*, Ahmad Warson Munawwir, edisi II (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hal 9

<sup>43</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh as-sunnah*, Juz III (Beirut : Dar Al Fikr, 1994) h.178

<sup>44</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz V*, terj. Mujahidin Muhayan, (Cer I; Jakarta :Penerbit Pena, 2009) h.149

Islam membenarkan adanya upah melalui dasar hukum yang telah di jelaskan. Dasar pengambilan hukum dalam hukum Islam yang telah disepakati oleh para ulama' adalah Al- Qur'an, Hadis, Ijmā ' dan Qiyas, adapun dalam masalah akad ijarah, mayoritas ulama' fiqh mendasarkan hukum upah pada 3(tiga) sumber hukum Islam, yaitu Al- Qur'ā n dan Sunnah Nabi :

a. Al-Qur'an

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ  
وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ  
فَعَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمُّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُتْرِعْ لَهُ  
أُخْرَى<sup>45</sup>

*“Perempuan-perempuan (yang dalam ‘iddah) itu hendaklah kamu tempatkan di tempat kediaman yang sesuai dengan kemampuan kamu, dan janganlah kamu menyengsarakan mereka karena hendak menimpakan kesusahan kepada mereka. Dan kalau mereka sedang hamil, hendaklah kamu membelanjai mereka sampai melahirkan kandungannya. Dan kalau mereka menyusukan anakmu itu, hendaklah kamu berikan bayarannya dan hendaklah kamu perundingkan menurut patutnya. Dan kalau kamu sama-sama merasa kesulitan boleh perempuan lain menyusukan”*.<sup>46</sup>

Ayat tersebut menjelaskan para wanita yang dipekerjakan untuk menyusui anak, maka orang yang memberi

<sup>45</sup> QS .At-Thalaq ; 6

<sup>46</sup> Zainuddin Hamidy, *Tafsir Qur'an*, (Jakarta, Widya, 1980) h 835

pekerjaan tersebut dibebani kewajiban membayar upah atas jasa penyusunan tersebut.

b. Hadits

حدثنا العباس بن الوليد الدمسقي وهب بن سعيد بن عطية السلمي

حدثنا عبد الرحمن بن زيد بن أسلم عن أبيه عبد الله بن عمر قال قال

رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

*Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dmassiqy berkata, telah menceritakan kepada kami, Wahb bin Sa'id bin Athiah AsSalami berkata, telah menceritakan kepada kami, Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya dari Abdullah bin Umar ia berkata, " Rasulullah SAW bersabda : .berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.<sup>47</sup>*

Hadits diatas menjelaskan bahwa pembayaran upah dibayarkan sesuai dengan yang disepakati, apabila pekerjaan telah selesai maka upah wajib dibayarkan pada saat itu juga

c. Dasar hukum Ijma'

Para faqih sepakat menetapkan bahwa upah yang diambil dari ibadah haram bagi pengambilannya. Akan tetapi, beberapa ulama kontemporer mengecualikan pengajaran Al-Qur'an dan ilmu syariat dari hukum pokok. Mereka memfatwakan ini berdasarkan *istihsan* ini dimaksudkan untuk

<sup>47</sup> Muhammad Nashiruddin Al Albani, *Shahih Imam Ibnu Majah*, terj. Ahmad Taufik Abdurrahman, (Jakarta: Pustaka Azzam,2006), No 2434



menghindari mereka dari kesusahan dan mereka juga membutuhkan sesuatu penghasilan untuk menopang hidup.<sup>48</sup> Disepakati bahwa boleh mengupah seseorang untuk mengajar hisab, khat, bahasa arab, dan hadits serta untuk membangun masjid dan madrasah. Menurut madzhab Syafi'i boleh mengupah seseorang untuk memandikan mayit, menalkinkannya, dan memakamkannya.<sup>49</sup>

Dalam hukum Islam, *ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Manfaat terdiri dari berbagai macam bentuk antara lain manfaat benda, manfaat pekerjaan, manfaat jasa. Pemilik manfaat yang memberikan tenaganya dinamakan *mu'ajjir*, pihak yang mengeluarkan imbalan disebut *musta'jir* sesuatu yang diakadkan dinamakan *ma'jur* dan imbalan yang dikeluarkan sebagai kompensasi manfaat disebut dengan *ujrah*.<sup>50</sup> Adapun definisi *ijarah* menurut para ulama antara lain:

- 1) Ulama Hanfiah  
“Akad sesuatu atas manfaat dengan pengganti”
- 2) Ulama Syafi'iyah  
“Akad atas suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”
- 3) Ulama Malikiyah  
“suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat.”

<sup>48</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz 5*, terj. Mujahidin Muhayan, (Cer I; Jakarta :Penerbit Pena, 2009) h.151

<sup>49</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz 5h*. 153

<sup>50</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz V*, terj. Mujahidin Muhayan, (Cer I; Jakarta :Penerbit Pena, 2009) h.145

- 4) Ulama Hanbilah  
 “Suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal ijarah dan semacamnya”.<sup>51</sup>

Menurut Rahmat Syafi’I dalam bukunya *Fiqh Muammal* ijarah di bagi menjadi dua, yaitu sewa menyewa atas manfaat dari tenaga manusia dan manfaat dari suatu barang.<sup>52</sup> Dalam penelitian ini sewa menyewa yang dimaksud adalah sewa menyewa dalam artian mengambil manfaat dari tenaga manusia dengan imbalan sebagai kompensasinya yang selanjutnya disebut sebagai upah.

## 2. Rukun dan Syarat Ijarah

Rukun merupakan salah satu hal yang paling penting dalam sebuah akad, jika ada salah satu yang tidak terpenuhi maka cacatlah akad tersebut. Para Ulama’ sepakat bahwa rukun ijarah adalah sebagai berikut:

- a. Aqid (pihak yang melakukan perjanjian),
- b. Ma’qud ‘alaihi (objek perjanjian),
- c. Manfaat,
- d. Sighat.<sup>53</sup>

Setelah rukun yang telah disebutkan di atas, ijarah juga mempunyai syarat-syarat tertentu, yaitu:

- 1) Adanya kerelaan para pihak dalam melakukan perjanjian sewa-menyewa

<sup>51</sup> Ahmad Wari Musilich, *Fiqh Muammalat*, (Jakarta:Amzah,2010) h.316

<sup>52</sup> Rachmat Syafi’I, *Fiqh Muammalah*,(Bandung: Pustaka Setia, 2001), h.122

<sup>53</sup> Nasrun Haroe, *Fiqh Muammalah*, ( Jakarta:Gaya Media Pratama,2000), h.231

Apabila di sebuah perjanjian sewa-menyewa itu terdapat unsur pemaksaan, maka sewa menyewa itu tidak sah. Ijarah akan rusak atau batil bila ada unsur pemaksaan kecuali bila dilakukan secara suka rela antar kedua belah pihak. Imam Syafi'i berpendapat bahwa ijarah tidak sah menurut syariat kecuali bila disertai dengan kata-kata yang menunjukkan persetujuan. Sedangkan Imam Malik, Hanafi, Ahmad cukup dengan serah terima barang yang bersangkutan karena sudah menandakan kesukarelaan antara para pihak.<sup>54</sup>

2) Objek *Ijarah* harus transparan

Layaknya suatu perjanjian, para pihak haruslah mengetahui objek yang akan ditransaksikan, sehingga dapat terjadi suatu kesepakatan. Mengenai objek haruslah jelas (jenis, sifat, serta kadar) dan kehendak penyewa. Sesuatu yang diadakan harus diketahui secara sempurna sehingga mencegah terjadinya persengketaan.<sup>55</sup>

3) Hendaklah objek yang ditransaksikan bermanfaat sesuai syara'

Sesuatu yang diadakan bisa diambil manfaatnya secara sempurna dan secara syari'. Diantara para ulama mensyaratkan ini dan melarang penyewaan barang milik persekutuan kepada lain sekutu. Sementara menurut jumhur fuqaha, barang milik persekutuan boleh

<sup>54</sup> Salem Bahreisy dan Said Bahreisy, *Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir, jili II*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1989), h.361

<sup>55</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz V*, terj. Mujahidin Muhayan, (Cer I; Jakarta :Penerbit Pena, 2009) h.148

sewakan secara mutlak, baik kepada sekutu maupun kepada orang lain.

- 4) Objek *Ijarah* haruslah berupa sesuatu yang dapat disewakan berikut kemanfaatannya

Tidak sah penyewaan binatang buron dan tidak sah juga binatang yang cacat, karena hal itu tidak dapat diserahkan. Begitu juga tanah pertanian yang tandus dan orang yang tidak memiliki ketrampilan untuk diambil manfaat jasanya, karena hal hal tersebut tidaklah dapat diambil manfaat dan kegunaanya.

- 5) Manfaat merupakan hal yang mubah dan tidak diharamkan

Akad sewa menyewa yang mengandung unsur maksiat tidak diperbolehkan, karena maksiat wajib ditinggalkan. Seperti halnya orang menyewa makelar untuk melakukan transaksi narkoba atau menyewakan toko bagi penjuak khamar dan tempat judi, maka itu termasuk fasid (rusak). Demikian pula memberikan imbalan kepada dukun atau tukang ramal atau paranormal, karena upah yang diberikan memakan uang manusia secara batil.<sup>56</sup>

Dalam buku *Fath al Qarib* dijelaskan bahwa syarat sahnya *ijarah* adalah sebagai berikut<sup>57</sup>:

<sup>56</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz V*, terj. Mujahidin Muhayan, ( Jakarta :Penerbit Pena, 2009) h.149

<sup>57</sup> Syekh Muhammad bin Qasim Asy-Syafi'I, *Fath al-Qarib jilid I*, terj Imran Abu Umar, (Surabaya, Menara Kudus, 1992), h. 298

- a) Untuk sahnya ijarah bahwa setiap benda dapat diambil manfaat serta than keadaannya tetapi jika tidak kuat, maka tidak sah sewa menyewanya.
- b) Harusalah adanya ucapan ijab kabul antar kedua belah pihak, lafadznya yaitu:”Saya menyewakan rumah ini kepadamu” jawabanya “saya terima rumah ini”.

Untuk tercapainya kesempurnaan suatu akad yang sah dan mengikat bagi para pihak yang melakukan transaksi adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak menyalahi hukum syariat

Suatu akad yang telah disepakati oleh para pihak dan bukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan syariat. Sebab perjanjian (akad) yang bertentangan dengan syariat bagi masing-masing pihak untuk menepati atau melaksanakan perjanjian yang bertentangan dengan kekuatan hukum syariat, tersebut dengan sendirinya batal demi hukum

- 2) Kesepakatan dua belah pihak dan ada pilihan

Maksudnya apa yang telah diakadkan para pihak haruslah didasarkan oleh kesepakatan para pihak, yaitu masing-masing pihak harus ridha akan isi perjanjian tersebut atau dengan perkataan lain harus merupakan kehendak bebas masing-masing pihak. Dalam hal ini berarti tidak boleh ada paksaan dari pihak yang satu kepada pihak

yang lainnya, dengan sendirinya akad yang diadakan tidak didasarkan kepada kehendak bebas para pihak yang mengadakan perjanjian.<sup>58</sup>

### 3. Pembayaran Upah dalam Islam

Upah dibayarkan ketika masa waktu pekerjaan telah berakhir, jika akad sudah berlangsung dan disyaratkan menengai pembayaran dan tidak ada penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Dalam Islam pembayaran upah pekerja dibagi menjadi dua kriteria:

- a. Upah yang telah disebutkan (*Ajrul musamma*) yaitu untuk pembayaran upah telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah kerelaan antar keduanya ketika upah disebutkan.
- b. Upah yang sepadan (*Ajrul mitsli*) adalah upah sepadan dengan pekerjaannya serta sepadan pula dengan kondisi pekerjaannya. Artinya upah diberikan sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.<sup>59</sup>

Islam juga mengakui upah yang layak dapat mensejahterakan pekerja dan masyarakat luas . urgenitas upah tersebut perlu perlindungan dari pemerintah seperti yang tertulis oleh Imam Mawardi.<sup>60</sup> jika seorang majikan bertindak dzalim terhadap buruhnya dengan mengurangi gajinya atau menambahkan pekerjaannya, mak kewajiban majikan tersebut

<sup>58</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Islam*, (Jakarta :Sinar Grafika,1994), h.3

<sup>59</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*,( Jakarta :Kencana, 2008), h.230

<sup>60</sup> Imam Mawardi, *Al-Ahkam As-Shulthaaniyyah fi Al-Wikaayah Ad-Diniyyah*, terj Fadli Bahri, Cetakan II. (Jakarta, Darul Falah, 2006), 426

dilarang, dan pemerintah dapat menggunakan kekuasaannya untuk campur tangan dan menghentikan tindakan tersebut.

Setiap transaksi barang atau jasa dari suatu pihak lain akan menimbulkan kompensasi. Dalam termonologi *Fiqh muammalah* kompensasi dalam transaksi antara barang dengan uang disebut *tsaman*, sedangkan uang dan tenaga kerja manusia disebut *ujrah*.<sup>61</sup>

Islam memandang upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Transaksi ijarah diberlakukan bagi seorang ajir (pekerja) atas jasa yang mereka lakukan. Sementara upahnya ditakar berdasarkan jasanya dan besaran tanggung jawab. Takaran minimal yang diberikan kepada buruh juga harus mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, apa yang menjadi kebutuhan buruh merupakan tanggung jawab selaku pihak yang berada di atas buruh (majikan). Sistem pengupahan dalam islam menitikberatkan pada nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Kebijakan tingkat upah yang adil dapat meningkatkan produktifitas kerja pekerja. Agama Islam menjunjung tinggi nilai kemanusiaan akan mendorong para pemberi kerja dalam menentukan upah untuk menciptakan harmoni sosial.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Eknosia, 2003), h.224

<sup>62</sup> Hendri Anto, *Pengantar* h.228