

MENGENAL SISTEM PENGUPAHAN BURUH DALAM UU NO. 11 TAHUN 2020 DENGAN SISTEM PENGUPAHAN YANG SESUAI DENGAN SYARIAT ISLAM DARI PERSPEKTIF FIQH MUAMALAH

Muspita Sari, Andi Resky Nursyam

Institut Agama Islam Negeri Bone, Jalan Hos Cokroaminoto, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan, Indonesia, 92733

Email : muspita.sari@iain-bone.ac.id, andireskynursyam26@gmail.com,

Abstrak

Jurnal ini berjudul Mengkaji Sistem Pengupahan Buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 dengan Sistem Pengupahan yang Sesuai dengan Syariat Islam dari Perspektif Fiqh Muamalah. membahas mengenai bagaimana sistem pengupahan hukum positif yang dikolaborasikan dengan sistem pengupahan dalam syariat Islam. Dari latar belakang tersebut kemudian timbul hubungan kerjasama antara pengusaha dan pekerja. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus diminimalisir agar harga barangnya tidak terlalu mahal. Bagi pekerja upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu sesuai dengan kapasitas pekerjaannya. Dalam Al-Qur'an secara tegas mewajibkan seseorang (pengusaha) untuk membayar gaji karyawan yang ia pekerjakan. Sedangkan besaran upah dalam Islam harus ditentukan dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan berdasarkan nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan

Kata Kunci : Upah, Buruh, Pengusaha

A. Latar belakang Masalah

Muamalat adalah pertukaran barang yaitu sesuatu yang memberikan layanan atau manfaat dengan metode yang ditentukan, termasuk di dalam kegiatan bermuamalat yaitu *Al-Ijarah*. *Al-Ijarah* mengambil dari Bahasa Arab yang mempunyai makna “upah, sewa, jasa, atau imbalan”. *Al-Ijarah* merupakan salah satu format muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak, atau memasarkan jasa perhotelan dan lain-lain.¹ Berdasarkan pendapat *syara`* mempunyai arti “aktivitas akad untuk mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat – syarat tertentu”.²

¹ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta, Gaya Media Pratama: 2000), h. 228.

² Syaifullah Aziz, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya, Asy – Syifa: 2005), h. 377.

Dalam kehidupan bermasyarakat, disadari atau tidak bahwa manusia selalu berhubungan antara satu dengan yang lainnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya.³ Kaitannya dengan hal itu, Al-Qur'an selain memberi tekanan yang sangat besar terhadap pentingnya bekerja, juga dengan jelas menunjukkan bahwa manusia diciptakan di muka bumi untuk bekerja demi kehidupannya.⁴ Dalam hubungan kerja, satu pihak ada yang sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut buruh dan akan mendapatkan kompensasi berupa upah, serta sebagai pihak yang menyediakan pekerjaan yang disebut majikan. Dalam literatur fiqh dinamakan sewa menyewa jasa tenaga manusia, yang disebut akad *ijārah al-'amal*, yaitu ijarah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu.⁵

Menetapkan upah yang adil bagi pekerja menurut *syari'ah* bukanlah tugas yang mudah. Kompleksitas masalah terletak pada ukuran yang digunakan dan membantu membawa konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja. Ketika menetapkan upah, majikan tidak berhak untuk berlaku kejam terhadap sekelompok pekerja dengan merampas hak-hak mereka sepenuhnya. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat, tanpa penindasan oleh salah satu pihak. Masing-masing pihak menerima bagian yang sah sebagai hasil kerja sama tanpa memperlakukan pihak lain secara tidak adil.

Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak pada tekanan tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.⁶ Pelecehan pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak didasarkan pada bagian legal dari bagian suatu kerjasama. Sementara itu, majikan dianiaya dengan memaksa mereka untuk membayar pekerja lebih dari yang mereka mampu.

Al-Mawardi dalam al-Ahkām as-Sultāniyyah berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum. Tetapi tidak semua penulis muslim menyetujui ini. Al-Mālikī mengatakan bahwa orang-orang kapitalis memberikan upah kepada seorang pekerja dengan upah yang wajar. Menurut mereka, gaji yang layak adalah yang dibutuhkan seorang pekerja, yakni mampu hidup secara minimal. Mereka akan menaikkan gaji mereka jika beban hidup meningkat

³ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Press, 2000), h. 11-16.

⁴ Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2007), h. 286.

⁵ M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), h. 188.

⁶ Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), h. 296.

seminimal mungkin. Sebaliknya ia akan menguranginya jika beban hidup dikurangi, maka menurut mereka upah ditentukan menurut beban hidup tanpa memperhatikan jasa atau manfaat tenaga yang diberikan.

Bahkan seringkali terjadi penyimpangan dari ketentuan norma hukum Islam. Mengingat masalah gaji dalam kerjasama ini menjadi penting karena gaji merupakan hak karyawan untuk mengimbangi usaha dan pemikiran yang dicurahkan untuk pelaksanaan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan, sebagai kewajiban perusahaan setelah mendapat manfaat dari pekerjaan mereka.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan metode penelitian kepustakaan. Data dikumpulkan dari jurnal, buku, dan bahan penelitian yang relevan, yang kemudian diulas secara deskriptif. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem pengupahan buruh dalam UU No. 11 Tahun 2020 dengan sistem pengupahan yang sesuai dengan syariat islam dari perspektif fiqh muamalah sehingga pendekatan penelitian yang digunakan adalah kombinasi antara fenomenologi dan yuridis normatif.

C. Pembahasan

1. Pengertian dan Hukum Ijarah

Menurut etimologi, *ijarah* adalah (menjual manfaat). Demikian pula artinya menurut terminologi *syara`*. Untuk lebih jelasnya, di bawah ini akan dikemukakan beberapa definisi *ijarah* menurut pendapat beberapa ulama fiqh:

- a. Ulama Hanafiyah:⁷
“ Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.”
- b. Ulama Asy – Syafi`iyah:⁸
“ Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.”
- c. Ulama Malikiyah⁹ dan Hanabilah:¹⁰
“ Menjadikannya milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.”

⁷ Alauddin Al – Kasani, *Badai` Ash – Shanai` fi Tartib Asy – Syara`i*, juz IV, h. 174.

⁸ Muhammad Asy – Syarbini, *Mugni Al – Muhtaj*, juz II, h. 332.

⁹ *Syarh Al – Kabir li Dardir*, juz IV, h. 2.

¹⁰ Ibn Qudamah, *Al – Mugni*, juz V, h. 398.

Ada yang menerjemahkan, *ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa – menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang.

Jumhur ulama fiqh berpendapat bahwa *ijarah* adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya. Oleh karena itu, mereka melarang menyewakan pohon untuk diambil buahnya, domba untuk diambil susunya, sumur untuk diambil airnya, dan lain-lain, sebab semua itu bukan manfaatnya, tetapi bendanya.¹¹

Menanggapi pendapat di atas, Wahbah Al-Juhaili mengutip pendapat Ibnu Qayyim dalam *I'lam Al-Muwaqifin* bahwa manfaat sebagai asal *ijarah* sebagaimana ditetapkan ulama fiqh adalah asal fasid (rusak) sebab tidak ada landasannya, baik dari Al-Quran, As-Sunah, Ijma' maupun Qiyas yang sah.¹² Menurutnya, benda yang mengeluarkan suatu manfaat sedikit demi sedikit, asalnya tetap ada, misalnya pohon yang mengeluarkan buah, pohonnya tetap ada dan dapat dihukumi manfaat, sebagaimana dibolehkan dalam wakaf untuk mengambil manfaat dari sesuatu atau sama juga dengan barang pinjaman yang diambil manfaatnya. Dengan demikian, sama saja antara arti manfaat secara umum dengan benda yang mengeluarkan suatu manfaat sedikit demi sedikit, tetapi asalnya tetap ada.¹³

2. Hukum Ijarah

Hukum *ijarah sahih* adalah tetapnya kemanfaatan bagi penyewa, dan tetapnya upah bagi pekerja atau orang yang menyewakan *ma`qud `alaih*, sebab *ijarah* termasuk jual-beli pertukaran, hanya saja dengan kemanfaatan.¹⁴

Adapun hukum *ijarah* rusak, menurut ulama Hanafiyah, jika penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad. Ini bila kerusakan tersebut terjadi pada syarat. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjiannya, upah harus diberikan semestinya.¹⁵

Jafar dan ulama Syafiiyah berpendapat bahwa *ijarah* fasid sama dengan jual-beli fasid, yakni harus dibayar sesuai dengan nilai atau ukuran yang dicapai oleh barang sewaan.¹⁶

3. Pengupahan Dalam Pandangan Syariat Islam

¹¹ Ibn Abidin, *Radd Al – Mukhtar Ala Dur Al – Mukhtar*, juz IV, h. 110.

¹² Wahbah Al – Juhaili, *Al – Fiqih Al – Islami wa Adillatuh*, juz IV, h. 733 – 734.

¹³ Lihat Ibn Qayyim, *I'lam Al – Muwaqifin*, juz II, h. 15.

¹⁴ Alauddin Al – Kasani, *Badai` Ash – Shanai` fi Tartib Asy – Syara`i*, juz IV, h. 201.

¹⁵ Alauddin Al – Kasani, *Badai` Ash – Shanai` fi Tartib Asy – Syara`i*, juz IV, h. 195.

¹⁶ Muhammad, *Asy – Syarbini, Op. Cit.*, juz II, hlm. 358.

Dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijārah al-'amal*. Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.¹⁷ Dalam Al-Qur'an upah minimum tidak disebutkan atau dirinci, tetapi Allah SWT secara tegas mewajibkan seseorang (pengusaha) untuk membayar gaji karyawan yang ia pekerjakan. Sedangkan besaran upah dalam Islam harus ditentukan dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan berdasarkan asas keadilan. Islam memperhatikan penetapan upah minimum bagi pekerja atau pekerja memperhatikan kemungkinan nilai upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al - Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya:¹⁸

- a. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
 - 1) Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - 2) Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.
- b. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.
- c. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang.

¹⁷ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 99.

¹⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, cet. ke-4 (Bandung: Mizan, 1996), h. 191.

Ijārah al- 'amal tidak terlepas dari unsur upah (ujrah). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.¹⁹ Dalam al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Tingkat upah minimum dapat dipahami dari firman Allah Qs. Thahah: 118 – 119:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ١١٨

وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ١١٩

*Terjemahan: “Sungguh ada (jaminan) untukmu di sana, engkau tidak kelaparan dan tidak akan telanjang (118). Dan sungguh di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari (119)”.*²⁰

Ayat tersebut menjelaskan bahwa upah diberikan sesuai dengan pekerjaan- pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut diukur dari kebutuhan pokok para pekerja. Islam juga menjelaskan bahwa upah tersebut diberikan secara adil. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surah Al-Jātsīyah: 22 : “

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ٢٢

*Terjemahannya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.*²¹

Dalam ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada manusia agar tidak saling menganiaya atau merugikan antar satu dengan yang lainnya. Allah SWT juga memerintahkan manusia agar bersikap adil dan berbuat kebajikan atau kebaikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan melarang perbuatan keji. Sebagaimana Allah swt berfirman dalam Q.S An-nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠

¹⁹ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 99.

²⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Al-Jumatul Ali, 2007) h.490

²¹ ²¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Al-Jumatul Ali, 2007) h.818

*Terjemahan: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkarannya, dan permusuhan”.*²²

Dalam hal ini, hanya gambaran tentang keseimbangan dan harmoni. Nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Jadi, pada prinsipnya keadilan tidak dapat memisahkan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Sistem pembayaran ini sangat penting dalam hal gaji karena dengan sistem ini akan membuat kedua belah pihak menjadi jelas tentang kapan harus membayar gaji.

4. Pengupahan Dalam Pandangan UU No. 11 Tahun 2020

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

a. Aturan pengupahan

Upah minimum terdiri atas: (a) upah minimum provinsi; dan (b) upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Selain itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah.

Pertama, upah minimum provinsi (UMP). Perhitungan didasari oleh kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, yaitu meliputi tingkat daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah, di mana penyesuaiannya dilakukan setiap tahun.

Penyesuaian upah minimum ditetapkan pada rentang nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah yang bersangkutan. Dalam hal UMP tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas UMP, maka gubernur wajib menetapkan UMP tahun berikutnya sama dengan UMP tahun berjalan.

Upah minimum provinsi

Ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat setiap tanggal 21 November tahun berjalan.

Upah Minimum Kabupaten

Kedua, upah minimum kabupaten/kota (UMK). Upah buruh mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi daerah yang bersangkutan.

²² Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Jakarta: Al-Jumatul Ali, 2007) h.415

Pada UMK, gubernur dapat menetapkan upah minimum dengan syarat yaitu rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama tiga tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi.²³

b. Dasar hukum upah minimum

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah, atau dalam perjanjian perburuhan.²⁴

Mungkin tidak demikian halnya dengan perjanjian dan peraturan ada peraturan upah. Dalam hal ini, karyawan berhak atas satu kali upah reguler.

Menetapkan upah yang adil bagi seorang pekerja dalam kehendak syariah bukanlah tugas yang mudah. Kompleksitas masalah terletak pada langkah-langkah yang akan digunakan untuk membantu mengubah konsep upah yang adil di dunia kerja. Dalam menetapkan upah, pengusaha tidak dibenarkan untuk memperlakukan sekelompok pekerja dengan buruk dengan menghilangkan hak-hak mereka sepenuhnya dari mereka.

Upah ditentukan dengan cara yang paling tepat tanpa menindas pihak manapun. Masing-masing pihak menerima bagian yang sah dari hasil kerjasamanya tanpa ketidakadilan kepada orang lain. Upah ditetapkan dengan cara yang paling bermartabat untuk memberikan tekanan yang tidak semestinya pada pihak mana pun.

Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.²⁵

Upah Minimum Provinsi (disingkat UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.²⁶ Dahulu Upah Minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I.²⁷ Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013

²³ Yuliana Nurhanisah, 2019, "Penetapan Upah Minimum dalam Turunan Cipta Kerja", <https://indonesiabaik.id/infografis/penetapan-upah-minimum-dalam-turunan-cipta-kerja>. Diakses pada Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 04 : 56.

²⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Djambatan: Karya Unipres, 1975), h. 98.

²⁵ Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy, 1997), h. 296.

²⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

²⁷ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

tentang Upah Minimum. UMP ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.²⁸

c. Bentuk dan jenis upah

Menurut buku Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, upah dapat berupa uang, barang, atau jasa. Mengenai jenis - jenis upah dijelaskan pula dalam dasar-dasar perburuhan yang meliputi:

- 1) Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- 2) Upah nyata (Real Wages), adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/karyawan yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:
 - a) besar kecilnya jumlah uang yang diterima,
 - b) besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- 3) Upah Hidup, adalah upah yang diterima pekerja/karyawan relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya.
- 4) Upah Minimum, adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/karyawan yang bekerja di perusahaannya.
- 5) Upah wajar (Fair Wages), adalah upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/karyawan sebagai imbalan jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar sering dipengaruhi oleh:
 - a) kondisi negara pada umumnya,
 - b) nilai upah rata di daerah mana perusahaan itu berada,
 - c) peraturan perpajakan, standar hidup para buruh itu sendiri,
 - d) undang-undang mengenai upah khususnya,
 - e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Bila dipandang dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat

²⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

dibeli dengan jumlah uang itu.²⁹ Bagi pekerja, yang penting adalah upah yang sebenarnya, karena dengan upah mereka harus mendapatkan uang yang cukup untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

d. Sistem pembayaran upah

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, diantaranya:

- 1) 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.
- 2) Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
- 3) Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- 4) Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri.
- 5) 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.
- 6) Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- 7) 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.³⁰

²⁹ Iman Soepemo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrarabadi, 2002), h. 130-131.

³⁰ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 2005), h. 84-87.

D. Penutup

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan.

Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

Pada UMK, gubernur dapat menetapkan upah minimum dengan syarat yaitu rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama tiga tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi.

Dasar hukum upah minimum Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah, atau dalam perjanjian perburuhan. Dahulu Upah Minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I. Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, M.Yazid, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm. 188.
- Afzalurrahman, Muhammad sebagai Seorang Pedagang (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm. 286.
- Afzalurrahman, Muhammad sebagai Seorang Pedagang (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm. 296.
- Al – Juhaili, Wahbah, *Al – Fiqih Al – Islami wa Adillatuh*, juz IV, hlm. 733 – 734.

Al – Kasani, Alauddin, Badai` Ash – Shanai` fi Tartib Asy – Syara`i, juz IV,
hlm. 174.

Al – Kasani, Op.Cit, juz IV, hlm. 201.

Asy – Syarbini, Muhammad, Mugni Al – Muhtaj, juz II, hlm. 332.

Asy – Syarbini, Muhammad, Op. Cit, juz II, hlm. 358.

Azhar Basyir, Ahmad, Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)
(Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 11-16.

Azhar Basyir, Ahmad, Refleksi Atas Pemikiran Keislaman, cet. ke-4
(Bandung: Mizan, 1996), hlm. 191.

Aziz, Syaifullah, Fiqih Islam Lengkap, (Surabaya, Asy – Syifa: 2005), hlm.
377.

Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, (Jakarta Timur:
Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 84-87.

Haroen, Nasroen, Fiqh Muamalah, (Jakarta, Gaya Media Pratama: 2000),
hlm. 228.

Husain At-Tariqi, Abdullah Abdul, Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan
Tujuan, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), hlm. 99.

Ibn Abidin, Radd Al – Mukhtar Ala Dur Al – Mukhtar, juz IV, hlm. 110.

Ibn Qudamah, Al – Mugni, juz V, hlm. 398.

Lihat Ibn Qayyim, I`lam Al – Muwaqi`in, juz II, hlm. 15.

Qs. Al – Jātsīyah: 22.

Qs. An - Nahl: 90.

Qs. Thahah: 118 – 119.

Soepemo, Iman, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja (Djambatan:
Karya Unipres, 1975), hlm. 98.

Soepemo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan (Jakarta: PT. Ikrarabadi,
1992), hlm. 130-131.

Syarh Al – Kabir li Dardir, juz IV, hlm. 2.

Putusan Pengadilan dan Perundang – Undangan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang
Upah Minimum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Internet

Nurhanisah, Yuliana, 2019, “Penetapan Upah Minimum dalam Turunan Cipta Kerja”, <https://indonesiabaik.id/infografis/penetapan-upah-minimum-dalam-turunan-cipta-kerja>. Diakses pada Selasa, 29 Maret 2022, Pukul 04 : 56.