

# PENINJAUAN UPAH HUKUM POSITIF PERSPEKTIF DOKTRIN EKONOMI ISLAM MENGENAI UPAH SYARIAH

**Dian Ferricha**

*LAIN Tulungagung, Jl. Mayor Sujadi Timur 46*

*Email: dianferricha@gmail.com*

## *Abstract*

*The realization of a good investment climate, one of them with a conducive industrial relations. The current wage system is still not completely answer the problems of wages is complex, given the rise of workers' demands related to wages in each year which impact on the weakness of the economy in Indonesia. That requires an alternative solution to the problem of wages complex answer through the fulfillment of the principle of remuneration in accordance with the conditions and needs of workers / laborers Indonesia. Answering the above problems can put the knowledge to be a solution. One applicative knowledge that can address the problems of wages through sharia. Through normative juridical research method with a prophetic approach based on legal materials normative-prescriptive, this study aims to analyze the wage review of the positive law doctrine of Islamic economics perspective on wages sharia. It is intended that knowledge can also contribute solutions to the economic problems in Indonesia, especially in the realm of industrial relations.*

**Keywords:** *review of wages, positive law, the doctrine of Islamic economics*

## *Abstrak*

*Terwujudnya iklim investasi yang baik salah satunya dengan kondusifnya hubungan industrial. Sistem pengupahan yang berlaku saat ini masih belum*

*tuntas menjawab permasalahan upah yang kompleks, mengingat maraknya tuntutan buruh terkait upah di setiap tahun yang berimbas pada lemahnya perekonomian di Indonesia. Untuk itu dibutuhkan alternatif solusi dalam menjawab permasalahan upah yang kompleks melalui pemenuhan asas pengupahan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pekerja/buruh Indonesia. Menjawab masalah diatas dapat menempatkan sebuah pengetahuan untuk dijadikan solusi. Salah satu pengetahuan aplikatif yang dapat menjawab permasalahan upah yakni melalui syariah. Melalui metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan profetik didasarkan atas bahan-bahan hukum bersifat normatif-preskriptif, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa mengenai peninjauan upah hukum positif perspektif doktrin ekonomi islam mengenai upah syariah. Hal ini bertujuan bahwa pengetahuan juga dapat memberikan sumbangsib solusi atas permasalahan perekonomian di Indonesia terutama dalam ranah hubungan industrial.*

**Kata kunci:** *Peninjauan upah, hukum positif, doktrin ekonomi islam*

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong industrialisasi menjadi garda depan pembangunan di Indonesia. Hal ini dimaksudkan guna mewujudkan tujuan pembangunan yakni memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia<sup>1</sup>. Terkait upaya tersebut, Pemerintah melakukan perbaikan infrastruktur dan akses sumber daya ekonomi yang salah satunya ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Upaya untuk membebaskan pekerja/buruh dari kemiskinan absolut merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan penduduk.

Kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 diwujudkan

---

<sup>1</sup> Esensi pembukaan Undang-undang Dasar (UUD) Republik Indonesia 1945 alinea ke-empat.

dalam komponen upah<sup>2</sup>. Iman Soepomo menegaskan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh yang diwujudkan dalam komponen upah harus dipenuhi, dikarenakan pekerja/buruh adalah suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis pekerja/buruh adalah bukan individu yang bebas, karena pekerja/buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri serta secara terpaksa menjual tenaganya pada orang lain dimana ia tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Oleh karena itu pekerja/buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil dan diskriminatif. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan dari negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan<sup>3</sup>.

Perlindungan yang selalu di dengungkan oleh pekerja/buruh yakni perlindungan upah. Hal ini dikarenakan upah merupakan tuntutan normatif yang selama ini masih menyisakan banyak permasalahan bagi dunia ketenagakerjaan sehingga melahirkan berbagai isu hukum dalam ranah hubungan industrial.

Ketidajelasan asas pengupahan terutama pada standar kebutuhan hidup layak yang masih diwarnai intervensi pemerintah ini dapat menimbulkan ketidakadilan dalam sistem pengupahan yang berlaku. Hal ini dapat beresiko pada pemenuhan kebutuhan hidup individu pekerja/buruh dan keluarganya. Ketika hal ini dibiarkan saja, pekerja/buruh akan menjadi radikal dan melakukan gerakan massif-solidaritas sebagaimana aksi demonstrasi yang terus menerus mereka lakukan<sup>4</sup> dan berdampak

---

<sup>2</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

<sup>3</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, edisi revisi cetakan ke-13, (Jakarta : Djambatan, 2003), hal 8-9

<sup>4</sup> Di Lampung, ratusan pekerja/buruh se-Provinsi menuntut UMP Rp 3,7 juta di kantor Pemprov Lampung. Peristiwa yang sama juga terjadi di seluruh Indonesia. Ribuan pekerja/buruh berdemonstrasi sepanjang hari menuntut UMP dan UMK di

signifikan pada lesunya perekonomian Negara karena iklim investasi menjadi terhambat serta kemandirian dan ketertiban Negara menjadi tidak kondusif.

Berdasarkan paparan di atas dapat diartikan sistem pengupahan yang berlaku saat ini masih belum tuntas menjawab permasalahan upah yang kompleks. Untuk itu dibutuhkan alternatif solusi dalam menjawab permasalahan upah yang kompleks melalui pemenuhan asas pengupahan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pekerja/buruh Indonesia.

Menjawab masalah di atas dapat menempatkan sebuah pengetahuan untuk dijadikan solusi. Salah satu pengetahuan aplikatif yang dapat menjawab permasalahan upah yakni melalui syariah. Syariah yang bersumber utama pada Al-Quran dan Al-Hadits memaknai upah yakni imbalan atas sebuah hasil kerja dengan istilah *al-ajr*<sup>5</sup>.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif dengan beberapa pendekatan yakni pendekatan filsafat, pendekatan perundang-undangan, pendekatan perbandingan, pendekatan konseptual dan pendekatan profetik untuk digunakan guna memahami secara lebih utuh isu hukum yang dikaji. Untuk memecahkan atau menjawab isu hukum diperlukan sumber penelitian. Penelitian ini didasarkan atas *bahan-bahan hukum bersifat normatif-preskriptif*. Bahan-bahan hukum bersifat normatif-preskriptif dalam penelitian disertasi ini digunakan untuk mengkaji permasalahan hukum yang terkait dengan substansi hukum positifnya secara tekstual (tidak hanya terhadap norma-norma, tetapi juga asas dan nilai yang terkandung di dalamnya).

## **Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum merupakan salah satu hal penting

---

tahun 2014 naik secara signifikan sesuai harga kebutuhan pokok yang semakin mahal.  
Sumber: *www.okezone.com* 2 November 2013

<sup>5</sup> Tafsir Lajnah Al-Quran, *Op.cit*, h. 180

dalam suatu penelitian hukum karya akademik yakni mengidentifikasi fakta hukum lalu mengeliminir hal-hal yang tidak relevan dan menetapkan isu hukum<sup>6</sup>. Begitu isu hukum tentang pengupahan sudah ditetapkan, peneliti melakukan penelusuran untuk mencari dan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu hukum yang dihadapi. Kemudian melakukan telaah atas isu hukum dan memberikan preskripsi yang berkaitan dengan asas pengupahan syariah dalam hubungan industrial.

Pengumpulan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder disesuaikan dengan isu hukum dan pendekatan yang telah ditetapkan. Pengumpulan bahan hukum melalui pendekatan filsafat digunakan untuk mengkaji secara mendalam tentang pengertian, tujuan, asas syariah, asas hukum, kaidah hukum dan norma syariah.

Pendekatan konseptual atau *conseptual approach* yang lebih esensial dilakukan adalah penelusuran buku-buku hukum (*treaties*) yang didalamnya banyak terkandung konsep hukum<sup>7</sup> yang terkait dengan isu hukum tentang pengupahan syariah dalam hubungan industrial.

Pendekatan perundang-undangan atau *statute approach* sebagai upaya untuk mencari peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum memfokuskan studi pustaka dengan melacak seluruh dokumen utuh peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tema penelitian.

Pendekatan perbandingan digunakan untuk membandingkan antara konsep upah dalam hukum Islam dan hukum positif serta menganalisa perwujudan asas pengupahan syariah dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama di bidang pengupahan di Indonesia dan beberapa negara lain seperti di Australia, Turki dan Singapura. Berasal dari perbandingan ini, dapat diketemukan asas atau prinsip pengupahan yang sama ataupun berbeda dan yang dapat diterapkan maupun yang

<sup>6</sup> Peter M Marzuki, *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana, Prenada Media Group, 2005), h. 141

<sup>7</sup> *Ibid*, h. 194-196

sudah diterapkan mengenai asas pengupahan syariah tersebut. Hal ini dilakukan untuk menyimpulkan pengetahuan konkrit mengenai asas pengupahan syariah sesuai dengan kaidah yang benar dan tepat.

Pendekatan profetik digunakan untuk menganalisa sumber hukum dari Al-Quran dan Al-Hadits mengenai pengupahan dan perundang-undangan di bidang pengupahan yang relevan dengan disertasi ini. Kemudian analisa tersebut diturunkan menjadi asas atau prinsip hukum yang berlaku di masyarakat dalam hal ini asas pengupahan syariah sesuai dengan konteksnya dalam hubungan industrial.

Untuk memudahkan pengarsipan bahan hukum yang terkumpul berdasarkan pendekatan diatas, dipergunakan komputer sebagai alat bantu. Bahan hukum yang telah diperoleh dicatat di dalam file tersendiri, sehingga mudah untuk ditemukan pada saat diperlukan untuk kepentingan analisis. Setiap file diisi dengan bahan hukum yang telah dikelompokkan, sesuai dengan kepentingan analisis<sup>8</sup>.

## PEMBAHASAN

### Upah Konteks Ekonomi islam

Kata *ajr* didalam Al-Quran terdapat sekitar seratus ayat. Istilah ini umumnya dimaknai sebagai imbalan atas suatu pekerjaan (*al-jaz'a* 'ala *al-amal*), jamaknya *al-ujuur*<sup>9</sup>.

Kata ini digunakan Al-Quran untuk beberapa makna sebagai berikut :

1. *Al-ajr* dengan makna imbalan pahala (*as-sawab*)

*Al-ajr* dalam makna ini yaitu sekumpulan imbalan atau ganjaran yang disediakan oleh Allah di akhirat bagi orang yang beriman dan beramal saleh. Hal ini termaktub dalam Firman-Nya: “Barangsiapa mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman,

---

<sup>8</sup> Abdul Rachmat Budiono (II), *Perlindungan Hukum Untuk Pekerja Anak*”, *Disertasi*, Program Pacsas Sarjana Universitas Airlangga Surabaya, 2007, h. 64-65

<sup>9</sup> Muhammad bin Manzur, *Lisanul-'Arab*, Darus-Sadr, Beirut, juz 4, h. 10

maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”<sup>10</sup> (QS. An-Nahl (16) : 97).

2. *Al-ajr* dengan makna mahar atau maskawin (*al-mahr* atau *as-sadaaq*)

*Al-ajr* dalam makna ini adalah sebuah pemberian spesifik yang wajib diberikan laki-laki kepada perempuan yang dinikahinya. Pemberian mahar merupakan simbol tanggungjawab nafkah kepada istri. Makna ini tidak dapat dikalkulasi secara matematis dan diperhitungkan sebagai pengupahan di dunia kerja. Ayat yang berbicara tentang *al-ajr* dengan makna maskawin terdapat dalam Surah An-Nisa ayat 24-25, Al-Maidah ayat 5, Al-Ahzab ayat 50, Al-Mumtahanah ayat 10.

3. *Al-ajr* dengan makna nafkah (*an-nafaqah*)

*Al-ajr* dengan makna ini yakni nafkah dari suami kepada istrinya atas suatu pekerjaan tambahan yang dilakukannya. Makna ini juga tidak dapat dikalkulasi secara matematis dan diperhitungkan sebagai pengupahan di dunia kerja. Sumber dari *al-ajr* ini adalah QS At-Talaq ayat 6.

4. *Al-ajr* dengan makna *al-ijarah* atau *al-ujrah*

*Al-ajr* dengan makna ini adalah imbalan dalam bentuk upah atau jasa atas suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Istilah ini dalam bahasa lainnya disebut upah atau uang atau imbalan jasa atau imbalan barang atas suatu pekerjaan. Menurut Muhtadi Al-Zabidi, kata *al-ajr* dan *al-ijarah* sebenarnya sama. Hanya saja *al-ajr* dikenal penggunaannya untuk pahala dari Tuhan kepada umat-Nya yang beramal saleh, sedangkan *al-ijarah* adalah imbalan kerja atas pekerjaan yang dilakukan (antarsesama manusia)<sup>11</sup>. Di dalam Al-Quran kata *al-ajr* yang bermakna *al-ijarah* atau *al-ujrah* (upah) dijumpai salah satunya pada QS. Al-Qasas ayat 25 dalam arti terjemahannya sebagai berikut :

*“Kemudian salah seorang dari perempuan dua beradik itu datang mendapatkannya dengan berjalan dalam keadaan tersipu-sipu sambil berkata:*

<sup>10</sup> Tafsir Lajnah Al-Quran. Op.cit, h. 180

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 182

*“Sebenarnya bapakmu menjemputmu untuk membalas budimu memberi minum binatang ternak kami”. Maka tatkala Musa datang mendapatkannya dan menceritakan kepadanya kisah-kisah kejadian yang berlaku (mengenai dirinya) berkatalah orang tua itu kepadanya: “Janganlah engkau bimbang, engkau telah selamat dari kaum yang zalim itu”<sup>12</sup>*

Perbuatan yang ditunjukkan Nabi Syuaib kepada Musa atas usahanya membantu memberi minum hewan ternak dari sumber air yang sulit dalam syariah dipahami sebagai makna sebuah kerja. Lebih lanjut dijelaskan pada Tafsir Al-Quran ialah bantuan Musa sebenarnya tidak ditujukan sebagai perbuatan untuk mendapatkan imbalan atas perbuatannya tersebut, melainkan perbuatan tersebut menjadi “pengalaman kerja” yang memberi peluang kepada seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik<sup>13</sup>.

Hal diatas menunjukkan bahwa syariah menjadikan pengalaman kerja sebagai jaminan kepada pengusaha untuk memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh sesuai bidang keahliannya. Syariah juga menegaskan kepada seseorang untuk bekerja yang baik dan profesional sehingga akan diapresiasi oleh pengusaha sehingga otomatis mendapat upah atau imbalan yang baik. Hal ini sebagaimana terdapat pada Quran Surat At-Taubah ayat 105 yang artinya:

*“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Melihat dalam Surat An-Nahl ayat 97 yang artinya :

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”<sup>14</sup>.*

---

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 183

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> Muhammad, *Tenaga Kerja Dan Upah Dalam Perspektif Islam*, <http://pengusahamuslim.com/tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823/>, diakses tanggal 20 Agustus 2014

Mengenai penjelasan dari upah atau imbalan yang baik dari bekerja yang baik, dijelaskan pula oleh Quraish Shihab dalam bukunya *Tafsir Al Misbah* yang menerangkan tentang QS. At Taubah ayat 105 sebagai berikut: “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum. Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Quraish Shibab menjelaskan bahwa ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi. Demikian juga dengan QS. An-Nahl ayat 97 maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi<sup>15</sup>.

Jadi dalam syariah Islam jika seorang pekerja/buruh mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala). Dari dua ayat tersebut dapat kita disimpulkan bahwa upah yang disebut *al-ajr* atau *ujrah* menurut syariah tidak hanya memiliki hanya aspek dunia saja berupa upah atas hasil kerjanya namun memiliki aspek ketuhanan (akhirat) berupa imbalan pahala.

Nabi Muhammad SAW menyinggung mengenai upah ini dalam haditsnya yakni : ”*Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW: Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering*” (H.R Ibnu Majah).

Melihat apa yang disampaikan oleh Rasulullah tersebut dapat dimengerti dengan jelas bahwa ketentuan upah merupakan imbalan kepada seseorang yang melakukan pekerjaan sebagaimana yang kita minta dan membayar upah terhadap orang tersebut, yang dipekerjakan telah dianjurkan oleh beliau dibayarkan upahnya dengan segera sebelum kering keringatnya atau setelah pekerjaan itu selesai dilakukan. Hal ini menjadi salah satu norma yang ditentukan dalam islam dimana pemenuhan hak-hak pekerja tidak boleh ditunda. Islam tidak membenarkan jika seorang pekerja mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara upah tidak

---

<sup>15</sup> *Ibid*

di dapatkan, dikurangi dan ditunda-tunda.<sup>16</sup>

### **Keunggulan Upah Syariah dalam Hubungan Industrial**

Nilai syariah tentang kompensasi pekerja/buruh mempunyai keunggulan pada sistem dan pelaksanaan pengupahan yakni sebagai berikut:

#### *Keunggulan dari aspek akidah*

Sistem ketenagakerjaan islam diturunkan oleh Allah Swt yang mengetahui secara pasti hakikat manusia, maka sudah pasti Dia berwenang membuat peraturan kehidupan manusia. Pembagian atau sistem distribusi dan pemilikan rezeki (termasuk upah pekerja/buruh) yang diturunkan oleh Allah SWT melalui Nabi-Nya pasti sangat adil, sebab Allah tidak mempunyai kepentingan apapun dengan kekayaan dan juga tidak memiliki motif atau manfaat apapun dari sistem tersebut.

Dalam suatu hadits disebutkan, “Seandainya seluruh manusia menyembah Allah, maka tidak akan menambah kebesaran Allah sedikit pun, dan seandainya semua manusia kufur kepada Allah, maka tidak akan mengurangi keagungan dan kebesarannya sedikit pun”<sup>17</sup>. Berbeda dengan manusia, seandainya manusia diberi hak membuat peraturan pembagian rezeki dan pemilikan, maka dia akan membuat yang menguntungkan mereka dan boleh jadi merugikan pihak lain atau bahkan menindasnya. Inilah yang membedakan antara pengupahan syariah dengan pengupahan konvensional.

Meskipun pada pengupahan konvensional, ada yang menawarkan dengan konsep *win-win* (menang semuanya). Pada hakikatnya, yang menang adalah dua pihak yang berbeda, sementara masyarakat banyak yang menjadi korbannya. Dengan demikian sistem ketenagakerjaan islam

---

<sup>16</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Penerjemah. Didin Hafidhuddin, dkk., Judul asli ”*Daural Qiyam Wal Akhlaq fil Istishadil Islami*”, (Jakarta: Robbani Press,1997), h. 403

<sup>17</sup> Eggi Sudjana, *Op.cit*, h. 324

tidak hanya menguntungkan para pekerja saja lalu merugikan pihak pengusaha melainkan terjalannya keharmonisan antara pekerja/buruh, pengusaha dan Negara.<sup>1819</sup>

### *Kebarmisan antara keadilan sistem pengupahan*

Sistem ketenagakerjaan islam dapat menciptakan keharmonisan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga mewujudkan sistem pengupahan yang adil, tidak ada keberpihakan diantara kedua pihak. Untuk menjamin keadilan pada sistem pengupahan, dalam sistem ketenagakerjaan islam Negara diposisikan sebagai pihak yang diberi kewenangan untuk menerapkan mekanisme sanksi yang tegas apabila ada yang melanggar sistem tersebut. Hal ini seperti dilansir oleh Abdurrahman Al-Maliki yang menyatakan: “dan sanksi-sanksi dari Negara atas para pelaku kriminal dan pendosa adalah satu-satunya metode penerapan perintah Allah dan larangan-Nya”.<sup>19</sup>

Sistem perburuhan Islam juga mengharuskan negara menjamin penyelenggaraan pekerjaan yang cukup layak. Artinya, pekerjaan yang disiapkan itu harus dapat menghasilkan upah yang memenuhi tuntutan hidup pekerja/buruh beserta orang-orang yang menjadi tanggungannya. Sedangkan layak diukur dari pekerjaan itu, menilai kelayakan dari tingkat kewajaran bagi orang seperti pekerja/buruh di lingkungan masyarakat dan status sosialnya.

### **Perwujudan Asas Upah Syariah Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Konsep keadilan sebagai landasan dalam pembentukan peraturan hukum secara umum memiliki makna bahwa setiap kaedah hukum secara formal dan material mengandung asas keadilan. Sebagaimana diketahui bahwa hukum bertujuan untuk menegakkan keadilan. Artinya keadilan merupakan esensi cita hukum dari semua hukum didalam kehidupan dan

---

<sup>18</sup> *Ibid*

<sup>19</sup> Nidham Uqubat, *Darul Ummah*: 1990, dalam Eggi Sudjana

kebudayaan manusia. Bagi bangsa Indonesia keadilan tersirat didalam pandangan hidup bangsa dan filsafat negara sebagaimana tersurat dan tersirat dalam Pembukaan UUD N RI 1945 kalimat terakhir yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sesungguhnya makna dan hakikat keadilan sebagai asas hukum dan cita hukum bersumber dari pandangan hidup (*weltanschauung*) setiap bangsa. Jadi asas keadilan mengandung nilai universal yang jabaran dan penerapannya berdasarkan pandangan hidup dan falsafah negara suatu bangsa<sup>2021</sup>.

### 1). *Asas Keadilan Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

Indonesia sebagai negara hukum mengemban kewajiban untuk menegakkan hukum demi keadilan bagi setiap manusia warga negara dan penduduk, bahkan juga demi kemerdekaan manusia. Prinsip keadilan dari para pemikir filsafat hukum mengajarkan bahwa keadilan sebagai cita hukum hanya dapat ditegakkan oleh dan di dalam negara hukum karena negara mempunyai kewenangan atas nama seluruh warga negara. Dalam kaitan ini Friedman yang dikutip Mohammad Noor Syam mengemukakan: “*The law must realize justice and the state must be a rechtestaat* (negara yang dapat menegakkan hukum dan keadilan hanyalah negara hukum)”<sup>21</sup>.

Keadilan tergolong sebagai nilai sosial yang pada satu segi menyangkut aneka perserikatan manusia dalam suatu kelompok apapun dan pada aspek lain meliputi berbagai kebajikan perseorangan yang didambakan dalam kehidupan manusia. Keadilan yang juga sebagai suatu nilai yang bersifat intrinsik menjadi tujuan yang disepakati bersama oleh anggota suatu masyarakat serta diusahakan pencapaiannya demi keadilan itu sendiri.<sup>22</sup>

Dalam berbagai kepustakaan The Liang Gie mengikhtiarkan makna

---

<sup>20</sup> M. Noor Syam, *op.cit*, h. 85

<sup>21</sup> *Ibid*, h. 120-121

<sup>22</sup> The Liang Gie, *op.cit*, h. 14

keadilan (ciri atau sifat adil) diperinci sebagai berikut : “adil (*just*), bersifat hukum (legal), sah menurut hukum (*lawful*), tidak memihak (*impartial*), sama hak (*equal*), layak (*fair*), wajar secara moral (*equitable*), dan benar secara moral (*righteous*)”. Makna keadilan akan dapat terwujud dengan menegakkan hukum dan keadilan. Pada hakekatnya tegaknya hukum dan keadilan ini adalah wujud kesejahteraan manusia (warga masyarakat) lahir dan batin, sosial dan moral. Kesejahteraan rakyat lahir dan batin terutama terjalannya keadilan sosial bagi seluruh rakyat yang meliputi kecukupan sandang, pangan, papan, rasa keamanan ketertiban serta kebebasan beragama dan kebebasan mengutarakan pendapat. Cita-cita keadilan sosial ini dilaksanakan (diupayakan) serta ditegakkan secara melembaga berdasarkan UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang salah satunya peraturan ketenagakerjaan di bidang pengupahan<sup>2324</sup>.

Berkaitan dengan hal diatas, persoalan upah tidak terlepas dari asas keadilan. Dikarenakan pekerja/buruh akan selalu mengaitkan upah yang diterima dengan keadilan yang harus didapatkan. Keadilan hanya bisa dipahami jika ia diposisikan sebagai keadaan yang diwujudkan oleh hukum. Sistem pengupahan diatur untuk meletakkan dasar hubungan manusia dalam perspektif keadilan. Dasar hubungan manusia yakni pekerja/buruh dan pengusaha yang dikorelasikan dalam hubungan industrial menunjukkan bahwa faktanya kondisi pekerja/buruh di Indonesia mayoritas adalah muslim. Untuk itu seyogyanya asas pengupahan yang digunakan juga sesuai dengan kondisi mayoritas pekerja/buruh muslim di Indonesia. Asas pengupahan dimaksud dalam penelitian ini digali dengan menggunakan teori keadilan perspektif islam sebagai pisau analisa dalam menganalisa perwujudan asas keadilan upah syariah yang menyiratkan kondisi mayoritas pekerja/buruh muslim di Indonesia dalam konteks hubungan industrial.

Keadilan perspektif islam sebagaimana diteliti oleh Quraish

---

<sup>23</sup> M. Noor Syam, *loc.cit*

Shihab<sup>24</sup> mempunyai beberapa makna yakni: *pertama*, bermakna “sama” dicontohkan pada sikap dan perlakuan penegak hukum ketika proses pengambilan keputusan berjalan, dimana penegak hukum harus menempatkan pihak yang berperkara dalam posisi yang sama<sup>25</sup>. *Kedua*, keadilan dalam islam bermakna “seimbang”. Keadilan dalam makna ini dapat menciptakan dan mengelola segala sesuatu sesuai ukuran, kadar dan waktu tertentu untuk mencapai tujuan<sup>26</sup>. *Ketiga*, keadilan dalam islam bermakna “perhatian terhadap hak individu dan memberikan hak itu kepada setiap pemiliknya”. Keadilan ini diposisikan dengan menempatkan sesuatu pada tempatnya atau memberi pihak lain haknya melalui jalan yang terdekat, yang dikenal dengan sebutan keadilan sosial<sup>27</sup>. *Keempat*, keadilan dalam islam bermakna “memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi”. Maksudnya, keadilan ini menempatkan posisi dengan tidak mencegah kelanjutan eksistensi dan mengharapkan rahmat Tuhan, sehingga keadilan di poin keempat ini merupakan keadilan dari Allah yang merupakan rahmat dan kebaikan-Nya.

Asas keadilan merupakan asas sentral yang paling hakiki yang harus dilaksanakan oleh semua orang sebagaimana sumber hukum islam dalam QS. Ali-Imran ayat 8 yang mengemukakan bahwa adil itu adalah salah satu dimensi dari sifat Tuhan. Pemikiran mengenai keadilan ini kemudian berkembang ke seluruh dunia dan mewarnai pemikiran para ahli hukum di seluruh dunia. Hal ini sebagaimana diutarakan oleh N.E. Algra menyebutkan keadilan itu adalah persoalan kita semua dan dalam suatu masyarakat, setiap anggota masyarakat berkewajiban untuk melaksanakan keadilan. Orang tidak boleh netral apabila terjadi sesuatu yang tidak adil<sup>28</sup>

---

<sup>24</sup> Lajnah Tafsir Al-Quran Tematik, *Hukum, Keadilan dan Hak Asasi Manusia*, Op.cit, h. 6

<sup>25</sup> Al-jurjani, *at-Ta'rifat, Babul-'ain*, lema : al'adl, p. 191

<sup>26</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Quran*, (Bandung : Mizan, cet. III, Juni 1996), h. 114

<sup>27</sup> Lajnah Tafsir Al-Quran, *Op.cit*, h. 5

<sup>28</sup> Mr. N.E. Algra dalam Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta, *Filosofat Hukum, Mazhab dan Refleksi*, (Bandung: Remadja Karya, 1989), h. 25

Asas keadilan dalam pengupahan merupakan asas utama yang harus dipenuhi dalam arah dan perlindungan upah di Indonesia dan negara berkembang lainnya. Dikarenakan dalam pemenuhan upah harus memenuhi keadilan bagi pekerja/buruh yang tidak menutup kemungkinan keadilan bagi pihak pengusaha dalam memberi upah. Asas keadilan pada pengupahan syariah sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya mengandung beberapa makna yakni: pertama, keadilan bermakna “perlakuan yang sama dan persamaan hak” dengan ukuran pekerja/buruh sebagai subyek hukum (*persoon*) serta ukuran keadilan pada upah yang sama pada pekerjaan yang sama<sup>29</sup>(*equal pay for equal job*).

Asas keadilan pada upah syariah bermakna perlakuan yang sama dan persamaan hak mempunyai perwujudan dari asas keadilan dari pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional Nomor 100 Mengenai Pengupahan Bagi Pekerja/buruh Laki-laki dan Wanita yang Sama Nilainya juncto pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dengan bunyi : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan”<sup>30</sup>. Kata “setiap pekerja/buruh” menunjukkan bahwa ada perlakuan yang sama, tidak membedakan pekerja/buruh dari jenis kelamin baik pekerja/buruh laki-laki maupun pekerja/buruh perempuan, tidak diskriminasi dengan memandang latar belakang, suku, ras, agama dan bahasa dari masing-masing pekerja/buruh. Didalam upah syariah tidak memandang jenis kelamin, suku bangsa, ras, agama dan latar belakang pekerja/buruh, sehingga asas keadilan dilihat dari pekerja/buruh sebagai subyek hukum (*persoon*). Asas pengupahan ini dikenal dengan sebutan “*equal pay for equal job*” yang menjadi asas pengupahan internasional.

---

<sup>29</sup> Bersumber pada Hadits Riwayat Al-Bukhari dari Abdullah bin Umar dan QS Az-Zukhruf (43) ayat 32

<sup>30</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012, h. 164-165

Asas keadilan pada pengupahan syariah yang kedua mempunyai makna “proporsional”. Asas keadilan bermakna proporsional pada pengupahan syariah diukur dari tanggungjawab dan kualitas kerja pekerja/buruh yang meliputi ketepatan, kejelasan dan kesempurnaan pekerjaan<sup>31</sup>. Perwujudan asas keadilan pada upah syariah dengan makna proporsional tercermin pada pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Asas ini dikenal dengan sebutan “*no work no pay*” yang menjadi asas pengupahan internasional.

Asas keadilan dengan makna ini juga terdapat pada pasal 95 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi: “Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”. Keadilan proporsional dalam upah syariah mengkomodasikan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha serta melihat pada tanggungjawab dan kualitas kerja pekerja/buruh. Hal ini dijelaskan dalam *majmu fatawa syaikh al islam* vol. 30 p. 9 yang menyatakan jika pekerja melakukan pelanggaran maka kelalaian/ kesengajaan dapat didenda dan sebaliknya jika kesalahan dilakukan oleh perusahaan maka pengusaha wajib mengganti kerugian pekerja. Hal ini disampaikan oleh tabakoglu (1993). Selain itu, menurut Abdul Khakim substansi dari pasal ini dijadikan asas pengupahan di Indonesia.

Asas keadilan pada pengupahan syariah ketiga bermakna “jelas dan transparan”. Asas keadilan dengan makna ini mempunyai ukuran keadilan melihat pada parameter setiap melakukan hubungan kerja harus melakukan perbuatan kerja tersebut secara tertulis, dan ternyata parameter keadilan bermakna jelas pada pengupahan syariah ini juga digunkana pada prinsip hubungan kerja di kehidupan modern sekarang dengan sebutan perjanjian kerja. Selanjutnya parameter kedua yakni menuliskan syarat pembayaran upah dan waktu pembayarannya dengan disertai dua saksi.

---

<sup>31</sup> Sumber QS. Al-Qasas ayat 78-80, QS Al-Maidah ayat 8, QS Al-Ahqaf ayat 19, QS Yaasin ayat 54, QS An-Najm ayat 39 serta HR. Thabrani

Parameter keadilan bermakna transparan pada pengupahan syariah yakni menggunakan tata cara pembayaran upah dengan menyelesaikan atau membayar upah pekerja/buruh sesegera mungkin. Ketiga, parameter keadilan bermakna transparan yakni dapat dikatakan adil transparan ketika upah dipotong apabila pekerja/buruh bolos kerja sehingga ada keadilan yang transparan bagi pekerja/buruh atas akibatnya tidak masuk kerja tanpa ijin dan keadilan secara transparan pada pengusaha yang berhak atas hasil kerja dari pekerja/buruh<sup>32</sup>.

Asas keadilan bermakna jelas dan transparan ini banyak tersirat di beberapa pasal di bab pengupahan yakni pada pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi : “Upah sebagai imbalan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Asas keadilan bermakna jelas dan transparan pada pengupahan syariah ini perwujudannya nampak jelas pada pasal 1 ayat 30 UUK yang sama-sama menggunakan perjanjian kerja dan keduanya menuliskan tata cara, syarat dan waktu pembayaran. Namun ada sedikit perbedaan yang ditekankan pada asas keadilan bermakna jelas dan transparan pada pengupahan syariah ini yakni disertai dengan dua saksi untuk pihak netral sebagai alat bukti dan pengingat apabila salah satu pihak terutama pihak pengusaha lalai atau lupa melaksanakan kewajibannya dengan memenuhi dan membayar upah yang adil bagi pekerja/buruhnya. Hal ini sangat bagus bagi perkembangan hubungan industrial yang harmonis bagi kedua belah pihak yang sayangnya belum tercantum secara tertulis maupun secara tersirat pada pasal-pasal di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini.

Perwujudan asas keadilan bermakna jelas dan transparan pada pengupahan syariah ini juga terdapat pada pasal 91 ayat 1 UUK yang

---

<sup>32</sup> Sumber QS Al-Baqarah ayat 282, QS 17 ayat 34, Hadits Riwayat An-Nasa'i dari Abu Sa'id, serta QS. Al-Maidah ayat 1

berbunyi : “Pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan tidak oleh lebih rendah dari ketentuan yang ditetapkan Undang-Undang”. Selanjutnya perwujudan dengan makna yang sama terdapat pada pasal 91 ayat 2 UUK yang berbunyi : “Dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan perundang-undangan, kesepakatan tsb batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut perundang-undangan yang berlaku”. Perwujudan pada pasal 91 ayat 2 UUK sesuai dengan asas keadilan upah syariah bermakna jelas dan transparan, namun pada pengupahan syariah disertai dengan 2 saksi ketika melakukan perjanjian kerja untuk memperjelas dan adanya keterwujudan transparansi pada pengupahan.

Perwujudan asas keadilan pada upah syariah bermakna jelas transparan yang tercermin pada pasal 91 ayat 1 jo 2 UUK ini bersumber pada QS Al-Baqarah (2) : 282 di jelaskan “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akal nya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian

dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.”

Untuk itu, penulis simpulkan perwujudan asas keadilan pada pengupahan syariah dalam pengaturan upah hukum positif sebagai berikut :Sumber : Analisa Penulis (2015)

## **2). Asas Kelayakan Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja/buruh. Pekerja/buruh menjadi sejahtera apabila upah yang didapatkan mencukupi kebutuhan. Penetapan struktur dan skala upah yang tidak adil dan tidak layak dapat menimbulkan konflik hubungan industrial sehingga perlu diperjelas asas pengupahan sebagai jantung hukum dan arah peraturan pengupahan di Indonesia.

Asas kelayakan merupakan asas terpenting pada pengupahan syariah selain asas keadilan. Dimana asas kelayakan upah merupakan penentu atas jaminan kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya. Asas kelayakan pada pengupahan syariah berhubungan dengan besaran yang diterima, seperti halnya seorang pekerja/buruh layak atau tidak layak menerima upah. Artinya, asas kelayakan upah syariah penentuan upah dapat berdasarkan subyektifitas kerja yang terukur. Syariah mengukur asas kelayakan upah dengan melihat beberapa parameter yakni : pertama, kelayakan upah dapat dilihat dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja. Ukuran kelayakan upah syariah ini yaitu berdasarkan : a). itikad baik atau kerelaan dari dua pihak yang melakukan perjanjian kerja; b). berakal dan mampu membedakan baik buruk atau capak (*mumayyiz*); c). jelas upah

dan manfaat yang akan didapat. Selanjutnya kelayakan upah juga melihat pada kecakapan pekerja/buruh yakni dengan ukuran pekerja/buruh yang mempunyai kesehatan moral dan fisik serta pekerja/buruh yang berakal atau berilmu pengetahuan tinggi patut untuk diberi upah yang layak dibanding pekerja/buruh yang kesehatan moral dan fisiknya rendah serta pekerja/buruh yang ilmu pengetahuannya rendah<sup>3334</sup>.

Asas kelayakan upah syariah bermakna cukup pangan, sandang, papan. Ukuran kelayakan upah syariah pada poin ketiga ini melihat pada : a). cukup pangan berarti dapat memenuhi kebutuhan pangan (makanan); b). cukup sandang berarti dapat memenuhi kebutuhan sandang (pakaian), serta c). cukup papan berarti dapat memenuhi kebutuhan papan (tempat tinggal)<sup>3435</sup>. Perwujudan asas kelayakan upah syariah pada poin ini secara tegas terdapat pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksud dari penghidupan yang layak ini dijelaskan dalam penjelasan pasal 88 ayat 1 UUK ini dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Dalam syariah kelayakan dapat di ukur dengan 4 aspek yakni : kelayakan dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja, kelayakan upah dapat dilihat dari besaran manfaat atas tenaga pekerja/buruh dan kelayakan upah bermakna cukup pangan, sandang, papan dan kelayakan upah sesuai pasaran

Asas kelayakan upah syariah bermakna sesuai pasaran tercermin pada pasal 90 ayat 1 UUK berbunyi : “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah minimum”. Pasal 90 ayat 1 ini merupakan

---

33 <sup>34</sup> Sumber dari HR. Imam Ad-Daruquthni dari Ibnu Mas'ud, QS. Al-Qashash ayat 26, QS. Yusuf ayat 55

34 <sup>35</sup> Sumber dari HR Abu Daud, *HR. Muslim*

asas pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Semangat dan arah dari bunyi pasal 90 ayat 1 UUK ini sama halnya dengan asas kelayakan pada upah syariah. Oleh karena itu untuk menjaga hal tersebut, pada upah syariah dikenal dengan sebutan “upah tertinggi” yang melihat kelayakan upah dari sumbangsih pekerja/buruh terhadap produksi yang dikerjakannya<sup>35</sup>.

Perwujudan asas kelayakan upah syariah bermakna besaran manfaat atas tenaga pekerja/buruh tercermin pada pada 92 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi: “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi”.

### **Kritik terhadap Peninjauan Upah Hukum Posistif**

Peninjauan upah dalam hukum positif mengacu pada kemampuan perusahaan dan produktifitas. Hal ini terdapat pada pasal 92 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi: “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas”. Ternyata dalam perkembangannya, jika upah hanya mengacu pada dua komponen upah ini yakni kemampuan perusahaan dan produktifitas dalam melakukan peninjauan upah secara berkala, maka upah di Indonesia selalu fluktuatif, terlalu dominan bergantung kepada pasar dan mengakibatkan kecurigaan yang tajam antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga hubungan kerja antara kedua belah pihak menjadi tidak harmonis bahkan menjadi *vis a vis* (saling berseberangan).

Untuk itu, upah syariah memberikan solusi terbaik, konkrit dan sesuai kebutuhan zaman sesuai yang penulis intisarikan dari pemikiran Afzalur Rahman bersumber Al-Quran dan Hadits terutama Q.S Jaatsiyah ayat 22<sup>3637</sup> mengenai peninjauan upah syariah yakni mengacu kepada 4 hal yakni :

---

<sup>35</sup> Afzalurrahman, *Op.cit*

<sup>36</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Ibid

- a. Biaya Hidup;
- b. Perubahan Harga;
- c. Kemampuan Pengusaha;
- d. Produktivitas Pekerja/Buruh.

Keempat hal diatas yang mengukur peninjauan upah syariah lebih lengkap dibanding yang komponen yang terdapat pada hukum positif yakni pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## **SIMPULAN**

Hal yang sama dengan upah hukum positif dalam mengukur peninjauan upah yakni mengacu pada kemampuan pengusaha atau perusahaan dan produktifitas pekerja/buruh. Selain itu pada upah syariah juga mengacu pada biaya hidup dan perubahan harga pada kehidupan sehari-hari di masyarakat yang nantinya sangat berpengaruh pada tingkat dan jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh tersebut. Sehingga dengan penambahan dua poin ini dianggap lebih humanis kepada pekerja/buruh yang dalam syariah kedudukannya dianggap saudara oleh pengusaha.

Peninjauan upah syariah ini dapat berlaku dan terjadi secara berkala tergantung komponen upah syariah yakni :

- a. Cukup sandang, pangan, papan, pendidikan dan pengobatan;
- b. Penghidupan yang menyenangkan (tunjangan investasi);
- c. Perlakuan yang baik dari pengusaha kepada pekerja/buruh.

Ketiga komponen upah syariah ini menjadi tolok ukur dalam menentukan peninjauan skala upah dalam satu periode dengan memperhatikan struktur dan skala upah itu sendiri yaitu :

1. Akal yang bagus (pendidikan, berilmu pengetahuan)
2. Fisik yang bagus (kompetensi)
- 3.. Kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, edisi revisi cetakan ke-13, (Jakarta: Djambatan, 2003)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Muhammad bin Manzur, *Lisanul-'Arab*, Darus-Sadr, Beirut, juz 4
- Muhammad, *Tenaga Kerja Dan Upah Dalam Perspektif Islam*, <http://pengusahamuslim.com/tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823/>
- M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Quran*, (Bandung : Mizan, cet. III, Juni 1996)
- Mr. N.E. Algra dalam Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta, *Filosafat Hukum, Mahzab dan Refleksi*, (Bandung: Remadja Karya, 1989)
- Peter M Marzuki, *Penelitian Hukum*. (Jakarta : Kencana, Prenada Media Group, 2005)
- Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Penerjemah. Didin Hafidhuddun, dkk., Judul asli "Daural Qiyam Wal Akblaq fil Istishadil Islami"; (Jakarta: Robbani Press,1997)

