

BAB II

KETENTUAN UPAH DALAM ISLAM DAN UU. NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Upah

Konsep ajaran Islam sebagai agama universal, karenanya ajaran Islam lengkap mengatur berbagai segi kehidupan manusia, baik segala hal yang berhubungan dengan Khalik maupun yang berkenaan dengan sesama manusia. Termasuk pengaturan tentang masalah pengupahan. Menyangkut masalah pengupahan, kodifikasi hukum Islam menempatkan satu pembahasan khusus dalam kitab fiqh yang terdapat dalam bab *al-ijārah*.

Secara etimologis, kata *ijārah* berasal dari kata *ajru* yang berarti ‘*iwadh*’ ‘pengganti’¹. *Ijarah* secara bahasa berarti upah dan sewa, jasa atau imbalan². sedangkan menurut Syara’ *ijārah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang.³

Dalam istilah *fiqh*, *al-ijārah* berarti transaksi kepemilikan manfaat barang/harta dengan imbalan tertentu. Ada juga istilah *al-ijārah fi al dzimmah*,

¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah XIII*, (Jakarta: Pena Ilmu dan Amal, 2006), 208

² Ghufron A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 181

³ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka, 2001), 422

upah dalam tanggungan, maksudnya upah yang diberikan sebagai imbalan jasa pekerjaan tertentu, upah menjahit, menambal ban, dan lain-lain.⁴

Secara etimologis, pengertian ijarah adalah

الإجارة مشتقة من الأجر وهو العوض, ومنه سمي الثواب اجرا⁵

Artinya: “*ijārah* berasal dari kata *ajru* yang berarti *iwadhu* pengganti.

Oleh karena itu, *tsawab* ‘pahala’ disebut juga dengan *ajru* ‘upah’.”

Menurut syara’, ijarah adalah:

عقد على المنافع بعوض⁶

Artinya: “Akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi”

Para ulama menyampaikan definisi *ijārah* sebagai berikut:

1. Menurut Fuqaha Hanafiyah

الإجارة: عقد يفيد تملك بفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض⁷

Artinya: Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

⁴ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid, Analisa Fiqih Para Mujtahid Jilid 3*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2007), 61

⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah XIII*, (Jakarta: Pena Ilmu dan Amal), 209.

⁶ Ibid

⁷ Abdur Rahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqh Ala Al-Madzahib Al-Arba’ah*, (Beirut: Darul Kutub, 2006), 87

2. Menurut Para Ulama Malikiyah

تسمية التعاقد على منفعة الأدمى و بعض المنقولات⁸

Artinya: Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.

3. Menurut Fuqaha Syafi'iyah dan Hanabilah

الإجارة: عقد على منفعة معلومة مقصودة قابلة للبدال والإباحة بعوض معلوم⁹

Artinya: ijārah adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas harta yang bersifat mubah dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu.

4. Menurut Hasbi Ash-Shiddieqy dan Musthafa Ahmad al-Zarqa' ijarah adalah:

عقد موضوعه المبادلة على منفعة الشيء بمدة محدودة أي تملكها بعوض, فهي بيع المنافع

Artinya: Akad yang obyeknya, ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu atau memilikikan manfaat dengan iwadh, sama dengan menjual manfaat.¹⁰

⁸ Ibid, hal. 88

⁹ Ibid, hal. 89.

¹⁰ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Mu'amalah*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2001), 94.

5. Menurut H. Moh. Anwar seperti yang dikutip Sudarsono menerangkan bahwa *ijārah* adalah perakadan (perikatan) pemberian kemanfaatan (jasa) kepada orang lain dengan syarat memakai *iwadh* (pengganti/balas jasa) dengan berupa uang atau barang yang ditentukan.¹¹

Meskipun istilah yang digunakan para ulama tentang pengertian ijarah di atas berbeda-beda, namun pada dasarnya mereka mempunyai maksud yang sama yaitu ijarah menitik beratkan pada suatu kemanfaatan suatu benda atau jasa atau hasil kerja, bukan kepemilikan kepada benda itu.

Dapat disimpulkan disini bahwa upah (*ijārah*) adalah suatu perjanjian atau perikatan antara dua belah pihak untuk memiliki manfaat suatu barang atau jasa dengan memberikan penggantian upah/imbalan atas pemanfaatan barang atau jasa tersebut.

Sewa-menyewa sebagaimana perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual, perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat sewa-menyewa berlangsung, dan apabila akad sudah berlangsung, maka pihak yang menyewakan (*Mu'ajjir*) berkewajiban untuk menyerahkan barang (*Ma'jur*) kepada pihak penyewa (*Musta'jir*), dan dengan diserahkannya manfaat barang/benda maka pihak penyewa berkewajiban pula untuk menyerahkan uang sewanya (*Ujrah*).¹²

¹¹ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka, 2001), 422.

¹² Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 52.

Dalam Bab *ijārah*, membahas tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan segala macam sewa-menyewa, yang meliputi: sewa-menyewa barang bergerak, sewa-menyewa barang tidak bergerak¹³ dan sewa-menyewa tenaga (perburuhan).¹⁴

Seperti yang telah diulas dalam bab sebelumnya, bahwa upah merupakan satu komponen yang memiliki nilai lebih tersendiri. Menurut PP no 5 tahun 2003 upah diartikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (PP no 5 Tahun 2003 tentang UMR pasal 1 point b). Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi : "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30)¹⁵.

¹³ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 22

¹⁴ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1992), 317

¹⁵ Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006), 3

Dalam konteks yang sama, upah juga diartikan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, imbalan tersebut 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 (PP No 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁶

Definisi di atas pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu timbal balik dari pengusaha kepada karyawan. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan menjadi hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, dan ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya.

Pengertian lain juga dapat kita lihat pada pernyataan Dewan Perupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang

¹⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Surabaya: PT. Arkola, 1994), 1250

layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja¹⁷ Perbedaan yang ada adalah point kelayakan yang lebih ditekankan sebagai aspek pencipta interaksi kerja yang harmonis.

Bila kita melihat teori upah menurut konsep barat yang diungkapkan oleh Hendry Tanjung, maka akan diketahui bahwa konsep barat lebih terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian¹⁸. Berbeda halnya dengan gaji yang menurut pengertian barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali.¹⁹

Dari ulasan yang dikemukakan Hendry Tanjung dalam makalahnya "Konsep Manajemen Syariah" terdapat dua istilah, yaitu upah dan gaji. Akan tetapi keduanya memiliki persamaan yang mendasar yaitu balasan atau imbalan yang diberikan dari pengguna tenaga kerja kepada pemilik tenaga kerja. yang membedakan keduanya adalah waktu pembayaran, yaitu gaji diperuntukkan bagi

¹⁷ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 7

¹⁸ Makalah Hendry Tanjung, "*Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*" Lihat di <http://www.geocities.com/nurrachmi/lwg/ekopol/bab3.htm>

¹⁹ Ibid

mereka yang menerima tiap bulan. Sedangkan upah diperuntukkan mereka pekerja harian.²⁰

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi kemanusiaan.

B. Dasar Hukum Upah

Hampir semua ulama *fiqh* sepakat bahwa *ijārah* disyariatkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham, Ismail Ibn Aliah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawi, dan Ibn Kaisan beralasan bahwa ijarah adalah jual beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikategorikan jual beli. Namun dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati ijarah tersebut, Ibn Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).²¹

²⁰ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 8

²¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah XIII*, (Jakarta: Pena Ilmu dan Amal, 2006), 209

Pada dasarnya transaksi *ijārah* (sewa) disyahkan dalam syari'at. Jumhur Ulama berpendapat bahwa *ijārah* disyariatkan berdasarkan *Al-Qur'an*, *As-Sunah*, dan *ijma'*.

a. *Al-Qur'an*

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: Apakah mereka yang membagi- bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (az-Zukhruf: 32)²²

Ulama fikih juga beralasan kepada firman Allah:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهْنَ أَجُورَهُنَّ

Artinya: Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu, maka berikanlah imbalannya kepada mereka” (Q.S. at-Thalaq: 6)²³

Maksud ayat di atas menerangkan bahwa dalam memberikan upah setelah ada ganti, dan yang diupah tidak berkurang nilainya. Seperti: memberi upah kepada orang yang menyusui. Upah ini diberikan sebab menyusui, tidak

²² Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (yayasan penyelenggara penerjemahan al-Quran, Semarang: PT. Toha Putra, 2002), 706

²³ Ibid, 816

karena air susunya, tetapi mempekerjakannya. Hal ini juga sebagaimana orang menyewa rumah yang didalamnya ada sumur, boleh mengambil air sumur dan nilai rumah dengan sumur itu tidak berkurang. Allah berfirman:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya” (Q.S. al-Qashash: 26)²⁴

Allah berfirman:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعْكُمْ أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: Dan jika kalian ingin anak-anak kalian disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagi kalian apabila kalian memberikan pembayaran menurut yang patut” (Q.S. al-Baqarah: 233)

b. As-Sunah

عن ابن عمر رضي الله عنهما قال قال رسول الله ص م أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه²⁵

Artinya: Dari Ibn Umar RA berkata, Rosulullah bersabda: Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).

²⁴ Ibid, 547

²⁵ Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qozwiny Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Beirut Lebanon: Darul Fikr, 1990), 817

Sabda Rasulullah:

من استأجر اجير فليعلمه اجره (رواه عبد الرزق والبيهقي)²⁶

Artinya: Barang Siapa yang meminta untuk menjadi buruh hendaklah beritahu upahnya. (HR. Razaq dan Baihaqi).

Sabda Rasulullah:

ان رسولا لله صلعم احتجم و اعطى الحجام اجره²⁷

Artinya: Rasulullah barbekam, lalu beliau membayar upahnya kepada orang yang membekamnya.” (HR. Bukhari, Muslim dan Ahmad)

c. *Ijma'*

Landasan *ijma'*nya ialah semua umat sepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, hal itu tidak dianggap.

Upah merupakan komponen yang sangat urgent antara pengusaha dan pekerja dalam hal pekerjaan oleh karena itu hal tersebut di atur pemerintah

²⁶ Wahbah al-Zuhaily, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu, Juz IV*, (Beirut: Darul Kutub Al-Ilmiyah, 1990), 730

²⁷ Ibid, hlm. 731

dalam perundang-undangan sehingga hak para pekerja dapat terealisasi tanpa adanya kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha.

Adapun ketentuan tentang kewajiban para pengusaha dalam memberikan upah adalah sebagai berikut:

Pasal 1 ayat (3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁸

Dalam pasal 95 ayat (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda dan Pasal 95 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pengusaha yang terlambat membayar upah pekerja yang diakibatkan oleh kesengajaan atau kelalaian pengusaha, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja.²⁹

Dan yang mengatur pengenaan denda tersebut adalah pemerintah (Pasal 95 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pedoman pengenaan denda diatur dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yaitu:

²⁸ Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006), 2

²⁹ Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006), 20

- a. Mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan;
- b. Setelah lewat hari kedelapan, maka menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk satu bulan dan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya diterima buruh;
- c. Jika melebihi satu bulan dan upah masih belum dibayar, maka selain denda pengusaha juga wajib membayar bunga yang ditetapkan oleh bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Pasal 90 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: *“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (2) dapat dilakukan penangguhan.”*

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib

membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Mengenai tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum sesuai dengan bunyi pasal 90 ayat (3), yaitu:

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

- (1.) Upah minimum adalah upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur.
- (2.) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- (3.) Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- (4.) 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.

Pasal 2

- (1.)Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.
- (2.)Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum.

Pasal 3

- (1.)Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
- (2.)Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
- (3.)Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan , maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

- (4.) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (5.) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja /serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja /buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (6.) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja / serikat buruh.
- (7.) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat

mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.

(8.) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.

Pasal 4

(1.) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus disertai dengan:

- a. naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan;
- b. laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan - penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir;
- c. salinan akte pendirian perusahaan;
- d. data upah menurut jabatan pekerja/buruh;
- e. jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum;
- f. perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang;

- (2.) Dalam hal perusahaan berbadan hukum laporan keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus sudah diaudit oleh akuntan publik.
- (3.) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), apabila diperlukan Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.
- (4.) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.

Pasal 5

- (1.) Persetujuan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) ditetapkan oleh Gubernur untuk jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan.
- (2.) Penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan dengan :
- a. membayar upah minimum sesuai upah minimum yang lama, atau;
 - b. membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama tetapi lebih rendah dari upah minimum baru, atau;

c. menaikkan upah minimum secara bertahap.

(3.)Setelah berakhirnya izin penangguhan, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru.

Pasal 6

(1.)Penolakan atau persetujuan atas permohonan penangguhan yang diajukan oleh pengusaha,diberikan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan terhitung sejak diterimanya permohonan penangguhan secara lengkap oleh Gubernur.

(2.)Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakhir dan belum ada keputusan dari Gubernur, permohonan penangguhan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), maka permohonan penangguhan dianggap telah disetujui.

Pasal 7

(1.)Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, pengusaha yang bersangkutan tetap membayar upah sebesar upah yang biasa diterima pekerja/buruh.

(2.)Dalam hal permohonan penangguhan ditolak Gubernur, maka upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang baru.

Pasal 8

Dengan ditetapkannya keputusan ini, maka segala peraturan perundang-undangan yang bertentangan dengan keputusan ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

C. Rukun dan Syarat Upah Dalam Islam

Islam menghendaki agar dalam pelaksanaannya upah itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin dalam pelaksanaannya tidak merugikan salah satu pihak diantara keduanya. Untuk memelihara ketentuan tersebut maka dibutuhkan rukun dan syarat³⁰

Rukun-rukun dan syarat-syarat ijarah adalah sebagai berikut:

1. *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap³¹ melakukan tasharruf(mengendalikan harta), dan saling meridhai.³²

Menurut Madzab Syafi'i dan Hambali syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal. Dengan demikian apabila orang itu belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang gila, menyewakan hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka *ijārah* nya tidak sah.³³

³⁰ Dahlan Abdul Aziz, *Ensiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: PT Ichtiar Baru van Hoeve, 1996), 1510

³¹ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana. 2005), 56

³² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 117

³³ Abdur Rahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqh Ala Al-Madzahib Al-Arba'ah*, (Beirut: Darul Kutub, 2006), 91

Sedangkan menurut Madzab Hanafi dan Maliki mengatakan bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang telah *mumayyiz* pun boleh melakukan akad ijarah dengan ketentuan, disetujui oleh walinya.³⁴

2. *Sighat ijab qabul*³⁵ antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *sighat akad ijarah* harus berupa pernyataan, kemauan dan niat dari kedua belah pihak yang melakukan kontrak, baik secara *verbal* atau dalam bentuk lain yang *equivalent*.
3. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Hukum Islam juga mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujroh* (upah atau ongkos sewa) sebagaimana berikut:

Pertama, upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda Rosulullah yang artinya: "Barangsiapa memperkerjakan buruh hendaklah menjelaskan upahnya". Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jahalah (ketidakpastian). Kedua, upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Menyewa rumah dengan rumah lain, atau mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh ijarah yang tidak memenuhi

³⁴ *Ibid*

³⁵ Abdul Aziz Dahlan, *Suplemen Ensiklopedi Islam*, (Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, 2002), 225

persyaratan ini. Karena hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan kepada praktek riba.³⁶

Jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika mu'jirmenyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.³⁷

Menurut Mazhab Hanafi bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya *akad*. Boleh untuk memberikan syarat mempercepat dan menanggihkan upah seperti, mempercepat sebagian upah dan menanggihkan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika tidak ada kesepakatan saat akad dalam hal mempercepat atau menanggihkan upah sekiranya upah dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo. Misalnya, orang menyewa sebuah rumah selama satu bulan, setelah habis masa sewa ia wajib membayar uang sewa tersebut.³⁸

³⁶ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 187

³⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 121

³⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah XIII*, (Jakarta: Pena Ilmu dan Amal, 2006), 209

Dengan demikian *ujrah* disyaratkan yang pertama, harus jelas yaitu diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Kedua, upah baru menjadi hak pekerja setelah pekerjaannya selesai. Hal ini sebagaimana dalam hadis Nabi SAW. "bayarlah upah sebelum kering keringatnya". Ketiga, upah itu harus adil dan layak sebagaimana firman Allah Swt dalam *Al-Qur'an* Surat *Al-Baqarah* ayat 233 (lihat dalam bab dasar hukum upah). Keempat, upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian (akad).

4. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini:
 - a. Hendaklah barang yang menjadi obyek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya
 - b. Hendaklah benda yang menjadi obyek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa)
 - c. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan).
 - d. Benda yang disewakan disyaratkan kekal '*ain(zat)*-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Adapun *ijārah* yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja atau, harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut :

Pertama, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam, atau satu bulan, maka harus jelas jenis pekerjaannya. Dengan kata lain, hal *ijārah* pekerjaan diperlukan adanya *job description* (uraian pekerjaan).³⁹

Kedua, pekerjaan yang menjadi obyek *ijārah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsung akad *ijārah*, seperti kewajiban membayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain-lain.

Dalam UU. No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur mengenai ketentuan-ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan kerja guna terselenggaranya hal tersebut diantaranya adalah:

Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 51

(1.) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

(2.) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pasal 52

(1.) Perjanjian kerja di buat atas dasar :

³⁹ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 185

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

(2.) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3.) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

- (1.) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;

- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2.) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

(3.) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

D. Macam-macam Upah

ijārah dapat dibagi menjadi dua, yaitu *ijārah* terhadap benda atau sewa menyewa, dan *ijarah* atas pekerjaan atau upah mengupah.

1. *ijārah ‘ayan*; dalam hal ini terjadi sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.

2. *ijārah amal*; dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia dimana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan.⁴⁰

Sedangkan *ijārah ‘ala al-a’mal* terbagi menjadi dua, yaitu:

a. *ijārah Khusus*

Yaitu *ijārah* yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.

b. *ijārah Musytarik*

Yaitu *ijārah* dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.⁴¹

E. Hak Menerima Upah

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Di dalam hukum Islam pekerja atau *ajir* berhak mendapatkan upahnya apabila:

1. Pekerjaan telah selesai⁴²

⁴⁰ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 426

⁴¹ Rahmat Syafci, MA. *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 135

Berdalilkan pada hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Nabi SAW Bersabda :

عن ابن عمر رضي الله عنهما قال قال رسول الله ص م أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه⁴³

Artinya: Dari Ibnu Umar RA berkata Ia: Bersabda Rosulullah SAW: Berikanlah olehmu upah orang sewamu sebelum keringatnya kering (HR. Ibnu Majah).

2. Mendapat manfaat, jika *ijārah* untuk barang

Apabila ada kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan masih belum ada selang waktu, akad sewa tersebut menjadi batal.

3. Ada memungkinkan untuk mendapatkan manfaat. Jika masa sewanya berlangsung, ada kemungkinan untuk mendapatkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi secara keseluruhan.

4. Mempercepat pembayaran sewa atau kompensasi dan sesuai kesepakatan kedua belah pihak sesuai dalam hal penangguhan pembayaran.

Menyangkut penentuan upah kerja, Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam surat *An-Nahl* ayat 90 sebagai berikut:

⁴² Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah XIII*, (Jakarta: Pena Ilmu dan Amal, 2006), 210

⁴³ Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qozwiny Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Beirut Lebanon: Darul Fikr), 817

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan dan dermawan terhadap kerabat. Dan ia melarang perbuatan keji, kemungkar, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl ayat 90)

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berbuat adil, berbuat baik dan dermawan kepada pekerjanya. Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha pemberi kerja, maka wajib pemberi kerja untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak.⁴⁴

Imbalan atau penghasilan yang diterima pekerja tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah.⁴⁵

1. Komponen Upah, terdiri dari :

- a. Upah pokok, adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

⁴⁴ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 157

⁴⁵ TIM PMK-HKBP, *Pengertian Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, (Jakarta: Yakoma-PGI, 1999), 3

b. Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Jenis-jenis tunjangan tetap adalah tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, dsb. Sedangkan tunjangan makan dan tunjangan transportasi dapat menjadi tunjangan tetap bila tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh.⁴⁶

2. Bukan termasuk komponen upah yaitu :

- a. Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, kantin, dsb.
- b. Tunjangan hari raya (THR) pendapatan akhir tahun pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.
- c. Bonus, pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.

Setiap pekerja berhak menerima upah dari pengusaha sebagai penghasilan atas setiap kewajiban yang telah dikerjakannya sebagaimana yang tertera dalam uu. no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

⁴⁶ *Ibid*

Pasal 88

- (1.) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2.) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3.) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

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

Para pekerja tidak mendapatkan upah dai pengusaha ketika mereka tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan sebagai berikut:

Pasal 93

- (1.) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2.) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

F. Tujuan Pengupahan

1. Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka.
2. Memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi tinggi.
3. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia
4. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja.⁴⁷

dalam UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan secara umum mengenai tujuan pengupahan sebagai berikut:

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

⁴⁷ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), 23

- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

G. Pembatalan dan Berakhirnya Upah

Pada dasarnya perjanjian upah mengupah merupakan perjanjian yang lazim, dimana masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian itu tidak mempunyai hak untuk membatalkan perjanjian (tidak mempunyai hak *fasakh*), karena jenis perjanjian termasuk kepada perjanjian timbal balik.⁴⁸

Namun demikian tidak tertutup kemungkinan pembatalan perjanjian (*fasakh*) oleh salah satu pihak jika alasan atau dasar yang kuat untuk itu, adapun hal-hal yang menyebabkan batal dan berakhirnya upah adalah :

1. Terjadinya aib pada barang sewaan

Maksudnya bahwa pada barang yang menjadi obyek perjanjian sewa-menyewa terdapat kerusakan ketika sedang berada di tangan pihak penyewa, yang mana kerusakan itu adalah diakibatkan kelalaian pihak penyewa sendiri.

2. Rusaknya barang yang disewakan

Maksudnya barang yang menjadi obyek perjanjian sewa-menyewa mengalami kerusakan atau musnah sehingga tidak dapat dipergunakan lagi sesuai dengan apa yang diperjanjikan, misalnya yang menjadi obyek sewa menyewa adalah rumah, kemudian rumah tersebut terbakar atau roboh, sehingga rumah tersebut tidak dapat digunakan kembali.

⁴⁸ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 56

3. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur a'laih*)

Maksudnya barang yang menjadi sebab terjadi hubungan sewa-menyewa mengalami kerusakan, sebab dengan rusaknya atau musnahnya barang yang menyebabkan terjadinya perjanjian maka akad tidak akan mungkin terpenuhi lagi. Misalnya : si A mengupahkan kepada si B untuk menjahit bakal baju, dan kemudian bakal baju itu mengalami kerusakan, maka perjanjian sewa-menyewa akan berakhir sendirinya.

4. Terpenuhi manfaat yang diakadkan

Dalam hal ini yang dimaksudkan bahwa apa yang menjadi tujuan perjanjian telah tercapai, atau masa perjanjian sewa-menyewa telah berakhir sesuai dengan ketentuan yang disepakati oleh para pihak. Misalnya : Dalam hal persewaan tenaga (perburuhan), apabila buruh telah melaksanakan pekerjaannya dan mendapatkan upah sepatutnya, dan masa kontrak telah berakhir, maka dengan sendirinya berakhirilah perjanjian sewa-menyewa.⁴⁹

5. Adanya uzur

Adanya uzur merupakan salah satu penyebab putus dan berakhirnya perjanjian sewa-menyewa, sekalipun uzur tersebut datangnya dari salah satu pihak. Adapun yang dimaksud dengan uzur di sini adalah suatu halangan

⁴⁹ Hamzah Yakub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1992), 334

sehingga perjanjian tidak mungkin dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Misalnya : seorang menyewa toko untuk berdagang, kemudian barang dagangannya musnah terbakar, atau dicuri orang sebelum toko itu dipergunakan, maka pihak penyewa dapat membatalkan perjanjian sewamenyewa took yang telah diadakan sebelumnya.

Perjanjian upah-mengupah dapat berhenti antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertera dalam UU. No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya adalah:

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151

- (1.)Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2.)Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib

dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3.) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152

- (1.) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2.) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3.) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.