

## Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Edwin Hadiyan <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah,  
Pondok Pesantren Suryalaya  
E-mail: [edwinhadiyan@yahoo.com](mailto:edwinhadiyan@yahoo.com)

### Abstract

*The problem of women labour in company are never stoped in public. That issues are interesting. The descrimination about women ever hold in the company. And that problem never finished. The discrimination and equality about women are showed very clear. The problem about harassment, is not stable, the discrimination ever act everywhere, some time there is not the stable about that problem. The gender inequality persists in companies, discrimination and marginalization of women are still on going on the world of work in Indonesia, where as the Act, Regulation, Instruction, ILO (International Labour Organization) set up everything so that it is clear there is no discrimination in a variety of factors. Why is this still going on, all those who care about the world of work have the courage to be and do their best to rectify the situation.*

**Keywords:** *discrimination, gender and equality*

### PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berintegrasi dan saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya, atau melakukan interaksi dan sosialisasi dengan manusia yang lainnya. Dalam menjalankan kehidupannya setiap manusia tidak lepas dari peran serta orang lain, atau semuanya saling mendukung antara yang satu dengan yang lainnya. Sebab manusia harus bermasyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup serta bisa mencapai tujuan hidup sehingga bisa hidup lebih sejahtera.

Merupakan fitrah manusia jika tidak terdorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu sangatlah wajar dan seharusnya manusia untuk memperoleh materi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berbagai bentuk pekerjaan atau tindakan ekonomi banyak dilakukan oleh manusia yang kesemuanya itu tidak terlepas dari kerjasama atau hubungan muamalah antara sesama manusia. Permasalahan aktivitas usaha manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak lepas dari masalah ekonomi, yang di dalamnya adalah masalah pengupahan ( *ijarah* ). Pengupahan ( *ijarah* ) terjadi apabila

terjadi transaksi jasa antara pihak pengupah ( *mustajir* ) dan pihak yang diberi upah ( *ajiir* ).

Dalam Al Quran Surat Az Zukhruf ayat 32 yang artinya “.....dan Kami telah meninggalkan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain dari rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Dari ayat tersebut sangatlah jelas bahwa dalam kehidupan manusia terjadi interaksi antar manusia dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Manusia yang diberikan derajat yang lebih dari manusia yang lain, bisa memanfaatkan tenaga dan pikirannya untuk saling membantu menyelesaikan permasalahan ekonomi mereka.

Pengupahan atau *ijarah* merupakan suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (bayaran). Dengan kata lain *ijarah* adalah pemilikan jasa dari seseorang *ajiir* oleh seorang *mustajir*, serta pemilik harta dari pihak *mustajir* oleh seorang *ajiir*. Masalah pengupahan tersebut dipertegas oleh Hadist Nabi Muhammad SAW yang disampaikan oleh Abi Saïd Al Khuduri, RA., yang isinya adalah “Barang siapa menyewa seorang *ajiir* maka hendaklah disebutkan tentang upah atau pembayarannya. Lebih lanjut hadist lain mengatakan dari Ibnu Umar RA bahwa Rosulullah telah bersabda bahwa “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering (HR. Ibnu Majah). Dalam kandungan hadist tersebut sangatlah jelas memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.

Kandungan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur tentang sistem pengupahan untuk pegawai atau tenaga kerja. Menurut pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

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 meliputi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 meliputi :
  - a. Upah minimum.
  - b. Upah kerja lembur.
  - c. Upah tidak masuk kerja atau 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, produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
  - 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.

Dengan demikian setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupannya yang lebih layak dan lebih sejahtera, sehingga pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang bersifat melindungi pekerja/buruh. Berdasarkan analisa awal bahwa terdapat keselarasan antara sistem pengupahan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan pandangan prinsip muamalah. Alangkah lebih baik lagi kalau telaahan dilanjutkan lebih mendalam sehingga akan benar-benar tergambarkan dengan jelas persamaan dan perbedaannya.

## HASIL DAN ANALISIS

### **Pengupahan dalam Prinsip Muamallah.**

Menetapkan upah yang adil bagi seseorang pekerja sesuai dengan kehendak syariat bukanlah pekerjaan yang mudah. Sangat kompleks sekali kalau melakukan pembahasan masalah upah. Kesulitan inipun terjadi pada zaman khalifah, para sahabat sangat kesulitan sewaktu menetapkan gaji Khalifah Abu Bakar setelah beliau meninggalkan pekerjaannya sebagai pedagang. Umar Bin Khatab bersama dengan sahabat lainnya menetapkan upah Abu Bakar dengan standar yang mencukupi kehidupan seorang muslim golongan menengah. Penetapan upah seperti itu masih samar dan Abu Bakar akhirnya mengusulkan sebagai berikut: "*Sesungguhnya saya adalah seorang pedagang, maka ukurlah itu dengan dirham*". Pada saat itu usulan tersebut diterima dan sahabat menetapkan Abu Bakar diberikan upah sebesar 12 dirham sehari.

Awardi dalam Al Ahkam Al Sulthaniyah berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum. Tetapi tidak semua penulis muslim menyetujui gagasan tersebut, karena menurut Al Maliki upah minimum akan melahirkan dasar pijakan sistem kapitalis dalam menetapkan upah. Selanjutnya beliau menegaskan bahwa "*Orang-orang kapitalis memberikan upah kepada seorang pekerja dengan upah yang wajar*". Upah yang wajar menurut mereka adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dalam batasan minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidup bertambah pada batas paling minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya apabila beban hidup berkurang sehingga menurut mereka upah ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperlihatkan jasa ( manfaat ) tenaga yang diberikan.

Sementara itu Tayudin Al Nabhani juga tidak mendasarkan pemberian upah pekerja pada kebutuhan hidup. Ia mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dengan perkiraan ahli tetap jasa tersebut di tengah masyarakat. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Pandangan Al maliki yang mendasarkan upah pada jasa atau manfaat, menimbulkan beberapa implikasi diantaranya adalah:

1. Penentuan upah tidak boleh dikaitkan dengan harga barang yang dihasilkan para pekerja.
2. Tidak diperbolehkan membangun transaksi berdasarkan transaksi jual beli, karena akan berakibat pada penentuan harga. Harga kebutuhan didasarkan pada upah seorang *ajiir*.
3. Mengaitkan antara kesejahteraan orang *ajiir* dengan hasil kerjanya tidak diperbolehkan.
4. Tidak boleh menentukan upah berdasarkan tingkat kehidupan masyarakat tertentu.

Menurut Al Maliki hanya ada satu cara untuk menentukan upah pekerja yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Beliau juga

menegaskan bahwa : “*Transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi jual beli tersebut. Begitu juga pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara ajiir dengan mustajiir. Jika keduanya telah sepakat atas suatu upah, sedang upah tersebut disebut Al Ajru Al Musamma, maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Dan jika keduanya tidak sepakat atau suatu upah, maka keduanya terikat dengan apa yang dikatakan oleh para ahli di pasar umum terhadap manfaat tenaga tersebut (Al Ajru Al Misl)*”. Hanya saja upah ini tidak bersifat adil, namun terikat dengan masa tertentu yang telah disepakati oleh keduanya atau dengan pekerjaan yang disepakati untuk dikerjakan. Jika masanya berakhir atau pekerjaannya telah selesai maka ia mulai lagi dengan ketentuan baru terhadap manfaat tenaga ketika melakukan penentuan upah.

Menentukan upah sepenuhnya ditentukan oleh mekanisme pasar tenaga kerja, tanpa adanya kontrol sangat rentan terhadap penyimpangan. Ibnu Taimiyah menawarkan gagasan upah yang setara dengan memperlakukan tenaga kerjasama dengan barang dagangan yang tunduk pada hukum ekonomi tentang permintaan dan penawaran. Tetapi pada zaman itu peranan lembaga hisbah sangat kuat, sehingga pada saat terjadi kezaliman antara *ajiir* dan *mustajiir* lembaga hisbah yang turun tangan menetapkan upah yang setara. Cara lain yang mungkin digunakan untuk menghitung upah pekerja dikemukakan Bani Sadr sebagai berikut:

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

Menghitung kebutuhan hidup minimum pekerja bersama keluarganya sebagai standar pengupahan yang banyak direkomendasikan pemikir muslim, lebih besar kemungkinan penerapan *ajr al musamma* berdasarkan kerelaan kedua belah pihak ketika transaksi dilaksanakan dan atau *ajr al mitsl* yang tunduk pada penetapan ahli dari pasar tenaga kerja.

### **Prinsip-Prinsip Muamallah.**

Ijarah merupakan jenis transaksi yang mubah atau diperbolehkan yang diisyaratkan berdasarkan Al Quran. Ada beberapa prinsip muamallah yang diatur dalam hukum Islam berkaitan dengan masalah *ijarah* atau pengupahan sebagai berikut:

### **Prinsip Tolong Menolong**

Dalam Al Quran Surat Al Zukhruf Ayat 32 menegaskan yang artinya : “*Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu ? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan yang lain dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan*”. Ayat ini menjelaskan bahwa Allah telah menentukan kedudukan dan kehidupan manusia di dunia, yaitu sebagian mereka memiliki kedudukan atau derajat yang tinggi daripada sebagian yang lain. Ada yang kaya dan ada yang miskin, ada buruh dan ada majikan. Dengan demikian sebagian mereka yang mampu memerlukan bantuan dan untuk itu mereka menggunakan tenaga orang lain.

### **Prinsip Kelayakan / Patut**

*“Dan jika ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.*(QS. Al Baraqah Ayat 233).

Maksud ayat tersebut adalah apabila kita mempekerjakan seorang ibu memberikan susunya kepada anak kita, maka kita hendaknya memberikan upah yang layak kepadanya.

### **Prinsip Kepastian/Jelas**

Riwayat Abu Hurairah RA yang mengatakan bahwa Rasulullah SAW bersabda : *“Allah Azza Wajalla berfirman : Tiga golongan yang akan Aku musuki kelak di hari kiamat yaitu seorang yang memberikan pinjaman dengan namaku, kemudian khianat, seorang yang menjual orang merdeka dan menikmati hasilnya dan seseorang yang mempekerjakan kuli (pekerja) lalu pekerja yang menunaikan pekerjaannya, namun upahnya tidak diberi”.*(HR. Muslim)

Sangatlah jelas sekali bahwa pekerja harus diperlakukan dengan baik dengan upah layak yang harus diberikan kepada pekerja.

### **Prinsip Manfaat**

Dalam hadist Nabi Muhammad SAW disebutkan bahwa : *“Dari Abu Said Al Khudri RA bahwasannya Nabi Muhammad SAW bersabda : barangsiapa menyewa seorang *ajiir* maka hendaklah disebutkan terlebih dahulu tentang upahnya (pembayarannya)”* (HR Abdurazak). Hadist ini menjelaskan bahwa apabila kita mempekerjakan *ajiir* maka kita hendaklah menyebutkan tentang upah atau jumlah pembayarannya terlebih dahulu. Hal ini dimaksudkan agar seseorang tidak sembarangan memberikan upah kepada pekerja yakni dengan melihat kondisi dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

Ibu Rusyd dalam kitab Bidayah Al Mujtahid menegaskan bahwa ijarah diperbolehkan oleh seluruh fuqaha (telah jimak). *“Setiap sesuatu yang boleh dimanfaatkan dengan mengekalkan dzatnya, sah melakukan ijarah, jika diukur manfaatnya dengan salah satu dari dua perkara yaitu jangka waktu dan kerja”* Selanjutnya Syaikh Abu Syuja dalam kitab Kifayah Al Akhyar menegaskan bahwa : *“Sesungguhnya ijarah itu diperbolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama”*.

Berdasarkan uraian tentang dalil-dalil syara dan prinsip-prinsip muamalah yang berkenaan dengan masalah ijarah, tidak ada keraguan lagi tentang kebolehan mengadakan transaksi ijarah. Semuanya merujuk pada penerapan upah yang layak bagi para pekerja.

### **Pengupahan Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003.**

Istilah upah muncul saat akan atau telah melakukan suatu pekerjaan untuk orang lain. Pekerjaan yang dimaksud boleh jadi diuraikan secara rinci disertai dengan besaran upah yang kita terima sebagai sebuah kesepakatan. Kesepakatan untuk melakukan pekerjaan yang dikenal dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tidak hanya dalam bentuk tertulis tetapi banyak juga yang dibuat secara lisan.

Ketika terjadi kesepakatan menerima pekerjaan tersebut dan sebagai imbalannya kita berhak menerima upah, maka kita adalah buruh atau pekerjanya, sedangkan orang

yang memberi pekerjaan disebut sebagai pemberi kerja ( pengusaha ). Di sinilah kemudian muncul yang disebut dengan hubungan kerja antara buruh dengan majikan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”*

Pengertian upah yang baku diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 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 dilakukan.”*

Pada dasarnya pengertian upah menganut pada apa yang termuat dalam konvensi ILO mengenai Perlindungan Upah atau *Protection of wage*. Indonesia juga mengikuti acuan tersebut dengan sedikit penyesuaian. Pengertian upah yang dianut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 08 tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah adalah Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan-perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Dengan pengertian upah tersebut, maka upah di satu sisi adalah merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Di samping itu negara kita juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, dimana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut :

Pasal 88 ayat (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 pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”* (3) *“Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada 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*

Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa “*Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.*” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu (a). Berdasarkan wilayah Propinsi atau kabupaten/kota, (b). Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3) “*Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.*” Ayat (4) “*Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.*”.

Para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89) namun apabila pengusaha ternyata tidak mampu membayar Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka dapat memohon penangguhan yang tata caranya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 91 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan dalam penetapan upah antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh ternyata lebih rendah maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Pasal 92 ayat (1): “*Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja pendidikan dan kompetensi.*” Ayat (2) : “*Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas*”. Ayat (3) : “*Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri*”.

Secara ideal upah yang layak adalah tidak hanya adil bagi para pekerja, tetapi juga menyediakan kesempatan bagi pemberi kerja dan perekonomian pada umumnya. Kesejahteraan, kondisi kerja dan motivasi pekerja akan lebih baik akan meningkatkan produktivitas dan menciptakan kestabilan serta meningkatkan kesejahteraan para pekerja.

### **Sistem Pengupahan Sebagai Sebuah Analisis.**

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada tenaga kerja atau buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan kepada buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. Dalam pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan yang layak dan sejahtera.

Upah minimum tersebut dapat terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah propinsi dan kabupaten / kota. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan

hidup layak yang ditetapkan oleh pemerintah, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan propinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota. Menetapkan upah yang adil bagi seorang pekerja sesuai kehendak syari'ah, bukanlah pekerjaan mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan, yang dapat membantu menstranformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.

Pada ulama banyak yang membahas atau berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum sementara. Taquuddin Al-Nabhani mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dengan pekerja ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah, atau tingginya tarif tertentu. Menurut Al Maliki hanya ada satu cara untuk menentukan upah pekerja yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan oleh pekerja. Beliau menegaskan bahwa transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi jual beli tersebut, begitu juga pengontrakan manfaat tenaga kerja berdasarkan dengan kerelaan antara *ajiir* dan *mustajiir*. Jika keduanya telah sepakat atas suatu upah sedangkan upah tersebut telah disebutkan maka keduanya terikat dan jika keduanya tidak sepakat atas suatu upah, maka keduanya terikat dengan apa yang dikatakan oleh para ahli di pasar umum terhadap manfaat tenaga tersebut.

Ibnu Taimiyah menawarkan gagasan upah yang setara dengan memperlakukan tenaga kerja sama dengan dagangan yang tunduk pada hukum ekonomi tentang permintaan dan penawaran. Cara lain yang mungkin digunakan untuk menghitung upah pekerja dikemukakan oleh Bani Sadr sebagai berikut:

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

Menghitung kebutuhan hidup minimum pekerja bersama keluarganya sebagai standard pengupahan yang banyak direkomendasikan para pemikir muslim.

Ketentuan pengupahan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 berdasarkan analisa sudah sesuai dengan prinsip ijarah yang diatur dalam hukum Islam, namun peraturan ini hanya efektif bagi mereka yang bekerja di perusahaan dengan pendapatan upah yang tetap, tetapi tidak bagi pekerja kasar dan pekerja harian. Kenyataan di lapangan bahwa banyak sekali buruh yang hidupnya serba kekurangan bahkan sangat di bawah hidup yang layak atau berada di bawah garis kemiskinan. Padahal Islam mengajarkan bahwa prinsip-prinsip muamalah harus diterapkan karena sangat berkaitan erat dengan masalah pengupahan yang salah satunya harus memberikan upah secara layak, patut dan jelas.

Mengenai permasalahan pengupahan ini terutama upah minimum terkait erat dengan pengusaha atau pihak yang mempekerjakan tenaga kerja. Oleh karena itu dalam pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menganjurkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan sesuai dengan keadaan perusahaannya, akan tetapi harus mendapatkan persetujuan dari instansi terkait.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan peraturan perundang-undangan. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih apabila tidak dilaksanakan dengan baik maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tiap perusahaan harus menentukan skala upahnya dengan diawasi oleh pemerintah, dewan pengupahan dan serikat pekerja/buruh.

Demikian kupasan tentang sistem pengupahan, kalau dianalisa lebih mendalam dapat dilihat bahwa antara sistem pengupahan berdasarkan prinsip muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sangat sejalan dan selaras sekali, tinggal bagaimana kearifan, kepedulian dan kesungguh-sungguhan pihak pemerintah, pengusaha dan buruh itu sendiri melaksanakannya dengan baik atau tidak. Kita semua wajib mendorong supaya ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan bisa dilaksanakan dengan baik sehingga pekerja atau buruh bisa hidup layak dan keluarganya sejahtera, sehingga dengan demikian akan mendorong juga pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Sistem pengupahan tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh kehidupan yang layak dalam rangka memenuhi kehidupan dan kesejahteraan keluarganya, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja atau buruh yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena berhalangan mengerjakan kegiatan lain di luar perusahaan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan produktivitas pertumbuhan ekonomi.

Menurut hukum Islam ketentuan upah bagi tenaga kerja selain adanya ketentuan upah minimum selayaknya penentuan berdasarkan perhitungan hidup minimum pekerja bersama keluarganya sebagai standard pengupahan. Selain itu ketentuan upah juga harus jelas ditentukan sebelum pekerja tersebut melaksanakan pekerjaannya. Kalau semua ketentuan dan prinsip muamalah dapat dilaksanakan dengan baik maka akan semakin cepat kesejahteraan para pekerja atau buruh bisa tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, E. A. (1991). *Hak-hak perempuan dalam Islam*. Jakarta: LSPPA.
- APINDO. (2001). *Laporan proyek pengarusutamaan gender di Indonesia. Report on the gender mainstreaming project in Indonesia*. Jakarta: ILO.
- Ash Shidiek, T. M. H. (2001). *Pengantar fiqh mu'amalah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra
- Barata, A. A., & Sudirman, D. (1996). *Bisnis lanjutan*. Bandung: CV Armiko.
- Biro Pusat Statistik. (1991). *Indikator sosial wanita indonesia*. Jakarta: BPS Jakarta.
- Departemen Agama RI. (1995). *Al-quran dan terjemahannya*. Jakarta
- Djamali, A. (2002). *Hukum Islam*. Jakarta: Mandar Maju.
- Franzway, S. (2002). *Sexual politics and greendy commitment and conplict in public and private*. Annandale NSW: Pluto Press.

- Halim, A., & Abu, S. (1990). *Kebebasan wanita*. Jilid 2. Jakarta: Gema Insani Press.
- Haroen, N. (2007). *Fiqh muamalah*. Bandung: Gaya Media Pratama.
- ILO. (2002). *The role of tradisionation in promoting gender equality*. Geneve: ILO Press.
- ILO. (1996). *Practical actors for the social protection of home workers in Indonesia*. Bangkok: ILO Press.
- ILO. (2006). *Isu-isu perempuan dan gender di organisasi serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia*. Jakarta: ILO Press.
- Instruksi Pemerintah No. 9 Tahun 2000. *Tentang pengarusutamaan gender*.
- Koentjaraningrat. (1997). *Metode-metode penelitian masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Lin, F. (1978). *Sexual shakedown: the sexual harrasment of women on the job*. Jenewa: ILO Press.
- Mahdi Bin Ibrahim Bin Muhammad Mubjir. (1997). *Amanah dalam manajemen*. Jakarta: Pustaka Al Kautsar.
- Mansour, F. (1997). *Gender dan transformasi sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mansour, F. (2001). *Runtuhnya teori pembangunan dan globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar dan Insist Press.
- Muhamad, A. (1999). *Sistem, prinsip dan tujuan ekonomi Islam*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- Soegiri, D. S., & Edi, C. (2005). *Gerakan serikat buruh (Jaman kolonial hindia Belanda hingga orde baru)*. Jakarta: Hasta Mitra.
- Stiffung, F. E. (1994). *Usaha kecil dan sektor informal*. Jakarta: Laksmi Studio.
- Suhendi, H. (2002). *Fiqh muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Surakhmad, W. (1998). *Pengantar penelitian ilmiah, dasar, metode dan teknik*. Bandung: CV Tarsito.
- Syafei, R. (2004). *Fiqh muamalah*. Jakarta: Pustaka Seta.
- Undang-Undang Dasar 1945. (2007). Bandung: Sumber Ilmu.
- Yunus, M. (1995). *Al qu'ran dan terjemahannya*. Bandung: Al Maarif.