

BAB II
TINJAUAN TEORITIS TENTANG PERBUATAN INGKAR JANJI
TERKAIT UPAH OLEH PENGUSAHA BERDASARKAN ASAS *PACTA*
SUNT SERVANDA

A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat.

Walaupun di dalam Undang-Undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja telah diatur tersendiri didalam Undang-Undang tersebut.³⁴

Salah satu prinsip yang berlaku dalam hukum perjanjian menurut Pasal 1338 KUHPerdata :

- 1) Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya;
- 2) Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu;
- 3) Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

³⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja GrafindoPersada Cet. Ke-6, Jakarta, 2006, Hlm. 122.

Dalam buku lain dijelaskan arti perjanjian kerja juga diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁵

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja tidak mesyaratkan bentuk tertentu bisa dibuat secara tertulis yang ditanda tangani kedua pihak atau dilakukan secara lisan. Dalam hal perjanjian kerja dibuat tertulis, maka perjanjian yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu antar kerja antar daerah antar kerja antar Negara, dan perjanjian kerja di laut biaya yang diperlukan dalam pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggungjawab pengusaha.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibuat atas dasar:

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada paksaan, penyesatan kekhilafan atau penipuan;

³⁵ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, Hlm. 7.

- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cukup usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- c. Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Tetapi ada kemungkinan sepakat ini menjadi cacat apabila Pasal 1320 KUHPerdara mengandung unsur:³⁶

a. Kekhilafan

Perumusan kekhilafan itu terdiri dari kekhilafan dapat mengenai benda yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan dan kekhilafan mengenai pihak lawannya dalam perjanjian yang bersangkutan.

b. Paksaan

Yang dimaksud dengan paksaan yaitu rohani dan paksaan jiwa jadi buka paksaan badan, sedangkan yang diancam itu harus suatu perbuatan yang terlarang oleh Undang-Undang, jadi apabila ancaman itu suatu tindakan yang memang diizinkan oleh Undang-Undang maka tidak dapat dikatakan suatu paksaan.

c. Penipuan

Penipuan terjadi apabila satu pihak memberikan keterangan palsu atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya agar

³⁶ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, : PT.Rineka Cipta , Jakarta, 2003, Hlm. 68.

memberikan perizinanya, pihak yang menipu itu bertindak secara aktif untuk menjerumuskan pihak lawanya.

Perlu diperhatikan bahwa perjanjian yang memenuhi syarat menurut Undang-Undang diakui oleh hukum. Sebaliknya perjanjian yang tidak memenuhi syarat tidak akan diakui oleh hukum walaupun diakui oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

2. Perjanjian Kerja Dalam Hukum Islam

Di dalam hukum Islam, masalah ketenagakerjaan diatur dalam hal sewa menyewa (*ijarah*). Al *ijarah* berasal dari kata *al ajru* yang arti menurut bahasanya *al'iwadh* (ganti dan upah), dari sebab itu atas *tsawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). Menurut pengertian syara al *ijarah* ialah: “suatu jenis akad untuk mengamnil manfaat dengan jalan penggantian”

Sedangkan menurut istilah adalah: “akad untuk memperbolehkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.

Setelah melihat definisi diatas, pengertian *ijarah* ialah upah dan sewa, jasa atau imbalan, yaitu transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda. Yang salah satunya berbentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup.³⁷

Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian *ijarah a'yan* yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.

³⁷ Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontekstual*, PT. Raja Grafindo Persada Cet ke. I, Jakarta, 2002, Hlm. 181-182.

Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* (*ajir* ini terdiri dari *ajir* kahs yaitu seseorang atau beberapa orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu bagi seseorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja secara khusus untuk satu pihak *mustakjir*. Dan *ajir musytarak* yaitu orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian ia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut dengan *musta'jir*.³⁸

Menurut ulama hanafiyah rukun ijarah itu hanya satu, yaitu ijab (ungkapan menyewakan) dan qabul (persetujuan terhadap sewa menyewa), akan tetapi jumhur ulama mengatakan bahwa rukun al-ijarah itu ada empat, yaitu:

- a. Orang yang berakad
- b. Sewa/imbalan
- c. Manfaat, dan
- d. Shighat (ijab dan qabul).

Sebagai transaksi umum, ijarah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad ijarah adalah sebagai berikut:

³⁸ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (konsep, regulasi, dan implementasi)*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2010, Hlm. 135.

- a. Untuk kedua orang yang berakad (al-muta'adain), menurut ulama syafi'iyah dan hanabillah, disyaratkan telah baligh dan berakal.
- b. Kedua berlah pihak yang berakad menyatakan kerelaanya untuk melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah dalam surat an-Nisa 4:29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“...wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta kamu dengan cara yang batil, kecuali melalui suatu perniagaan yang berlaku suka sama suka diantara kamu”

- c. Manfaat yang menjadi obyek al-ijarah harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak muncu perselisihan dikemudian hari.
- d. Obyek al-ijarah itu boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercatat
- e. Obyek al-ijarah itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara
- f. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa.
- g. Obyek al-ijarah itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan.
- h. Upah/sewa dalam akad al-ijarah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta.
- i. Ulama hanafiyah mengatakan upah/sewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewa.³⁹

³⁹ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2007, Hlm. 231-235.

Ijarah yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja atau buruh, harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu: pertama, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam hal ijarah pekerjaan, diperlukan adanya *job description* (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan, sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja. Kedua, pekerjaan yang menjadi pbyek ijarah tidak berupa pekerjaan yang telah mejadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsung akad ijarah.⁴⁰

Sehubungan dengan itu perlunya mengetahui hak dan kewajiban yang dimiliki pemberi kerja dan pekerja itu sendiri. Kewajiban pemberi kerja adalah memberikan upah bagi pekerja tepat waktu sesuai dengan yang diperjanjikan dan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerja dan memberika hak-hak yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Untuk itu pemberi kerja berhak atas terselesaikannya pekerjaan oleh pihak tenaga kerja tepat pada waktunya, sedangkan kewajiban pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan *job description* yang ada dan mematuhi segala ketentuan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Untuk itu pekerja mempunyai ha katas upah, jaminan kesehatan dan keamanan kerja mendapat perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁴¹

3. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

⁴⁰ Ghufiron, *Op.cit*, Hlm. 185-186.

⁴¹ Abdul Ghofur Anshori, *Op.cit*, Hlm. 136.

Pada dasarnya unsur-unsur yang harus dipenuhi agar perjanjian bisa dinyatakan sah dan mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, haruslah memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam Pasal 1320 KUHPerdara, didalam perjanjian kerja pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang telah ditentukan Pasal 1320 KUHPerdara masih menjadi pengangan dan harus diterapkan agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaanya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

Walaupun demikian didalam pembuatan perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi. Menurut seorang pakar hukum perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof, Mr. M.G. Rood,⁴² beliau menyebutkan bawah suatu perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:

1) Adanya unsur work atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja,

Pekerjaan yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakan pekerjaan itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibat hal

⁴² Djumadi, *Op.cit*, Hlm. 28.

tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dalam perjanjian kerja.

2) Adanya unsur servis atau pelayanan

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha/majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut menunjukkan bahwa si pekerja dalam melakukan pekerjaannya dibawah wibawa si majikan

Pada dasarnya bahwa prinsip dalam unsur servis ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja. Oleh karena itu jika suatu pekerjaan yang tujuan bukan untuk kemanfaatan si pekerja itu sendiri maka perjanjian tersebut jelas bukan merupakan perjanjian kerja.

3) Adanya unsur time atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerjaan tersebut, disini pribadi

manusia akan hilang sehingga akan timbulah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerja tersebut disamping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga si majikan. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja tau peraturan perusahaan dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan dan ketertiban umum.

4) Adanya unsur upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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 jasa yang telah dilakukan.⁴³

Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Pemberian dari pemberi kerja yang sifatnya tidak wajib, sesuai dengan yang ditentukan

⁴³ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

didalam perjanjian kerja atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang sifatnya tidak mengikat untuk dilaksanakan maka pemberian tersebut tidak bisa dikategorikan atau klasifikasikan sebagai upah, sebagai misalnya berupa bonus, persenan dan tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Karena yang disebut dengan upah yaitu imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja secara terutama dan terus menerus.

4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian timbul karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan kedua belah pihak tersebut telah memenuhi pada syarat sahnya perjanjian. Sebagaimana dimaksud pada Pasal 1320 KUHPerdara :⁴⁴

- a. Adanya persetujuan kehendak antara para pihak yang membuat perjanjian (*consensus*). Yang dimaksud dengan persetujuan kehendak adalah kesepakatan. Sepakatnya antara para pihak yang mengenai pokok perjanjian yang dibuat itu. Persetujuan kehendak bersifat bebas, artinya betul-betul atas kemauan sukarela antara para pihak. Tidak ada paksaan sama sekali dari pihak manapun. Sebelum ada persetujuan biasanya pihak-pihak mengadakan perundingan.
- b. Adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian (*capacity*). Menurut ketentuan Pasal 1330 KUHPerdara dikatakan tidak cakap membuat peranjina adalah orang-orang yang belum dewasa, dibawah pengampuan

⁴⁴ A. Qiram SyamsuddinMeliala, *Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Yogyakarta, 2001, Hlm. 56.

dan wanita bersuami. Tetapi sebagai perkembangannya wanita yang telah bersuami sudah dianggap cakap dalam melakukan perbuatan hukum.

c. Ada suatu hal tertentu (*a certain subject matter*), suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Apa yang diperjanjikan juga harus jelas, syarat bahwa prestasi harus tertentu atau dapat ditentukan, gunanya adalah untuk menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul perselisihan dalam melaksanakan perjanjian. Jika prestasi itu kabur, sehingga perjanjian tidak dapat dilaksanakan maka dianggap tidak ada objek perjanjian. Akibat tidak dipenuhi syarat ini, maka perjanjian batal demi hukum.

d. Adanya suatu sebab yang halal (*legal cause*) artinya merupakan sebab dalam arti perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak. Undang-Undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian, yang di perhatikan atau diawasi oleh Undang-Undang adalah isi perjanjian itu, tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

5. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Di dalam melaksanakan hubungan kerja pekerja tidak pernah lepas dari hak dan kewajibannya sebagai pekerja, demikian pula halnya dengan pengusaha yang memberikan pekerjaan juga tidak lepas dari hak dan kewajibannya sebagai pengusaha.

Imam soepomo menjelaskan bahwa hubungan kerja itu adalah hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi, prestasi menurut subekti sebagaimana dikutip yaitu suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak-hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.⁴⁵

1) Kewajiban pekerja

a. Melakukan pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang telah dijanjikan dalam perjanjian kerja, mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui didalam perjanjian. Pekerjaan pada prinsipnya harus dikerjakan sendiri. Karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri sendiri, sehingga apabila pekerja atau buruh meninggal dunia hubungan kerja berakhir demi hukum

b. Menaati tata tertib perusahaan

⁴⁵ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2008, Hlm. 78-79.

Di dalam melakukan pekerjaan pekerja/buruh wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

c. Bertindak sebagai pekerja yang baik

Kewajiban ini merupakan timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik dengan demikian pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun melaksanakannya apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan.

2) Kewajiban Pemberi Kerja

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah.⁴⁶ Di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Yayasan mengatakan bahwa penentuan mengenai gaji, upah, atau honorium ditetapkan oleh Pembina sesuai dengan kemampuan kekayaan yayasan.

Kewajiban tidak hanya dibebankan kepada pekerja saja, tetapi pengusaha sebagai pemberi kerja juga dibebankan dengan kewajiban yaitu:

⁴⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 66.

- a. Kewajiban untuk membayar upah sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja, dalam hal ini merupakan kewajiban pokok pengusaha yang pembayarannya secara tepat waktu.
- b. Kewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan.
- c. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan pernah bekerja untuk pekerja yang telah berhenti yang dapat dipergunakan untuk pengalaman pekerja.

Kewajiban yang harus diberikan oleh pekerja sebagaimana yang telah diuraikan diatas merupakan hak yang harus diterima oleh pengusaha dan begitu juga sebaliknya. Apa yang menjadi kewajiban pengusaha merupakan hak bagi pekerja dalam perjanjian kerja tersebut.

B. Perbuatan Ingkar Janji (Wanprestasi)

1. Pengertian Wanprestasi

Wanprestasi berasal dari Bahasa Belanda “*wanprestastie*” yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian atau perikatan yang timbul karena Undang-Undang.⁴⁷

Semua subjek hukum baik manusia atau badan hukum dapat membuat suatu persetujuan yang menimbulkan perikatan diantara pihak-pihak yang membuat persetujuan tersebut. Persetujuan ini mempunyai kekuatan yang

⁴⁷ R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung, 2007, Hlm. 18.

mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian tersebut sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdota.

Menurut Kamus Hukum, wanprestasi berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian.⁴⁸ Adapun yang dimaksud wanprestasi adalah suatu keadaan yang dikarenakan kelalaian atau kesalahannya, debitur tidak dapat memenuhi prestasi seperti yang telah ditentukan dalam perjanjian dan bukan dalam keadaan memaksa adapun yang menyatakan bahwa wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur

Tidak terpenuhinya kewajiban itu ada dua kemungkinan alasan yaitu:⁴⁹

- 1) Karena kesalahan debitur, baik karena sengaja atau kelalaian.
- 2) Karena keadaan memaksa (*force majeure*) jadi diluar kemampuan debitur.
Debitur tidak bersalah

Menurut Wirjono Prodjodikoro, mengatakan bahwa wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi di dalam hukum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Barangkali dalam Bahasa Indonesia dapat dipakai istilah “pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan pelaksanaannya janji untuk wanprestasi”.⁵⁰

⁴⁸ Sudarsono, Kamus Hukum, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, Hlm. 578.

⁴⁹ Wiryono Prodjodikoro, *Op. Cit*, Hlm. 62.

⁵⁰ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Sumur Pustaka, Bandung, 2012, Hlm. 17.

Mariam Darus Badruzaman mengatakan bahwa apabila debitur “karena kesalahannya” tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka debitur itu wanprestasi atau cidera janji. Kata karena salahnya sangat penting, oleh karena debitur tidak melaksanakan prestasi yang diperjanjikan sama sekali bukan karena salahnya.⁵¹

Untuk menentukan apakah seorang debitur itu bersalah melakukan wanprestasi, peril ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang debitur itu dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi. Ada empat keadaan yaitu:

- 1) Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian, atau tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan Undang-Undang dalam perikatan yang timbul karena Undang-Undang.
- 2) Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak baik atau keliru. Disini debitur melaksanakan atau memenuhi apa yang diperjanjikan atau apa yang ditentukan oleh Undang-Undang, tetapi tidak sebagaimana mestinya menurut kualitas yang ditentukan dalam perjanjian atau menurut yang ditetapkan Undang-Undang.
- 3) Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya. Disini debitur memenuhi prestasi tetapi terlambat. Waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tidak dipenuhi

⁵¹ R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, Pembimbing Masa Cetakan ke IV, Jakarta, 2013, Hlm.59.

- 4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dipenuhinya tersebut.

Akibat hukum bagi debitur yang telah melakukan wanprestasi ada hukum atau sanksi berikut ini:⁵²

- 1) Debitur diharuskan membayar ganti kerugian yang telah diderita oleh kreditur Pasal 1243 KUHPerdota. Ketentuan ini berlaku untuk semua perikatan.
- 2) Dalam perjanjian bilateral, wanprestasi dari satu pihak memberikan hak kepada pihak lain untuk membatalkan atau memutuskan perjanjian lewat hakim Pasal 1266 KUHPerdota.
- 3) Resiko beralih kepada debitur sejak saat terjadinya wanprestasi Pasal 1237 ayat (2) KUHPerdota. Ketentuan ini hanya berlaku bagi perikatan untuk memberikan sesuatu.
- 4) Membayar biaya perkara apabila diperkarakan dimuka hakim Pasal 181 ayat (1) HIR. Debitur yang terbukti melakukan wanprestasi tentu dikalahkan dalam sidang dipengadilan. Ketentuan ini berlaku untuk semua perikatan.
- 5) Memenuhi perjanjian jika masih dapat dilakukan atau pembatalan perjanjian disertai dengan pembayaran ganti kerugian Pasal 1267 KUHPerdota. Ini berlaku untuk semua perikatan.

⁵² Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit*, Hlm. 98.

Dari akibat-akibat hukum tersebut di atas, kreditur dapat memilih diantara beberapa kemungkinan tuntutan terhadap debitur, dapat menuntut pemenuhan perikatan atau pemenuhan perikatan disertai dengan ganti kerugian atau menuntut ganti kerugian saja atau menuntut pembatalan perjanjian lewat hakim, atau menuntut pembatalan perjanjian disertai dengan ganti kerugian.

Ganti kerugian menurut Pasal 1243 KUHPerdota sebagaimana disebutkan: “ganti kerugian karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya tetap melalaikannya, atau sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya”

Bekenaan dengan ganti kerugian adalah ganti kerugian yang timbul karena debitur melakukan wanprestasi karena lalai. Ganti kerugian itu terdiri dari tiga unsur sebagaimana yang disebut dalam Pasal 1246 KUHPerdota, yaitu:

- 1) Ongkos-ongkos atau biaya-biaya yang telah dikeluarkan
- 2) Kerugian karena kerusakan, kehilangan atas barang kepunyaan kreditur akibat kelalaian debitur. Kerugian ini adalah yang sungguh-sungguh diderita.

- 3) Bunga atau keuntungan yang diharapkan, karena debitur lalai kreditur kehilangan keuntungan yang diharapkan.⁵³

Ganti kerugian itu harus berupa uang bukan berupa barang. Dalam ganti kerugian itu tidak senantiasa ketiga unsur itu harus ada. Minimal ganti kerugian itu adalah kerugian yang sesungguhnya di derita oleh kreditur.

2. Overmacht

Overmacht adalah keadaan memaksa, yaitu keadaan tidak dapat dipenuhinya prestasi oleh debitur karena terjadi suatu peristiwa bukan karena kesalahannya, peristiwa mana tidak dapat diketahui atau tidak dapat diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan.⁵⁴

Unsur-unsur yang terdapat dalam keadaan memaksa adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak dipenuhi prestasi karena peristiwa yang membinasakan atau memusnahkan benda yang menjadi objek perikatan. Ini selalu bersifat tetap
- 2) Tidak dapat dipenuhi karena suatu peristiwa yang menghalangi perbuatan debitur untuk berprestasi, ini dapat bersifat tetap atau sementara.
- 3) Peristiwa itu tidak dapat diketahui atau diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan baik oleh debitur maupun oleh kreditur, jadi bukan karena kesalahan pihak-pihak khususnya debitur.

⁵³ R. Subekti, *Op. Cit*, Hlm. 67.

⁵⁴ A. Qiram Syamsudin Meliala, *Op. Cit*, Hlm. 27.

Dalam keadaan memaksa ini debitur tidak dapat dipersalahkan, karena keadaan ini timbulnya di luar kemauan dan kemampuan pihak debitur. Wanprestasi karena keadaan memaksa bisa terjadi karena benda yang menjadi obyek perikatan itu binasa atau lenyap, bisa juga terjadi karena perbuatan debitur memenuhi prestasi itu terhalang.⁵⁵

Keadaan memaksa yang menimpa benda objek perikatan bisa menimbulkan kerugian sebagian, bisa juga menimbulkan kerugian total. Sedangkan keadaan memaksa yang menghalangi perbuatan debitur memenuhi prestasi itu bisa bersifat tetap maupun bersifat sementara.

Sehubungan dengan keadaan memaksa ini dalam ilmu hukum dikenal dua macam ajaran, yaitu:

- 1) Objektif, yaitu benda yang menjadi objek perikatan tidak dapat dipenuhi oleh siapapun. Dalam keadaan yang demikian ini secara otomatis keadaan memaksa itu mengakhiri perikatan karena tidak mungkin dapat dipenuhi. Dengan kata lain perihal menjadi batal. Keadaan memaksa ini bersifat tetap.
- 2) Subjektif, karena menyangkut perbuatan debitur sendiri, jadi dalam hal ini terbatas pada kemampuan debitur. Dasar ajaran ini adalah kesulitan-kesulitan, meskipun demikian debitur masih mungkin memenuhi prestasi walaupun mengalami kesulitan atau menghadapi bahaya. Keadaan memaksa ini bersifat sementara.

C. Asas *Pacta Sunt Servanda* (janji itu mengikat)

⁵⁵ Ahmad Marsudi, *Hukum Perikatan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2005, Hlm. 67.

1. Pengertian Asas *Pacta Sunt Servanda* (janji itu mengikat)

Pacta sunt servanda atau yang kerap disamakan dengan prinsip *sancity of contract* merupakan prinsip dasar hukum yang ditemukan di semua bangsa. Asas *pacta sunt servanda* (janji itu mengikat) merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa kontrak secara alamiah mengikat berdasarkan dua alasan, yakni pertama adalah sifat kesederhaan bahwa seseorang harus bekerjasama dan berinteraksi dengan orang lain, yang berarti bahwa orang-orang ini harus saling mempercayai yang pada akhirnya memberikan kejujuran dan kesetiaan (janji itu mengikat), sedangkan alasan kedua adalah setiap individu memiliki hak, dimana yang paling mendasar adalah hak milik yang dapat dialihkan.⁵⁶

Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdota yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak di dalam perjanjian tersebut. Bagi hukum perikatan di Indonesia, asas ini merupakan konsekuensi logis dari keberadaan Pasal 1233 KUHPerdota yang menyatakan bahwa setiap perikatan dapat lahir dari Undang-Undang maupun karena perjanjian. Sehingga perjanjian yang hakekatnya adalah perikatan yang dibuat dengan sengaja atas

⁵⁶ Madjedi Hasan, *Pacta Sunt Servanda Penerapan Asas "Janji itu mengikat" Dalam Kontrak Bagi hasil di Bidang Minyak dan Gas Bumi*, Fikahati Aneska, Jakarta, 2005, Hlm 29.

kehendak para pihak secara sukarela harus dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana telah dikehendaki oleh mereka.⁵⁷

Menurut Artadi dan Putra dalam bukunya mengatakan dasar hukum Asas *Pacta Sunt Servanda* sebagai berikut:

- 1) Pasal 1338, Perjanjian berlaku mengikat sebagai Undang-Undang;
- 2) Pasal 1339, Perjanjian mengikat juga untuk segala sesuatu karena sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan dan kebiasaan;
- 3) Pasal 1340, Perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya;
- 4) 1870, Akta otentik (perjanjian) memberikan di antara para pihak dan ahli warisnya atau orang-orang yang mendapat hak dari padanya, suatu bukti yang sempurna;
- 5) 1870, Perjanjian simulasi tidak mengikat para pihak.

Bahwa pada dasarnya Asas *Pacta Sunt Servanda* berkaitan dengan kontrak atau perjanjian yang dilakukan diantara individu, yang memiliki makna bahwa perjanjian merupakan Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya mengisyaratkan bahwa pengingkaran terhadap kewajiban yang ada pada perjanjian merupakan tindakan melanggar janji atau wanprestasi.

Kesepakatan yang dibuat harus dilaksanakan oleh para pihak yang telah sepakat. Apabila salah satu pihak dalam perjanjian tidak melaksanakannya, maka pihak lain dalam perjanjian berhak untuk memaksakan pelaksanaannya

⁵⁷ R Subekti dan R Tjirosudibio, *Terjemahan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2002, Hlm 342.

melalui mekanisme dan jalur hukum yang berlaku. Titik focus dari perjanjian adalah kebebasan berkontrak atau sering disebut dengan prinsip otonomi yang berarti bahwa dengan memperhatikan batas hukum yang tepat orang dapat mengadakan perjanjian apa saja sesuai dengan kehendaknya, dan apabila mereka telah memutuskan untuk membuat perjanjian, mereka terikat dengan perjanjian tersebut.⁵⁸

2. Konsep Asas *Pacta Sunt Servanda* di Indonesia

Keberadaan asas *pacta sunt servanda* dalam suatu perjanjian, menekankan bahwa keterikatan para pihak dalam perjanjian adalah keterikatan kepada isi perjanjian yang ditentukan oleh para pihak sendiri atau dianggap ditentukan oleh para pihak sendiri, maka orang yang sebenarnya terikat kepada janjinya sendiri, janji yang diberikan kepada pihak lain dalam perjanjian.⁵⁹ Orang terikat bukan karena ia menghendaki tetapi karena ia memberikan janjinya.⁶⁰

Kepentingan para pihak yang terikat dalam suatu kontrak ketika kontrak tersebut ditutup adalah dengan menghormatinya. Namun demikian, meskipun ada itikad baik dalam membuat dan menutup kontrak oleh para pihak, mungkin saja dalam pelaksanaan kontrak tersebut tidak berjalan sempurna atau tidak

⁵⁸ I Ketut Artadi, I Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, *Implementasi Ketentuan Hukum Perjanjian Kedalam Perancangan Kontrak*, Udayana University, 2010, Denpasar, Hlm. 36.

⁵⁹ J Satrio, *Hukum Perjanjian*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, Hlm. 359.

⁶⁰ *Ibid.*

dilaksanakan sama sekali.⁶¹ Dalam kondisi yang demikian, pihak yang dirugikan dapat menuntut haknya yang diakomodir oleh hukum, dimana tindakan yang karena tidak melakukan pemenuhan kontrak tersebut adalah dengan melakukan pemutusan kontrak secara sepihak.⁶²

Pada saat ini, prinsip *pacta sunt servanda* sesungguhnya tidak memiliki ciri yang mutlak (absolut), karena lingkungannya dibatasi dengan pengecualian yang diberikan oleh hukum, misalnya perbuatan yang tidak mungkin baik secara hukum maupun fisik dan memperkaya diri secara tidak adil. Banyak negara yang telah menganut konsep dasar kebijakan pelepasan kewajiban, hanya saja pelaksanaan atau implementasinya yang berbeda di tiap-tiap Negara. Dalam banyak Negara konsep pelepasan melaksanakan kewajiban ini untuk ditampung dengan konsep "*force majeure*" sebagai alasan untuk tidak melaksanakan tidak dapat hanya diasumsikan, tetapi harus dinyatakan dalam kontrak.⁶³

Hukum perjanjian di Indonesia yang tunduk pada KUHPerdara sebagai manifestasi nilai-nilai yang termuat dalam *Code Napoleon* yang tidak mengenal paham *rebus sic stantibus*. Hal ini dikarenakan *Code Napoleon* dibuat pada masa kejayaan liberalism yang begitu mengagungkan *pacta sunt servanda*, berdasarkan keberadaan Pasal 1338 KUHPerdara tersebut, maka dapat dilihat bahwa dalam hukum perjanjian di Indonesia, semua perjanjian haruslah tunduk pada itikad baik (*good faith*) dalam pelaksanaannya karena

⁶¹ Madjedi Hasan, *Op.Cit*, Hlm. 30.

⁶² *Ibid.*

⁶³ *Ibid.*

sifatnya yang mengikat seperti sebuah Undang-Undang bagi para pihak dalam perjanjian. Pengecualian sifat mengikat ini adalah bila terdapat keadaan memaksa (*force majeure*) yang diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem hukum Indonesia tidak mengintrodusir prinsip *rebus sic stantibus* dalam ranah hukum perjanjian, namun lebih mengedepankan aspek keadaan memaksa (*forje majeure*) dalam konteks pembatasan sifat mengikat perjanjian sebagai Undang-Undang bagi para pihak dalam perjanjian (*pacta sunt servanda*).

D. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah “hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja./buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”⁶⁴

Upah merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam masalah ketenagakerjaan. Hal ini karena keinginan orang bekerja adalah untuk

⁶⁴ Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Huta Media, Depok, 2016, Hlm. 7.

mendapatkan upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup, bila tingkat upah yang ditawarkan oleh pengusaha dinilai tidak mencukupi oleh pekerja, maka pekerja tersebut tidak akan menerima pekerjaan yang ditawarkan. Sebaliknya, ada juga pekerja yang bekerja dengan tingkat upah berapapun. Upah adalah balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja.

Dengan demikian, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kebijakan perlindungan pengupahan 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 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 proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar

keuntungan menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu. Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:⁶⁵

a. Teori Upah Normal

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk membiayai segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

b. Teori Undang-Undang Upah Besi

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha, sebab teori itu yang dipergunakan mudah saja kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu jadi harus ditentang.

c. Teori Dana Upah

⁶⁵ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 69.

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori Undang-Undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

d. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau Negara yang disebut dana anak-anak.

2. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:⁶⁶

1) Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

⁶⁶ *Ibid*, Hlm. 67-72

2) Upah Nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3) Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relative cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4) Upah Minimum

Upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

5) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara

upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Kondisi perekonomian Negara
- b. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada
- c. Peraturan perpajakan
- d. Standart hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

3. Dasar Hukum Upah Dalam Hukum Islam

Dasar hukum diperbolehkannya ijarah terdapat pada Al-Quran, Hadist serta pendapat para ulama sebagai berikut:

1. Al-Quran

- a. Q.S At-Taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikemablikan kepada (Allah) yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

- b. Q.S Ali Imran: 57

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللّٰهُ لَا
يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

“...adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan saleh, maka Allah akan memberika kepada mereka dengan sempurna

pahal amalan-amalan mereka dan allah tidak menyukai orang-orang zalim...”

2. Hadist

a. Dalam riwayat Ibnu Majah, Rasulullah saw, bersabda:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَالِدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ
السَّلْمِيِّ 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 عَرَفُهُ

“...Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata telah menceritakan kepada kamu Wahb bin sa'id bin Athiah As Salami berkata telah dari Abdullah bin Umar ia berkata, “rassulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya...”

Hadist diatas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan keterlamabtan pembayara upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Rasulullah saw pada hari kiamat dalam hal ini Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorangkaryawan.

b. Dalam riwayat Abdullah ibn Abbas dikatakan:

عن أنس بن مالك رضي الله عنه قال حجج أبو طيبة رسول الله صلى الله عليه وسلم فأمر له بصاع من تمر وأمر أهله أن يخففوا من خراجه (رواه البخاري ومسلم وأحمد)

“dari Anas bin malik ra, ia berkata: Rasullulah SAW berbekam dengan Abu Thayyibah kemudian beliau menyuruh memberinya satu sha'gandum dan menyuruh keluarganya untuk meringankanya dari beban kharaj”

Diriwalkan dari Ibnu Abbas bahwa Rasullulah SAW, bersabda, *“berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”* (H.R. Bukhari dan Muslim)