

**UPAH BURUH KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKIF HUKUM ISLAM  
DAN HUKUM POSITIF DI KABUPATEN PIDIE  
(Studi Komparatif)**

Safriadi<sup>1</sup>

Email: [safriadiadibambi@gmail.com](mailto:safriadiadibambi@gmail.com)

**Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*  
Dipublikasi Juli 2017

**Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh bervariasinya tingkat upah minimum antara satu daerah dengan daerah lainnya di Indonesia. Upah tersebut sesuai dengan kemampuan daerah. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015 tentang penetapan upah minimum Provinsi Aceh. Sedangkan konsep Islam mengenai utang, tidak hanya berorientasi pada uang semata, tetapi lebih menanamkan sifat saling menghargai dan tolong menolong. Dalam realitasnya, pembayaran upah minimum di Kabupaten Pidie dalam pelaksanaannya belum sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan berlaku. Tujuan penelitian ini ingin membandingkan antara konsep upah dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam. Penelitian ini menggunakan metode komparatif yuridis dengan menggunakan data primer dan skunder. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengaturan hukum terhadap pembayaran upah menurut hukum Islam diatur di dalam al-Qur'an dan Hadist bahwa persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan, akan tetapi, lebih pada persoalan memahami dan menghargai sesama dan saling tolong menolong; (2) Pengaturan upah di dalam hukum positif terhadap upah bagi tenaga kerja pemerintah sudah membuat rambu-rambunya dalam undang-undang bahwa pelaksanaan pemberian upah bagi tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pidie tidaklah mengacu kepada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015 tentang penetapan upah minimum Provinsi Aceh dan (3) Perbedaan Hukum Islam dan Hukum Positif dalam pemberian upah, dapat dilihat dari bentuk uang yang diberikan, waktu pembayaran upah, dan juga nominal upah yang layak diberikan.

**Kata Kunci :** *Upah, Hukum Islam dan Hukum Positif*

• p-ISSN: 2442-7268 • e-2621-8240

**Alamat Korespondensi:**

Kampus STAI Tapaktuan, Jalan T. Ben Mahmud, Lhok Keutapang, Aceh Selatan,  
E-mail: [jurnal.staitapaktuan@gmail.com](mailto:jurnal.staitapaktuan@gmail.com)

---

<sup>1</sup>Safriadi, S.HI, MH, merupakan Dosen Tetap Program Studi Hukum Pidana Islam Sekolah Tinggi Islam (STI) Syari'ah Al-Hilal Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh. Saat ini aktif menulis di berbagai jurnal, baik di lembaga sendiri maupun di jurnal kampus lainnya.

## PENDAHULUAN

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan dasar hukum yang telah mengatur setiap hal yang berhubungan dengan sikap pemerintah dalam melindungi setiap hak-hak rakyat Indonesia. Salah satu perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-undang Dasar tersebut salah satunya mengenai masalah ketenagakerjaan.

Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2), yang menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".<sup>2</sup>

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomi saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah. Oleh sebab itu untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman kinerja aspek tersebut secara komprehensif.<sup>3</sup>

Dalam hukum positif Indonesia prinsip yang melandasi peraturan perundang-undangan berkenaan dengan pengupahan ialah bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 UUK). Berlandaskan pada ketentuan itu, maka pemerintah mewajibkan diri sendiri untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh. Dalam penjelasan ketentuan di atas, upah wajib (*necessary income*) diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan

buruh/pekerja memenuhi penghidupan yang layak.<sup>4</sup>

Provinsi Aceh jumlah nominal upah minimum Provinsi diatur Dalam Peraturan Gubernur Nomor 60 Tahun 2015 tentang penetapan upah minimum Provinsi Aceh. Dalam Pasal 2 disebutkan bahwa upah minimum provinsi (UMP) Aceh tahun 2016 ditetapkan sebesar Rp. 2.118.500,- (*Dua juta seratus delapan belas ribu lima ratus rupiah*).

Pada kenyataannya, pelaksanaan pemberian upah di Provinsi Aceh tidak sesuai dengan peraturan Gubernur tersebut. Salah satu jenis perusahaan yang ada di Sigli adalah Indomaret yang merupakan jaringan *minimarket* yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Dalam perusahaan indomaret terdapat pekerja yang dibayar upahnya tidak sesuai dengan peraturan gubernur tersebut. Dari penelitian awal jumlah upah yang dibayar kepada karyawan berkisar antara Rp 1.600.000,- sampai dengan Rp 1.900.000,-. Hal tersebut jelas bertentangan dengan UMP yang telah ditetapkan di Provinsi Aceh.

## KAJIAN TEORITIS

### Tinjauan Hukum Tentang Upah

Menurut Warren, pengertian gaji dan upah adalah gaji (*salary*) biasanya digunakan untuk pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan atau tahunan. Sedangkan upah (*wages*) biasanya digunakan untuk pembayaran kepada karyawan lapangan (pekerja kasar), baik yang terdidik maupun yang tidak terdidik. Tarif upah biasanya diekspresikan secara minggu atau per jam.

Sedangkan Mulyadi mendefinisikan gaji dan upah adalah gaji (*salary*) merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan administrasi atau yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang pada umumnya dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah (*wages*) merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) berdasarkan hari kerja, jam kerja,

<sup>2</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta ,2008, hlm. 1-2.

<sup>3</sup>Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2006, hlm 1.

<sup>4</sup>Agus Midah, Dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, edisi I, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, hlm 21.

atau jumlah suatu produk yang dihasilkan karyawan.<sup>5</sup>

Dapat disimpulkan bahwa definisi gaji dan upah berbeda. Gaji diberikan kepada karyawan administrasi secara tetap tiap bulannya, sedangkan upah diberikan kepada karyawan lapangan per jam, per hari atau per produk yang dihasilkan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut 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

### Pengertian Upah dalam Hukum Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. dari segi bahasa al-ajru yang berarti 'iwad (ganti) kata ,*al-ujrah*' atau ,*al-ajru*' yang menurut bahasa berarti *al-iwad* (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.<sup>6</sup>

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>7</sup>

Para ulama fiqh juga mengemukakan tentang upah adalah sebagai berikut: (1) Ulama Hanafiah, *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan; (2) Ulama Asy-Syafi'iyah, *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu; (3) Ulama Malikiyah

<sup>5</sup>Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hal. 373.

<sup>6</sup>Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1997), hal. 29.

<sup>7</sup>Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hal. 1108.

dan Hambali, *ijarah* adalah pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.<sup>8</sup>

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jur harus memberi upah kepada mu'ajir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'ajir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak musta'jur maupun mu'ajir dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.<sup>9</sup>

### METODE PENELITIAN

Penelitian dalam kajian ini termasuk penelitian *yuridis normatif* dan bersifat *deskriptif analitis*, yaitu mengumpulkan data dan memaparkan pandangan tentang hukum Islam tentang status anak tersebut, kemudian menganalisis sesuai dengan teori yang sudah ada. Penelitian ini akan menggambarkan norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan mengenai kedudukan hak asuh anak dan perlindungan hukum bersifat *yuridis* yang dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sumber data yang digunakan berupa bahan-bahan hukum primer,<sup>10</sup> skunder<sup>11</sup> dan

<sup>8</sup>Lihat, Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hal. 228-229.

<sup>9</sup>Ibid., hal. 236

<sup>10</sup>Bahan hukum primer mempunyai kekuatan yang mengikat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti: (1) Undang-undang Dasar 1945; (2) Undang-Undang Perkawinan Nomor 1 Tahun 1974; (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; (4) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak; (5) Undang-Undang nomor 24 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan; (6) Undang-Undang Jabatan Notaris Nomor 2 tahun 2014 dan (7) Kitab Undang-undang Pidana. Lihat, Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Kencana, 2006), hal. 141.

<sup>11</sup>Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum primer dan dapat membantu untuk proses analisis, yaitu: (1) buku-buku yang ditulis para ahli hukum; (2) doktrin/pendapat/ajaran dari para ahli hukum dan (3) jurnal-jurnal hukum dan lain-lain.

tersier.<sup>12</sup> Sedangkan analisis data yang digunakan adalah berupa analisis deduktif, yaitu menganalisis data dari yang bersifat umum kemudian ditarik pada kesimpulan yang bersifat khusus.

## HASIL TEMUAN PENELITIAN

### 1. Pengaturan Hukum Terhadap Pemberian Upah Buruh Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif Indonesia

Pengupahan menurut hukum islam diatur didalam al-quran dan sunnah. Adapun pengaturan hukum terhadap pengupahan yang terdapat didalam Al qur'an adalah:

فَإِنْ أَرَضَعْنَ لَكُمْ فَقَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ .....  
..... فَإِنْ أَرَضَعْنَ لَكُمْ فَقَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ .....

.... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, .....

Kemudian di dalam ayat yang lain allah juga menjelaskan tentang pemberian upah seperti didalam QS Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَتَبَّتْ أَسْتَعْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعْجَرَتْ الْقَوْىُ الْأَمِينُ  
.....  
.....

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Dalam Islam juga menganut sistem pengupahan yang dimana sebelum pekerjaan itu dilakukan maka para pekerja harus sudah mengetahui berapa jumlah upah yang akan diterimanya. Hal tersebut diatur sesuai dengan hadist Rasulullah S.A.W. "Sesungguhnya Rasulullah membenci mengupah pekerja kecuali sudah jelas upah baginya (HR.an-Nasai)."<sup>13</sup>

<sup>12</sup>Bahan hukum tersier atau bahan non hukum, yaitu berupa kamus, ensiklopedi, dan lain-lain.

<sup>13</sup>Lihat, Imam Nasa'i, Kitab Aiman Wannudzur, no. 3798.

Hadits di atas menawarkan kepada seluruh penyedia jasa (pengusaha) untuk memberikan upah kepada buruh sesuai dengan berakhirnya kerja itu sendiri. Dalam hukum Islam juga telah menawarkan suatu penyelesaian yang sangat tepat, baik mengenai masalah upah maupun masalah perlindungan kepentingan-kepentingan terhadap pekerja maupun pengusaha. Upah ditentukan dengan cara yang paling bijaksana tanpa merugikan kedua belah pihak. Buruh mendapat upah yang telah dijanjikan tanpa merampas hak majikan yang sah. Begitu pula majikan tidak dibenarkan menindas golongan pekerja, dengan mengambil hak mereka yang sah. Dalam al-Quran diperintahkan dengan jelas agar para pengusaha membayar upah pekerja selaras dengan tugas yang mereka lakukan dan pada saat yang sama juga menjaga kepentingan mereka sendiri. Dari uraian tersebut diatas menjelaskan bahwa pengaturan hukum terhadap upah menurut hukum islam diatur didalam Al-quran seperti di QS al-Qashas ayat 26 serta didalam hadist Rasullullah S.A.W. Sedangkan pengaturan hukum terhadap upah didalam hukum positif diatur didalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 2. Pelaksanaan Pemberian Upah Bagi Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pidie

Masalah upah telah jelas diatur di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 sampai dengan pasal 98 Pemerintah selaku fasilitator menetapkan Upah Minimum berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota. Upah Minimum diharapkan mampu menjadi "jaring pengaman" terhadap pemberian upah kepada pekerja/buruh.

Pemerintah menetapkan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 ayat (4) mengandung makna bahwa dalam penetapan Upah Minimum pemerintah tidak boleh mengabaikan masalah kemampuan dan tingkat produktivitas serta tingkat pertumbuhan ekonomi.

Dari data yang diperoleh di Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pidie, bahwa untuk menegakkan aturan sanksi sebagaimana dimaksud di atas mengalami berbagai hambatan. Ketika pengusaha membayar upah di bawah Upah Minimum, pegawai pengawas menyatakan bahwa pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan.

Namun Pegawai Pengawas tidak mampu berbuat banyak ketika pengusaha menyatakan "kalau pekerja/buruh tidak mau dibayar dengan upah yang telah ditetapkan perusahaan, maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)" dengan alasan kemampuan perusahaan. Demikian pula dengan pekerja/buruh yang menyatakan menerima upah yang telah ditetapkan perusahaan meskipun dibawah Upah Minimum, karena terpaksa daripada mereka kehilangan mata pencarian atau pekerjaan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, sebenarnya yang diperlukan adanya rasa saling menghargai dan saling pengertian serta perilaku jujur antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Jadi ketika pengusaha memang mampu memberlakukan pengupahan sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku, pengusaha tersebut harus memberlakukannya. Namun apabila pengusaha benar-benar mengalami kesulitan dalam pemberlakuan Upah Minimum tersebut, mekanisme penyelesaiannya harus menggunakan ketentuan yang berlaku yaitu mengajukan permohonan penangguhan.

### 3. Perbedaan Hukum Islam dan Hukum Positif dalam Pemberian Upah

Upah dapat dipandang dari dua segi yaitu, moneter dan non-moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama jangka waktu yang ditentukan, katakanlah, sebulan seminggu atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah sesungguhnya dari seorang pekerja tergantung dari berbagai faktor, seperti, jumlah upah berupa uang, daya beli uang dan seterusnya, dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena pekerjaannya. "pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk sebanding dengan harta nyata, bukan harga nominal atas jerih payah.

Menurut Permenakertrans Nomor 7

Tahun 2013 pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum sebenarnya ditujukan terutama bagi buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Sedangkan bagi buruh yang sudah bekerja lebih dari satu tahun, perlu ada kenaikan upah berjenjang sesuai dengan masa kerjanya. Namun hal ini harus diupayakan oleh serikat buruh melalui perundingan bersama dengan majikan yang dituangkan dalam peninjauan besarnya upah bagi buruh yang telah bekerja diatas satu tahun dilakukan melalui kesepakatan tertulis antara serikat buruh dan pengusaha.<sup>14</sup>

Sedangkan dalam hukum positif pembayaran upah tersebut:

- a. Upah harus berupa dengan uang. Upah yang layak dalam hukum positif itu sebagian besar adalah harus berwujud uang, hanya sebagian kecil upah bisa berbentuk selain uang, sesuai dengan perjanjian kerja. Sedangkan dalam hukum Islam bentuk upah tidak selalu berwujud uang, upah itu bisa berbentuk apa saja, bisa makanan, pakaian, jasa dan lain sebagainya, sesuai dengan akad atau perjanjian;
- b. pembayaran upah dapat di tunda. Waktu pembayaran upah dalam hukum positif bisa ditunda atau ditangguhkan dengan alasan tertentu, seperti perusahaan terancam bangkrut. Dalam hukum Islam penangguhan pembayaran upah itu dapat mengurangi nilai kelayakan, karena dengan upah ditunda pembayarannya pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kebutuhannya dan mengacaukan perencanaan yang telah dibuat;
- c. Upah dinilai dari upah minimum provinsi Nominal upah yang layak dalam hukum positif adalah dengan melihat upah minimum provinsi. Peraturan tersebut merupakan standar minimal dalam menentukan upah. Sedangkan dalam hukum islam tidak menyebutkan secara praktis berapakah jumlah upah yang layak itu. Islam hanya memberi rambu-rambu dalam menentukan upah berdasarkan nilai upah itu sendiri.

<sup>14</sup>Lihat, Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2008), hal. 147.

## KESIMPULAN

- Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa:
1. Pengaturan hukum terhadap pembayaran upah dalam hukum Islam pada dasarnya, bukan hanya persoalan uang dan keuntungan semata, akan tetapi, lebih pada persoalan menghargai sesama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pengaturan upah didalam hukum positif terhadap upah bagi tenaga kerja pemerintah sudah membuat rambu-rambunya dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selain itu, sudah dibuat pula Keputusan Presiden No. 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NoKEP-231/MEN/2003;
  2. Pelaksanaan pemberian upah bagi tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pidie tidaklah mengacu kepada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015 tentang penetapan upah minimum Provinsi Aceh;
  3. Perbedaan hukum Islam dan hukum positif dalam pemberian upah adalah upah yang layak dalam hukum positif itu sebagian besar adalah harus berwujud uang, hanya sebagian kecil upah bisa berbentuk selain uang, sesuai dengan perjanjian kerja. Sedangkan dalam hukum Islam bentuk upah tidak selalu berwujud uang, upah itu bisa berbentuk apa saja, bisa makanan, pakaian, jasa dan lain sebagainya, sesuai dengan akad atau perjanjian. Waktu pembayaran upah dalam hukum positif bisa ditunda atau ditangguhkan dengan alasan tertentu, seperti perusahaan terancam bangkrut. Dalam hukum Islam penangguhan pembayaran upah itu dapat mengurangi nilai kelayakan, karena dengan upah ditunda pembayarannya pekerja/ buruh

tidak dapat memenuhi kebutuhannya dan mengacaukan perencanaan yang telah dibuat. Nominal upah yang layak dalam hukum positif adalah dengan melihat upah minimum provinsi. Peraturan tersebut merupakan standar minimal dalam menentukan upah. Sedangkan dalam hukum Islam tidak menyebutkan secara praktis berapakah jumlah upah yang layak itu. Islam hanya memberi rambu-rambu dalam menentukan upah berdasarkan nilai upah itu sendiri.

## SARAN-SARAN

Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Upah minimum sebagai batas ukuran upah layak hendaknya tidak dibarengi dengan aturan diperbolehkannya penangguhan upah, ini sungguh bertentangan dengan peraturan yang lain. Aneh jika upah sudah minimum dan bisa ditangguhkan yang akan mengurangi nilai kelayakan;
2. Terkait upah sendiri, disarankan upah dalam hukum positif memperhatikan lebih komprehensif terhadap pihak keluarga pekerja dan kebutuhan lainnya. Hal itu sesuai dengan prinsip Islam;
3. Komponen hidup layak baik dalam hukum positif maupun hukum Islam, agar selalu ditinjau ulang dengan menyesuaikan perkembangan zaman. Ekonomi dunia yang terus meningkat akan berdampak pada pada taraf hidup manusia, sehingga bila tidak ada adaptasi, kesejahteraan para pekerja/buruh akan terabaikan.

## DAFTAR BACAAN

- Abdul Hakim. (2006). *Aspek Hukum Pengupahan*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Agus Midah, dkk, (2012). *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Edisi I, Denpasar, Pustaka Larasan.
- Departemen Pendidikan. (2000), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Djumadi. (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta; Rajawali Pers.
- Lalu Husni. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakrta: Rajawali Pres.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Jakrta: Salemba Empat.
- Nasrun Harun. (2007). *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama
- Peter Mahmud Marzuki. (2006). *Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Kencana.