

**BAB II**  
**UPAH TENAGA KERJA BORONGAN MENURUT FIKIH MUAMALAH**  
**DAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG**  
**KETENAGAKERJAAN**

**A. Tinjauan Pustaka**

Sebelum melakukan penelitian ini penulis akan memasukan penelitian – penelitian terdahulu untuk mendukung materi dalam penelitian ini sehingga terlihat jelas sisi persamaan dan perbedaannya dari penelitian sebelumnya, diantaranya yaitu :

1. Skripsi Febriyanti yang dibuat tahun 2018 berjudul Analisis Hukum Islam dan Permenakertrans No.13 Tahun 2012 tentang Standar Upah Layak di Bengkel Sandal Jaya Utama menjelaskan bagaimana standar upah layak menurut hukum islam dan Permenakertrans No.13 Tahun 2012 tentang Standar Upah Layak.<sup>42</sup> Perbedaan antara skripsi peneliti dengan skripsi tersebut yaitu bahwa skripsi tersebut membahas mengenai kelayakan upah yang diterima, sedangkan skripsi peneliti membahas mengenai upah mengupah yang tidak disebutkan dalam perjanjian awal atas aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

---

<sup>42</sup> Febriyanti, Zain Abdul Malik, dan Ifa Hanafia Senjani, *Analisis Hukum Islam dan Permenakertrans No.13 Tahun 2012 Tentang Standar Upah Layak di Bengkel Sandal Jaya Purnama*, Jurnal Spesia Unisba, Volume 4, No.1, Tahun 2018.

2. Skripsi Refani Herlyana yang dibuat tahun 2018 berjudul Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Praktek Jasa Penggilingan Padi menjelaskan tentang bagaimana pemberian upah jasa giling padi yang dibayarkan dengan beras.<sup>43</sup> Perbedaan antara skripsi peneliti dengan skripsi tersebut, bahwa skripsi ini membahas mengenai upah yang dibayar dengan beras, sedangkan skripsi peneliti membahas mengenai upah mengupah yang tidak disebutkan dalam perjanjian awal atas aturan yang diterapkan oleh perusahaan.
3. Skripsi Wulan Aprilia Hernawan yang dibuat tahun 2016 berjudul Analisis Upah Kerja Lembur di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Sukabumi Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dihubungkan dengan Fikih Muamalah menjelaskan tentang bagaimana upah lemburnya hanya dibayarkan apabila lembur dilakukan diluar hari kerja, sementara apabila lemburnya dilakukan di hari kerja upahnya tidak dibayarkan.<sup>44</sup> Perbedaan antara skripsi peneliti yaitu membahas mengenai upah mengupah yang tidak disebutkan dalam perjanjian awal atas aturan yang diterapkan oleh perusahaan.
4. Skripsi Mia Kusdian Handayani yang dibuat pada tahun 2016 berjudul Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Karyawan

---

<sup>43</sup> Refani Herlyana, Maman Surahman dan Panji Adam, *Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Praktik Jasa Penggilingan Padi*, Jurnal Spesia Unisba, Volume 4, No. 2, Tahun 2018.

<sup>44</sup> Wulan Putri Aprilia Hernawan, Neneng Nurhasanah dan Neni Sri Imaniati, *Analisis Upah Kerja Lembur di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Sukabumi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Fiqih Muamalah*, Jurnal Spesia Unisba, Volume 2, No.2, Tahun 2016.

Outsourcing Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi menjelaskan bagaimana Upah pekerja Outsourcing yang diperlakukan sama dengan sekretaris padahal beban kerjanya lebih berat.<sup>45</sup> Perbedaan antara skripsi peneliti yaitu membahas mengenai upah mengupah yang tidak disebutkan dalam perjanjian awal atas aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

5. Skripsi Endah Herwati yang dibuat pada tahun 2016 berjudul Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Royal Korindah Purbalingga menjelaskan bagaimana produktivitas kerja karyawan dengan upah borongan, harian dan bulanan berdasarkan UMK.<sup>46</sup> Perbedaan antara skripsi peneliti yaitu membahas mengenai upah mengupah yang tidak disebutkan dalam perjanjian awal atas aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

## **B. Aturan Upah Tenaga Kerja Borongan Menurut Fikih Muamalah**

### **1. Pengertian Upah Menurut Fikih Muamalah**

Upah dalam bahas arab sering disebut dengan *ajrun* atau *ajran* yang berarti memberi hadiah.<sup>47</sup> Kata *ajran* menandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala.<sup>48</sup> Menurut Islam upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi

<sup>45</sup> Mia Kusdian Handayani, Neneng Nurhasanah, dan Neni Sri Imaniyat, *Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Karyawan Outsourcing Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi*, Jurnal Spesia Unisba, Volume 2, No.1, Tahun 2016.

<sup>46</sup> Endah Herwati, *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Royal Korindah Purbalingga*, Skripsi IAIN Purwokerto.

<sup>47</sup> Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*, Jurnal Islaminomic, Vol. 7 Np, 1, April 2016, hlm. 12.

<sup>48</sup> Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada.....*, hlm. 13.

di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).<sup>49</sup>

Sementara menurut Abdurrahman Al-Malik upah adalah kompensasi dari manfaat (jasa) pekerjaan yang akan disesuaikan dengan nilai manfaat di pasar umum terhadap manfaat itu.<sup>50</sup> Nilai manfaat tenaga dari pekerja itulah yang menjadi pijakan utama dalam menentukan upah baik mencukupi kebutuhannya atau tidak, sebab manfaatlah merupakan objek pertukaran sedangkan tenaga yang dicurahkan hanya untuk mendapat manfaat tersebut.<sup>51</sup>

Selain itu upah dalam Islam dikenal juga dengan akad *al-ijarah*, secara etimologi *al-ijarah* adalah imbalan atas perbuatan.<sup>52</sup> Imbalan disebut juga dengan *ujrah*, *ujrah* adalah pembayaran yang wujudnya dapat bermacam – macam, yang dilakukan atau diberikan suatu lembaga atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukannya.<sup>53</sup>

Sedangkan fikih muamalah adalah ilmu tentang hukum-hukum *syara'* yang mengatur hubungan atau interaksi antara manusia dengan manusia yang lain dalam bidang kegiatan ekonomi.<sup>54</sup> Objek pembahasan fikih muamalah adalah hubungan antara manusia dengan manusia lain yang berkaitan dengan hak dan kewajiban antara manusia satu dengan

<sup>49</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah....*, hlm. 874.

<sup>50</sup> Armansyah Waliyam, *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, Vol. 5, No. 2, Desember 2017, hlm. 268.

<sup>51</sup> Armansyah Waliyam, *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari....*, hlm. 268.

<sup>52</sup> Jaih Mubarak, , *Fikih Muamalah Maliyya....*, hlm.2.

<sup>53</sup> Fuad Riyadi., *Sistem dan Strategi Pengupahan....*, hlm. 161.

<sup>54</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat....*, hlm. 2.

manusia lain.<sup>55</sup> Hak dan kewajiban antara manusia diatur sedemikian rupa dalam fikih muamalah, agar setiap hak sampai kepada pemiliknya, dan tidak ada seseorang yang mengambil sesuatu yang bukan haknya.<sup>56</sup> Dengan demikian hubungan antara manusia terjalin dengan baik dan humoris, karena tidak ada pihak-pihak yang merugikan dan dirugikan.<sup>57</sup>

Dari penjelasan diatas mengenai pengertian upah menurut fikih muamalah dapat ditarik kesimpulan bahwa upah adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja atas jasa mereka, imbalan tersebut disesuaikan dengan nilai manfaat tenaga kerja, sebab dalam imbalan tersebut manfaatlah yang menjadi objek pertukaran sementara tenaga merupakan alat untuk mendapatkan manfaat tersebut. Selain itu imbalan menurut Islam tidak hanya berorientasi dunia saja tetapi juga akhirat yang mana hak dan kewajiban antara para pihak harus terpenuhi. Akad atau perjanjian yang digunakan dalam upah adalah akad *ijarah* yang artinya imbalan atas perbuatan.

## 2. Ketentuan Fikih Muamalah Mengenai Upah

Pengupahan dalam Islam harus berlandaskan pada prinsip utama keadilan yang terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya.<sup>58</sup> Sebab prinsip terpenting yang mengatur seluruh aktivitas ekonomi adalah keadilan, yang berarti perdagangan harus jujur dengan sesama dan menjaga keseimbangan keadilan menjaga langit dan bumi berada dalam tempat yang tepatnya masing-masing dan menjadi kekuatan

---

<sup>55</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm 2.

<sup>56</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm. 3.

<sup>57</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm. 3.

<sup>58</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah...*, hlm 874.

penyatu antara berbagai segmen dalam sebuah masyarakat.<sup>59</sup> Akad dalam perburuhan sendiri adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, artinya sebelum dipekerjakan, harus jelas terlebih dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.<sup>60</sup> Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.<sup>61</sup>

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima dan daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan, artinya upah kerja haruslah seimbang dengan jasa yang diberikan.<sup>62</sup>

Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai kualitas penggunaan waktunya dalam pengupahan pekerja.<sup>63</sup> Persyaratan dan kondisi bekerja bagi seorang agen perubahan muslim secara etis seharusnya dipahami sebagaimana memanfaatkan waktu untuk amal sholeh.<sup>64</sup> Dengan begitu bekerja berarti memanfaatkan waktu untuk mendapatkan kemaslahatan materi sekaligus untuk beribadah.<sup>65</sup> Waktu yang tersedia bukan berarti harus terus ditingkatkan penggunaannya sampai titik maksimum, karena akan terkendala oleh seberapa kuat seorang muslim untuk terus meningkatkan jumlah jam kerjanya dalam

<sup>59</sup> Veitzal Rivai “dkk.”, *Islam Business And Economic Ethics...*, hlm. 398.

<sup>60</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah...*, 874.

<sup>61</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah...*, 874.

<sup>62</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal Az Zarfah, Vol.9,No.2, Desember 2017, hlm. 190.

<sup>63</sup> Muhammad Arief Mufraimi “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm. 54.

<sup>64</sup> Muhammad Arief Mufraimi “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm. 48.

<sup>65</sup> Muhammad Arief Mufraimi “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm. 48.

waktu 24 jam yang dimilikinya dan ketersediaan umur produktifnya.<sup>66</sup> Yang seharusnya dipahami oleh seorang muslim adalah seberapa manfaat dan keberkahan yang dapat dihasilkan pada setiap waktu yang dimilikinya.<sup>67</sup>

Jadi, bekerja bukanlah masalah kuantitas tapi kualitas penggunaan waktu dengan keberkahan sebagai margin keuntungan.<sup>68</sup> Dari sini, semakin efektif seseorang memanfaatkan waktunya untuk kepentingan Allah SWT., dirinya dan perusahaan akan semakin mahal kompensasi yang dapat diberikan atas pemanfaatan waktu tersebut.<sup>69</sup> dan pekerja diminta untuk berkompetisi dalam setiap pemanfaatan waktu tersebut.<sup>70</sup> dengan begitu pasar input yang terbentuk untuk bursa tenaga kerja dapat diarahkan kepada model bagi hasil bukan bunga, karena kompensasi yang diberikan bukan berbasis waktu melainkan berbasis hasil yang diduplikannya untuk waktu yang sama.<sup>71</sup>

Hadis qudsi diriwayatkan oleh Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad SAW. bahwa beliau bersabda: Allah SWT. telah berfirman:<sup>72</sup>

عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: "قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاَسْتَوَى فِي مَنَّهُ وَمَنْ يُعْطِ أَجْرَهُ"

<sup>66</sup> Muhammad Arief Mufraini "dkk.", *Etika Bisnis....*, hlm. 48.

<sup>67</sup> Muhammad Arief Mufraini "dkk.", *Etika Bisnis....*, hlm. 48.

<sup>68</sup> Muhammad Arief Mufraini "dkk.", *Etika Bisnis....*, hlm. 48.

<sup>69</sup> Muhammad Arief Mufraini "dkk.", *Etika Bisnis....*, hlm. 48.

<sup>70</sup> Muhammad Arief Mufraini "dkk.", *Etika Bisnis....*, hlm. 48.

<sup>71</sup> Muhammad Arief Mufraini "dkk.", *Etika Bisnis....*, hlm. 48.

<sup>72</sup> HR. Bukhari, Kitab Shohih Bukhori, Maktabah al-syamilah, juz 3, no. hal 82.

“Dari Islamil bin umayyah, dari Sa'id bin abu sa'id, dari Abu hurairaah dari Nabi SAW. berkata Allah SWT. berfirman: ada tiga jenis manusia dimana aku adalah musuh bagi mereka nanti dihari kiamat. Pertama, orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku) kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.” (HR.Bukhori)

Dari hadis tersebut menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan sebab keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan dzalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW. pada hari kiamat. Dalam hal ini Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).<sup>73</sup>

Dalam berbisnis seseorang boleh saja berdagang dengan tujuan mencari keuntungan yang sebesar-besarnya, tetapi (dalam islam) bukan sekedar mencari besarnya keuntungan, melainkan dicari juga keberkahan.<sup>74</sup> Keberkahan usaha merupakan kemantapan dari usaha itu dengan memperoleh keuntungan yang wajar dan diridhai oleh Allah SWT. yang berarti memperoleh keuntungan dunia dan akhirat.<sup>75</sup>

Sebagaimana konsep kemaslahatan kompensasi atau upah dalam Islam memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat, untuk menerapkan kompensasi dalam dimensi dunia maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari kompensasi atau upah tersebut. Jika moral diabaikan,

<sup>73</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah....*, 874.

<sup>74</sup> Veitzal Rivai “dkk.”, *Islam Business And Econimic Ethics...*, hlm. 28.

<sup>75</sup> Veitzal Rivai “dkk.”, *Islam Business And Econimic Ethics...*, hlm. 28.

maka dimensi akhirat tidak akan tercapai.<sup>76</sup> Sedangkan kompensasi atau upah dunia dicirikan akan dua hal yaitu adil dan layak, adil bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus jelas, transparan dan profesional.<sup>77</sup>

Dari penjelasan diatas mengenai ketentuan upah menurut fikih muamalah dapat ditarik kesimpulan bahwasannya upah yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan hendaknya memperhatikan beberapa aspek seperti adanya suka sama suka atau kerelaan antara kedua belah pihak, jelasnya upah yang diberikan, jelas mekanisme pekerjaannya, keseimbangan antara upah dan jasa yang diberikan dan jelas waktu kerjanya sebagaimana makna dari pengupahan menurut fikih muamalah yang tidak hanya berorientasi dunia saja tetapi juga akhirat.

### 3. Landasan Yuridis Upah

Firman Allah SWT. dalam Surah QS. An Nahl : 90 :<sup>78</sup>

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ - ٩٠

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (QS. An Nahl : 90)

Firman Allah SWT. dalam Surah Al-Baqarah ayat 188:<sup>79</sup>

<sup>76</sup> Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm. 54.

<sup>77</sup> Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm. 49.

<sup>78</sup> Al-Qur’an terjemah, *Al-Qur’an Bayan*, 2009, hlm. 277.

<sup>79</sup> Al-Qur’an terjemah, *Al-Qur’an Bayan*, 2009, hlm. 29.

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْءُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ  
أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ

“Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebagian dari pada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui.”

Rasulullah SAW. bersabda dalam hadis shahih ibnu majah yang berbunyi

.80

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ قَالَ: حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ  
السُّلَمِيِّ قَالَ: حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ  
عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ  
يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapakny dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (Sunan Ibnu Majah hadis no.2443)

Rasulullah SAW. bersabda dalam hadis shahih bukhori yang berbunyi :<sup>81</sup>

حَدَّثَنَا سُلَيْمَانُ بْنُ حَرْبٍ، قَالَ: حَدَّثَنَا شُعْبَةُ، عَنْ وَاصِلِ الْأَخْدَبِ، عَنِ  
الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ، قَالَ: لَقِيتُ أَبَا ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ، وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ، وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ،  
فَسَأَلْتُهُ عَنْ ذَلِكَ، فَقَالَ: إِنِّي سَابَبْتُ رَجُلًا فَعَيَّرْتُهُ بِأَمِّهِ، فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ  
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «يَا أَبَا ذَرٍّ أَعَيَّرْتَهُ بِأَمِّهِ؟ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ، إِخْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ،  
جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَحْوَهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيَلْبَسْهُ  
مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ»

<sup>80</sup> HR. Ibnu Majah, Kitab Sunan Ibnu Majah, Maktabah al-syamilah, juz 2, no. 2443, hlm. 817.

<sup>81</sup> HR. Bukhori, Kitab Shohih Bukhori, Maktabah al-syamilah, juz 1, no. 30, hlm. 15.

“Telah menceritakan kepada kami Sulaiman bin Harb, dia berkata telah menceritakan kepada kami Syu’bah dari Washil Al-Ahdab dari Ma’rur berkata: “saya bertemu Abu Dzar di Rabadzah dan ia mengenakan Hullah begitu juga budaknya. Kami bertanya kepadanya mengenai hal itu, maka dia berkata : sesungguhnya aku mencaci seseorang lalu orang itu mengadukanku kepada Nabi SAW. maka Nabi SAW. bersabda kepadaku : sesungguhnya saudara-saudara kamu adalah pelayan kamu. Allah telah menjadikan mereka dibawah kekuasaan kamu. Barang siapa yang saudaranya berada didalam kekuasaannya, maka hendaklah memberikan makan dari apa yang dia makan dan memberinya minum dari apa yang dia minum. Janganlah kamu membebaskan mereka dengan apa yang mereka tidak mampu mereka lakukan. Apabila kamu membebani mereka dengan apa yang diluar kemampuan mereka, maka bantulah.” (HR. Bukhori no. 30)

#### 4. Rukun dan Syarat Upah (*Ijarah*)

Menurut jumhur ulama rukun *ijarah* ada 4 (empat) yaitu .<sup>82</sup>

- a. *Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa)
- b. *Shigat*, yaitu *ijab* dan *qabul*,
- c. *Ujrah* (uang sewa atau upah), dan
- d. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.

Adapun syarat-syarat *ijarah* yang berkaitan dengan upah mengupah yaitu harus terpenuhinya beberapa syarat berkaitan dengan *aqid* (pelaku) *ma'qud alaih* (objek), sewa atau upah sebagai berikut :<sup>83</sup>

- a. *Sighat* akad *ijarah* harus berupa pernyataan kemauan dan niat dua pihak yang melakukan kontrak, baik secara formal atau dalam bentuk lain yang *equivalen*.<sup>84</sup>

<sup>82</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*...., hlm 320.

<sup>83</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*...., hlm 320.

<sup>84</sup> Harun, *Fikih Muamalah*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017, hlm 124.

- b. Kedua belah pihak yang melakukan kontrak memiliki kecakapan hukum, dalam hal ini orang yang berkompeten, berkualifikasi untuk menggunakan uang, memiliki kewenangan untuk berkontrak, serta harus ada kerelaan dari masing-masing pihak.<sup>85</sup>
- c. Upah harus berupa *mal mutaqawwim* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama. Syarat *mal mutaqawwim* diperlukan dalam *ijarah*, karena upah merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga barang dalam jual beli. Sedangkan syarat “upah harus diketahui”. Kejelasan tentang upah kerja diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara kedua belah pihak.
- d. Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma'qud 'alaihi*. Apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang maka *ijarah* tidak sah. Misalnya menyewa rumah untuk tempat tinggal yang dibayar dengan tempat tinggal rumah si penyewa, menyewa kendaraan dengan kendaraan, tanah pertanian dengan tanah pertanian dan lain sebagainya.

Selain itu Islam memiliki beberapa ketentuan tentang pengupahan yaitu dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :<sup>86</sup>

- a. Orang yang disewa telah dewasa dan memiliki keahlian
- b. Orang yang disewa menyanggupi permintaan penyewa dan penyewa menyanggupi besaran upahnya.

<sup>85</sup> Harun, *Fikih Muamalah*, Surakarta....., hlm 124.

<sup>86</sup> Fauzan Januari, *Pengantar Hukum Islam dan Pranata Sosial*, Bandung: Pustaka Setia, 2013 hlm 317.

- c. Upah dapat diberikan sebelum dan sesudah bekerja sesuai dengan kesepakatan.

## 5. Fikih Muamalah Mengenai hak dan Kewajiban Upah

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling berhubungan timbal balik dalam suatu transaksi.<sup>87</sup> Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pula sebaliknya kewajiban satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lainnya itu artinya keduanya saling berhadapan dan diakui keberadaannya dalam hukum Islam.<sup>88</sup>

Hak manusia adalah hak yang bertujuan menjaga kemaslahatan setiap pribadi manusia.<sup>89</sup> Termasuk hak asasi seperti hak hidup, merdeka, bertempat tinggal, mengeluarkan pendapat dan pikiran, terjaga kemuliaannya dan seterusnya.<sup>90</sup> Menurut Nurcholic Madjid, buruh ataupun karyawan memiliki hak memperoleh proteksi hukum yang adil dan setara. Sebagaimana *stakeholder* perusahaan, buruh memiliki hak untuk tidak diperlakukan semena-mena dari tindakan dan kebijakan kaum pengusaha dan pemilik modal.<sup>91</sup> Buruh berhak mendapatkan hak istirahat, berlibur, dan berbahagia dengan keluarganya dimana apabila ada pengabaian akan hak tersebut itu merupakan bentuk nyata dalam pelanggaran ajaran Islam, yang dengan sendirinya merupakan pelanggaran HAM (Hak Asasi Manusia).<sup>92</sup>

<sup>87</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam...*, hlm 196.

<sup>88</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam...*, hlm 196.

<sup>89</sup> Fauzi, *Teori Hak, Harta dan Istislahi Serta Aplikasinya Dalam Fikih Kontemporer*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 26.

<sup>90</sup> Fauzi, *Teori Hak, Harta dan Istislahi Serta Aplikasinya...*, hlm. 26.

<sup>91</sup> Komaruddin Hidayat dan Anas Urbaningrum, *Islam Dan Hak Asasi Manusia Dalam Pandangan Nurcholish Madjid*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011, hlm. 265.

<sup>92</sup> Komaruddin Hidayat dan Anas Urbaningrum, *Islam Dan Hak Asasi...*, hlm. 265.

وَلَا تَجْحَشُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْشَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merejalela dimuka bumi membuat kerusakan.” (QS. Al-Syura (26) : 183)

Para ahli hukum Islam dan ekonomi Islam kontemporer menyimpulkan bahwa Islam memberikan hak kepada pekerja dengan beberapa jaminan kemanusiaan seperti kerelaan, keadilan, kemampuan dan kelayakan hidup.<sup>93</sup> Selain itu Islam melarang pemaksaan dalam kerja, memberika upah secara dzalim (tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan).<sup>94</sup> Kewenangan hukum Islam kepada pemilik hak untuk menggunakan haknya sesuai dengan tuntunan yang telah digariskan yang tujuannya untuk menggapai kemaslahatan.<sup>95</sup> Sebab itulah, melindungi hak dalam ajaran Islam merupakan penjabaran dari ajaran dan prinsip keadilan.<sup>96</sup>

Hak-hak dan kewajiban para pekerja hendaklah jelas agar pekerja dapat menjalankan pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja. Adapun hak-hak pekerja atau *ajir* adalah :<sup>97</sup>

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.

<sup>93</sup> Ahmad Syakur, *Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam*, Jurnal Universum, Vol. 9 No. 1 Januari 2015, hlm. 7.

<sup>94</sup> Ahmad Syakur, *Standar Pengupahan Dalam.....*, hlm. 7.

<sup>95</sup> Fauzi, *Teori Hak, Harta dan Istislahi Serta Aplikasinya....*, hlm. 49.

<sup>96</sup> Fauzi, *Teori Hak, Harta dan Istislahi Serta Aplikasinya....*, hlm. 49.

<sup>97</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam....*, hlm 196.

- b. Dia tidak boleh diberikan pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya.
- c. Dia harus diberi pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- d. Penentuan layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja.
- e. Para majikan harus didorong mengeluarkan shadaqoh (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anaknya.
- f. Mereka harus membayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat.
- g. Mereka harus mengganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- h. Barang-barang yang dimuat dalam pabrik harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- i. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- j. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja para karyawan tidak terganggu.

Kewajiban pekerja, meliputi:<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup> Qadariah Barakah “dkk.”, *Konsep Aplikatif Fiqh Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah Di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali*, Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Volume 3, No. 2, Juli–Desember 2018, hlm. 198.

- a. Mengerjakan pekerjaan sendiri sesuai dengan yang diperjanjikan.
- b. Bekerja pada waktu yang telah ditentukan.
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
- d. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak (apabila akibat kelalaian atau kesengajaan)

Kewajiban pengusaha (yang mengupah), meliputi:<sup>99</sup>

- a. Kewajiban memberikan istirahat
- b. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.
- c. Kewajiban memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan dan dijelaskan mengenai sifat pekerjaan dan lamanya hubungan kerja.
- d. Kewajiban membayar upah

Dari penjelasan diatas mengenai hak dan kewajiban upah menurut fikih muamalah dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hak dan kewajiban masing-masing pihak hendaknya dipenuhi tujuannya agar tidak ada pihak yang merasa di dzholimi selama kegiatan kerja dilaksanakan.

#### **6. Asas dan Prinsip Fikih Mumalah Mengenai Upah**

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 asas keadilan, asas kelayakan, dan asas kebajikan diantaranya:<sup>100</sup>

<sup>99</sup> Qadariah Barakah "dkk.", *Konsep Aplikatif Fiqh Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah....*, hlm. 198.

<sup>100</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam....*, hlm 191.

a. Asas keadilan

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 karyawan yang melaksanakan kerja yang sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan dapat 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 hidup

Asas kelayakan hidup diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya dalam pertimbangan semata.

c. Asas kebajikan

Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang.

Asas keadilan ditegaskan Allah SWT. dalam Surah An-Nisa ayat 29 :<sup>101</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِإِلْبَاطٍ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepadamu.” (An-Nisa ayat 29)

Tafsir Ibnu Katsir surah An-Nisa ayat 29, bahwa Allah melarang hambanya-hamba-Nya memakan harta sebagian mereka terhadap sebagian lainnya dengan *bathil*, yaitu dengan berbagai macam usaha yang tidak syar'i seperti riba, judi dan berbagai hal yang serupa yang penuh tipu daya, sekalipun pada lahiriyahnya cara-cara tersebut berdasarkan keumuman hukum syar'i, tetapi diketahui oleh Allah SWT. dengan jelas bahwa pelakunya hendak melakukan tipu muslihat terhadap riba.<sup>102</sup> Sehingga Ibnu Jabir berkata : “Diriwayatkan dari Ibnu Abbas tentang seseorang yang membeli baju dari orang lain dengan mengatakan jika anda senang, anda dapat mengambilnya, dan jika tidak, anda dapat mengembalikannya dan tambahkan satu dirham.” Itulah yang difirmankan oleh Allah “(janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil.)” dari ayat yang

<sup>101</sup> Al-Qur'an terjemah, *Al-Qur'an Bayan*, 2009, hlm. 83.

<sup>102</sup> Web <https://alquranmulia.wordpress.com/2015/09/05/tafsir-ibnu-katsir-surah-an-nisaa-ayat-29-31/> tanggal 11/05/2020 pukul 10.30 WIB.

mulia ini, asy-syafi'i bahwa jual beli tidak sah kecuali dengan kabul (sikap menerima), Karena kabul itulah petunjuk suka sama suka.<sup>103</sup>

Ayat ini memberikan syarat, bahwa boleh dilangsungkannya perdagangan dengan dua hal yaitu :<sup>104</sup>

- a. Perdagangan itu harus dilakukan atas dasar saling rela antara kedua belah pihak, tidak boleh bermanfaat untuk satu pihak dengan merugikan pihak lain.
- b. Tidak boleh saling merugikan, baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Misalnya mencuri, menyuap, berjudi, menipu, mengaburkan, mengelabui, riba, atau pekerjaan lain yang diperoleh dengan jalan yang tidak dibenarkan.

Dalam pandangan fikih, akad atau transaksi keuangan selalu berdasarkan kepada beberapa prinsip-prinsip yang menjadi pijakan dan acuan, antara lain:<sup>105</sup>

- a. Kehalalan rizki, apapun transaksi dalam fikih harus berorientasi pada yang halal. Agar menjadi akad yang halal, setiap akad apapun harus sah, karena akad yang batal atau yang tidak memenuhi syarat atau rukunnya menyebabkan keharaman.
- b. Kemudahan, yang jelas semua akad prinsipnya diperbolehkan selama tidak ada bukti yang mengharamkannya. Sementara perihal masalah

<sup>103</sup> Web <https://alquranmulia.wordpress.com/2015/09/05/tafsir-ibnu-katsir-surah-an-nisaa-ayat-29-31/> tanggal 11/05/2020 pukul 10.30 WIB.

<sup>104</sup> Veitzal Rivai "dkk.", *Islam Business And Economic Ethics...*, hlm. 27.

<sup>105</sup> M. Pudjihardjo dan Nur Faizin Muhith, *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*, Malang: UB Press, 2019, hlm. 10.

ibadah, hukum asal adalah haram selama tidak ada dalil yang memerintahkannya.

- c. Kemashlahatan, aturan dalam akad-akad fikih muamalah bertujuan menciptakan kemaslahatan, menghilangkan permusuhan dan perselisihan di antara manusia. Lebih jauh, Allah SWT. tidak menurunkan syariah, kecuali demi merealisasikan kemaslahatan manusia. Tidak ada satu aturan pun yang dimaksudkan untuk memberi beban atau menyempitkan ruang gerak kehidupan manusia.
- d. Kompetisi, dalam hukum fikih akad dilakukan secara kompetitif antara pihak yang akan membuatnya. Kompetisi ini harus dilakukan secara *fair* (adil). Hukum fikih mengharamkan berkompetisi dengan curang, seperti manipulasi barang yang dijual atau menjual atas jualan orang lain dengan cara tidak adil.
- e. Kejujuran, hukum-hukum fikih selalu dibangun atas prinsip kejujuran. Islam mengharamkan praktik penipuan, pengurangan timbangan, dan sejenisnya sebab semuanya itu termasuk dalam penipuan dan bertentangan dengan prinsip kejujuran ini.
- f. Amanah, dalam arti kepercayaan menempati posisi yang penting dalam akad-akad menurut fikih sekaligus menjadi prinsip dalam menetapkan sebuah hukum sah atau tidaknya, halal atau haramnya.

Dari penjelasan diatas mengenai asas dan prinsip fikih muamalah mengenai upah dapat ditarik kesimpulan bahwasannya keadilan yang dimaksud ialah agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan, kelayakan hidup diperlukan untuk

memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja berdasarkan taraf hidup masyarakat, menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang, tidak boleh merugikan atau menguntungkan salah satu pihak artinya keduanya harus seimbang, terpenuhinya rukun dan syarat, kemudahan didalam menjalankannya selama tidak ada dalil yang mengharamkannya, kemaslahatan untuk menghilangkan permusuhan dan perselisihan di antara manusia, kompetisi secara baik dan adil, jujur dan amanah dalam menjalankan akad.

### 7. Macam-Macam Upah (*Ujrah*)

Upah diklasifikasikan berdasarkan dua macam yaitu<sup>106</sup> :

#### a. Upah yang sepadan (*Ujrah al-misli*)

*Ujrah al-misli* adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap

<sup>106</sup> Fauzi Caniago, *Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam*, Textura, Vol 5 No. 1 Tahun 2018, hlm. 44.

transaksi-transaksi dengan demikian, melalui tarif upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.

b. Upah yang telah disebutkan (*Ujrah al-musamma*)

Upah yang telah disebutkan (*Ujrah al-musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan *syara'*. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*ajrun musama*). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah di sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ajrul misli*).

Menurut fikih muamalah *ajir* atau tenaga kerja ada dua macam yaitu:<sup>107</sup>

- a. *Ajir* (tenaga kerja) khusus, yaitu orang yang bekerja pada seseorang pada masa tertentu. Dalam hal ini tidak boleh bekerja dengan orang lain kecuali orang yang mempekerjakannya dan *ajir* berhak mendapatkan *ujrah* sesuai jangka waktu yang disepakati dan dan cara pembayaran

<sup>107</sup> Panji Adam, *Fikih Muamalah Maliyah Konsep....*, hlm. 333.

sesuai dengan kesepakatan/undang-undang yang berlaku di masyarakat, contohnya asisten pribadi, supir pribadi, dll.

- b. *Ajir* (tenaga kerja) *musytarak*, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang sehingga mereka bersekutu dalam memanfaatkan tenaganya. *Ajir* (tenaga kerja) *musytarak* tidak berhak atas upah kecuali bekerja. Hukum *ajir musytarak* boleh bekerja untuk semua orang dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Contohnya tukang jahit, pengacara, tukang bangunan dll.

### 8. Fikih Muamalah Mengenai *Gharar* Dalam Upah

*Gharar* berasal dari bahasa arab adalah *isim masdar*. Mengandung arti kekurangan, pertaruhan, menjerumuskan diri dalam kehancuran dan ketidakjelasan.<sup>108</sup> Menurut Ibnu Tamiyah *Rahimahullah* menyatakan, “*Al-Gharar* adalah yang tidak jelas hasilnya.”<sup>109</sup> Menurut Imam As Sakhkhasi *Rahimahullah* mengatakan, “*Al-Gharar* adalah yang terselubung (tidak jelas) hasilnya.”<sup>110</sup> Sedangkan menurut Abu Ya’la *Rahimahullah* mendefinisikan dengan sesuatu yang berada antara dua perkara yang tidak jelas hasilnya.<sup>111</sup>

Sementara dalam buku etika bisnis Islam *gharar* adalah ketidakjelasan atau ketidakpastian (*game of Chance*) dalam penetapan aturan dan persyaratan transaksi.<sup>112</sup> Ketidakpastian ini merupakan semua yang tidak diketahui hasilnya atau tidak diketahui hakekat dan

<sup>108</sup> Yoko Prasetyo, *Ekonomi Syariah*, Bandung: Aria Mandiri Group, 2018, hlm. 17.

<sup>109</sup> Yoko Prasetyo, *Ekonomi Syariah*..., hlm. 18.

<sup>110</sup> Yoko Prasetyo, *Ekonomi Syariah*..., hlm. 17.

<sup>111</sup> Yoko Prasetyo, *Ekonomi Syariah*..., hlm. 18.

<sup>112</sup> Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis Islam*, Depok: Gramata Publishing, 2011, hlm. 66.

ukurannya.<sup>113</sup> *Gharar* terjadi apabila, kedua belah pihak saling tidak mengetahui apa yang akan terjadi seandainya transaksi tersebut dijalankan.<sup>114</sup> Islam melarang transaksi demikian karena berpeluang salah satu pihak akan terzalimi.<sup>115</sup>

Mengenal kaidah *gharar* sangat penting dalam muamalah, karena banyak permasalahan muamalah yang bersumber dari ketidakjelasan dan ada unsur taruhan didalamnya.<sup>116</sup> Oleh karena itu Imam An Nawawi *Rahimahullah* menyatakan, “Adapun larangan jual beli *Al Gharar* maka ia merupakan pokok penting dari kitab jual beli, oleh karenanya Imam Muslim *Rahimahullah* mengedepankannya.<sup>117</sup>

Transaksi yang mengandung resiko akan jatuh dalam pengertian *gharar* bila disebabkan oleh dua hal utama :<sup>118</sup>

- a. Kurangnya informasi atau pengetahuan (*jahala, ignorance*) pada pihak yang melakukan kontrak. Kekurangan pengetahuan ini akan membuat pihak yang melakukan kontrak tidak akan memiliki kontrol terhadap objek usaha.
- b. *Gharar* timbul karena tidak adanya objek. Memang ada pula yang membolehkan transaksi dengan objek yang secara aktual belum ada, namun dengan satu syarat pihak yang melakukan transaksi memiliki kontrol untuk memastikan bahwa objek itu bisa dihadirkan di saat yang ditentukan.

<sup>113</sup> Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm 68.

<sup>114</sup> Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm 68.

<sup>115</sup> Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm 68.

<sup>116</sup> Yoko Prasetyo, *Ekonomi Syariah...*, hlm. 18.

<sup>117</sup> Yoko Prasetyo, *Ekonomi Syariah...*, hlm. 18.

<sup>118</sup> Muhammad Arief Mufraini “dkk.”, *Etika Bisnis...*, hlm 69.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa *gharar* dalam upah merupakan adanya ketidak jelasan mengenai upah, hasil, objek, perjanjian, tugas kerja, waktu kerja yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikannya.

### **C. Aturan Pemberian Upah Tenaga Kerja Borongan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

#### **1. Pengertian Upah Tenaga Kerja Borongan**

Berdasarkan pasal 1 ayat 30 Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja atau 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 aturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>119</sup>

Menurut Dewan Penelitian Upah Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>120</sup>

<sup>119</sup> Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30.

<sup>120</sup> Web [https://www.academia.edu/7009958/Pengertian\\_dan\\_perbedaan\\_Gaji\\_dan\\_Upah\\_tanggal\\_30/04/2020\\_pukul\\_00.19\\_WIB](https://www.academia.edu/7009958/Pengertian_dan_perbedaan_Gaji_dan_Upah_tanggal_30/04/2020_pukul_00.19_WIB).

Upah menurut barat adalah imbalan uang (*finansial*) yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitannya dengan hubungan kerja.<sup>121</sup>

Menurut pasal 1 ayat 3 Keputusan menteri tenaga kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.<sup>122</sup>

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :<sup>123</sup>

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

Berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa upah merupakan imbalan atau hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau perusahaan, yang mana upah tersebut menjadi jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi pekerja dan dibayarkan atas

---

<sup>121</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah*....., 874.

<sup>122</sup> Keputusan menteri tenaga kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja borongan dan perjanjian kerja waktu pasal 1 ayat 3.

<sup>123</sup> Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 59.

perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. Sedangkan untuk tenaga kerja borongannya sendiri merupakan pekerja yang bekerja dengan waktu kerja tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Dengan demikian apabila pekerjaan borongan telah selesai maka dia berhak untuk menerima upah dan dapat bekerja dengan orang lain.

## 2. Ketentuan Hukum Upah Tenaga Kerja Borongan

Pengupahan antara pengusaha dan karyawan di Indonesia diatur pada undang-undang Republik Indonesia mengenai perburuhan, sebagaimana tujuannya yaitu agar terpenuhinya hak dan kewajiban untuk keberlangsungan hidup para pihak yang saling bersangkutan. Hukum perburuhan menurut beberapa ahli yaitu :<sup>124</sup>

- a. Menurut Soetikno hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.
- b. Menurut imam soepomo hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

---

<sup>124</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019, hlm. 4.

- c. Menurut halim hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus di indahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pekerja maupun pihak majikan.

Menurut beberapa ahli mengenai hukum perburuhan tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa hukum perburuhan merupakan hukum yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja mengenai segala hal yang berkenaan dengan ketenagakerjaan yang menimbulkan adanya hak dan kewajiban atas suatu pekerjaan.

Upah bagi tenaga kerja yang diberikan haruslah sesuai dan jelas pemberiannya sebagaimana perjanjian yang dibuat diawal sebelum pekerjaan dilakukan. Pada undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>125</sup> Selain itu pada pasal 52 menjelaskan bahwa :<sup>126</sup>

- 1) Perjanjian kerja harus dibuat atas dasar :
  - 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.

---

<sup>125</sup> Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab 1 pasal 1 angka 14.

<sup>126</sup> Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 52 ayat 1 dan 2.

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

Selanjutnya pasal 55 menjelaskan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.<sup>127</sup>

Maka dengan begitu apabila ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan awal perjanjian kerja hal tersebut dapat dibatalkan atau diubah, tetapi harus tetap mempertimbangkan persetujuan kedua belah pihak yang bersangkutan sebab hal demikian meyangkut hak dan kewajiban para pihak.

Upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerjanya, sebagaimana pengupahan yang diatur oleh pemerintah dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 bab x bagian kedua pasal 88 sebagai berikut :<sup>128</sup>

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan hidup 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.

<sup>127</sup> Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 55.

<sup>128</sup> Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab x perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan bagian kedua pengupahan pasal 88.

3) Kebijakan 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 pekerjaan;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Keterlambatan pembayaran upah menurut undang-undang no. 13 tahun 2003 pasal 95 menyebutkan bahwa<sup>129</sup> :

- 1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- 2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- 3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

<sup>129</sup> Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab x perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan bagian kedua pengupahan pasal 95.

- 4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 35 undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ayat 3 menyebutkan bahwa pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat satu (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencangkut kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.<sup>130</sup>

Mengenai jaminan kerja tenaga kerja borongan sebagaimana pasal 11 ayat 1 keputusan menteri tenaga kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu menyebutkan, pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja borongan kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.<sup>131</sup>

Sebagaimana ditegaskan dalam pasal 99 ayat 1 undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, setiap pekerja dan buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.<sup>132</sup>

<sup>130</sup> Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab VI penempatan tenaga kerja pasal 35.

<sup>131</sup> keputusan menteri tenaga kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang penyeleng garaan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu pasal 11 ayat 1.

<sup>132</sup> Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 99 ayat 1.

Mengenai waktu kerja tenaga kerja borongan berpedoman kepada pasal 77 ayat satu dan dua undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa<sup>133</sup>:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selanjutnya menurut pasal 12 ayat 1 keputusan menteri tenaga kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu, menyebutkan upah sebulan yang dipergunakan sebagai dasar penetapan iuran bagi tenaga kerja borongan yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan, ditetapkan sebesar upah satuan borongan 1 (satu) hari untuk 7 (tujuh) jam kerja dikalikan jumlah hari kerja dalam 1 bulan kalender.<sup>134</sup>

Hal ini berarti waktu kerja pekerja borongan dalam sehari hanya mencapai 7 (tujuh) jam kerja dan adanya batas waktu kerja yang disepakati antara kedua belah pihak. Maka dari itu apabila ada tambahan waktu di luar jam kerja itu termasuk kepada jam kerja lembur dimana pihak perusahaan wajib memberikan upah atas hal tersebut.

<sup>133</sup> Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 77 ayat (1).

<sup>134</sup> keputusan menteri tenaga kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu pasal 12 ayat 1.

### 3. Asas-Asas Hukum Pengupahan yang Berlandaskan Keadilan

Adapun asas-asas hukum pengupahan yang berlandaskan keadilan yaitu:<sup>135</sup>

- a. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir. Maksudnya hak dan kewajiban itu ada setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian lahir setelah adanya kata sepakat antara pekerja dengan pengusaha. Setelah adanya kata sepakat maka para pihak harus terikat dengan perjanjian sebagaimana prinsip perjanjian yang dikenal dengan *pacta sunt servanda*, yang mana istilah lengkapnya *pacta convent; quae neque contra leges neque dolo malo inita sunt omnimodo observanda sunt*. Hal ini mengandung makna bahwa suatu kontrak yang tidak dibuat secara ilegal dan dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti. Hubungan kerja akan berakhir setelah habis jangka waktu berlakunya atau ditetapkan oleh hukum, maka hak dan kewajiban akan berakhir setelah hubungan kerja berakhir.
- b. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas. Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mengacu pada kebutuhan hidup yang manusiawi. Komponen upah akan menentukan perhitungan hak atau upah lainnya seperti upah lembur, uang pesangon, premi asuransi. Upah pokok adalah imbalan atas jasa pekerja, dan bagian

<sup>135</sup> Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Mimbar Hukum, Vol 29. No. 1 Februari 2017, hlm. 86.

terbesar dari komponen upah yang pasti akan dinikmati oleh seluruh pekerja secara rutin sepanjang hubungan kerja masih ada. Dengan demikian, upah pokok itu harus layak untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja.

- c. Tidak boleh adanya diskriminasi upah. Perbedaan upah untuk pekerja yang sejenis atau tingkatan pekerjaan yang sama atas dasar perbedaan kelamin, perbedaan warna kulit, agama, etnis, golongan politik adalah dilarang. Hak atas pekerjaan dan upah yang layak adalah hak asasi manusia yang berlaku secara universal. Diskriminasi upah dilarang karena sikap diskriminasi akan menimbulkan rasa cemburu, iri, dan tidak harmonisnya hubungan sesama yang mempunyai kesempatan yang sama.
- d. Pemberian upah harus manusiawi, pemberian upah dalam hal ini maknanya adalah besarnya upah dan cara pembayaran upah haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang punya hak asasi, yaitu hak hidup yang layak. Pekerja adalah manusia yang memerlukan penghargaan sebagai manusia yang punya harkat dan martabat. Selain itu pembayaran upah harus tepat waktu sebagaimana yang diperjanjikan karena upah ditunggu pekerja untuk memenuhi kehidupannya.
- e. Pemerintah harus melindungi upah pekerja. Sebagai negara hukum, pemerintah sebagai penyelenggara negara harus melindungi warganya terutama warga yang lemah yaitu lemah kelangsungan hubungan kerja,

lemah sosial ekonomi,, serta lemah fisiknya. Untuk menghindari perbuatan semena-mena pihak yang kuat ekonominya.

- f. Keseimbangan. Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori John Rawls yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha.
- g. Transparansi manajemen pengupahan. Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur dapat berakibat pihak pekerja maklum dan ikhlas hak apa yang diberikan pengusaha. Upah dengan perinciannya haruslah sederhana mungkin, dengan demikian mudah dimengerti oleh para buruh atau pekerja.
- h. Hak prioritas atas upah. Pembayaran upah harus didahulukan dari pada kreditur lainnya. Apabila pengusaha mempunyai kreditur lebih dari satu, maka pekerja sebagai pemegang hak atas upah merupakan kreditur preferen atau kreditur yang di istimewa. Tujuan dari prinsip ini karena kehadiran upah sangat ditunggu oleh pekerja untuk memenuhi rutinitas kebutuhan hidupnya.

#### **4. Macam – Macam Upah**

Berikut macam-macam upah<sup>136</sup> :

- a. Upah Harian

---

<sup>136</sup>Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung Gaji, Pensiun, dan Jamsostek*, Jakarta: ForumSahabat, 2008, hlm. 3.

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas. Menurut Kepmen bahwa perjanjian kerja harian atau lepas hanya untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dan pekerja atau buruh yang bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama (tiga) bulan berturut-turut maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.<sup>137</sup>

b. Upah Borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman.

Pembayaran upah borongan hanya dilakukan untuk pekerja yang status kerjanya adalah pekerja kontrak.

c. Upah Tetap

Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja atau buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan

---

<sup>137</sup> Kepmen No. 100 Tahun 2004 Bab V tentang perjanjian kerja harian atau lepas ayat 1 dan 3.

bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.

d. Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu perjanjian. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.

