

BAB I PENDAHULUAN

2.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan bermasyarakat manusia dikenal sebagai makhluk sosial. Hal ini didasarkan pada segala aktivitasnya yang tidak bisa lepas dari peranan orang lain. Oleh karenanya peran manusia lain tidak bisa diabaikan dalam kehidupan sehari-hari. Adapun untuk menjalankan perannya sebagai makhluk sosial dalam kehidupan manusia mempunyai kewajiban yang senantiasa harus dipenuhi yaitu dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh *syara'*. *Syara'* memberikan pedoman menyeluruh, mencakup segala aspek kehidupan yaitu aqidah, ibadah, akhlaq dan *muamalah*. Aspek aqidah, ibadah, dan akhlak diajarkan dalam bentuk absolut yang tidak menerima perubahan sepanjang zaman. Dengan kata lain manusia tidak bisa menambah, mengubah dan mengurangi aspek-aspek tersebut. Selain manusia mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi, hubungan kedua hal tersebut juga diatur dengan kaidah-kaidah hukum untuk menghindari terjadinya bentrokan diantara berbagai kepentingan. Kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebut dengan hukum *muamalah* (Suhendi, 2002: 1). *Muamalah* menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan beberapa orang dalam memenuhi kebutuhan masing-masing atau muamalah yaitu hukum-hukum *syara'* yang berhubungan dengan urusan dunia untuk melanjutkan eksistensi kehidupan seseorang seperti jual beli dan sewa-menyewa (Ma'luf, 1989: 531).



Salah satu bentuk hukum *muamalah* yang sering terjadi dalam pemenuhan kebutuhan dengan kegiatan ekonomi adalah sewa menyewa jasa termasuk tolong-menolong dengan berdasarkan tanggungjawab bersama, seperti dalam hal kerja sama antara manusia disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai buruh atau pekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan. Bagi setiap orang bekerja merupakan suatu kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidup selama mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak (Anoraga, 2001: 26). Di sisi lain, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menggerakkan seluruh aset fakir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khair ummah*) bahkan ekuivalen dengan pernyataan syukur kepada Allah (Tasmara, 1995:37).

Untuk memperoleh rejeki atau nafkah banyak cara dan jalan yang dapat ditempuh tentunya dengan cara yang benar dan halal. Salah satu diantaranya adalah mencari nafkah dengan jalan bekerja menyerahkan kepandaian dan tenaga, menjadi karyawan atau buruh kepada yang memerlukan tenaga orang lain untuk suatu pekerjaan. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain dan adanya kesepakatan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Asikin,1993: 65). Upah secara konvensional adalah upah pokok dan upah tambahan yang diberikan majikan



buruh yang dapat dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik untuk uang tunai atau barang (Ruky, 2001: 9). Sedangkan upah menurut tu imbalan yang diterima seseorang baik di dunia maupun di akhirat atas

pekerjaannya. Imbalan di dunia berupa imbalan materi yang adil dan layak, sedangkan bentuk imbalan di akhirat adalah pahala (Darwis, 2011: 108).

Upah atau gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidup para pekerja dan dengan adanya upah atau gaji seorang karyawan mau bekerja (Suwatno, 2016: 232). Pengupahan juga menjadi unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dasar penetapan upah dari seorang majikan kepada seorang pekerja adalah manfaat yang diberikan, sedangkan tenaga dapat dianggap sebagai sarana pendukung dalam rangka untuk mendapatkan manfaat dari seorang pekerja (Triono, 2016: 284). Dari Abu Said RA bahwa Nabi Muhammad bersabda, "Barangsiapa yang mempekerjakan pekerja, hendaknya ia menentukan upahnya" (HR Abdul Razzaq, No.851: 525). Riwayat ini menjelaskan bahwa Rasulullah memberikan informasi gaji atau upah yang akan diterima oleh seorang pekerja, agar tidak ada ketidakjelasan yang akan mengakibatkan permusuhan dan perselisihan selain itu diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bagi pekerja serta memberikan kenyamanan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas kewajiban yang mereka terima hingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Penanganan pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku. Selain itu, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara pekerja dan pengusaha.

Kedua belah pihak telah bersepakat atas suatu upah, sedangkan upah telah disebutkan, maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Hanya



saja upah ini tidaklah bersifat pribadi, akan tetapi terikat dengan masa tertentu yang telah disepakati, atau dengan pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan antara pengusaha dan buruh. Jadi, penetapan besarnya upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja tergantung kepada kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan antara pengusaha dengan pihak pekerja ini memungkinkan untuk tidak terjadi ketidakadilan perselisihan dalam pemberian upah.

Faktor penentu gaji atau upah yang umumnya dianggap telah mencerminkan keadilan dari sudut pandang ekonomi adalah pasar tenaga kerja (*market labor*). Padahal manusia bukanlah seperti faktor produksi lainnya. Sementara itu, menurut sudut pandang pemilik usaha (pemberi kerja) bahwa dengan memiliki *bargaining position* yang kuat maka pengusaha dalam hal penentuan gaji memiliki posisi tawar yang lebih besar dibanding pekerja. Sehingga, subjektivitas ini menjadi salah satu faktor determinan yang rawan memicu terjadinya ketidakadilan dalam pemberian gaji kepada karyawan. Kedua sudut pandang ini jelas menunjukkan kelemahan terkait sistem gaji yang telah ada dan juga bagaimana garis besar pandangan Islam dalam menyikapi persoalan tersebut secara lebih bijaksana bahwa dalam menentukan gaji (upah) seseorang harus bersikap adil, yakni tidak berat sebelah, tidak memihak atau menyamakan yang satu dengan yang lain.

Terdapat tiga macam perspektif penting dalam penggajian Islam, dua diantaranya menurut Alimuddin yakni perspektif pertama adanya metode penentuan besaran gaji yang adil dengan mengacu pada kebutuhan dasar pekerja. Menurut Alimuddin (2009), dari berbagai jenis kebutuhan yang ada n dasar adalah yang paling penting karena diperlukan bagi eksistensi dari dalam konteks sosialnya dan hubungannya dengan penciptanya. an tersebut yakni berupa kebutuhan untuk bekal di dunia yang meliputi



kebutuhan makan, air, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, komunikasi, keamanan, dan berumah tangga. Selanjutnya, kebutuhan untuk bekal di akhirat meliputi kebutuhan untuk melaksanakan rukun Islam, yaitu haji, zakat dan *sunnah*, yaitu umrah dan *qurban*. Perspektif kedua yaitu kemampuan pemilik/perusahaan sebagai dasar penentuan gaji yang adil. Kemampuan pemilik usaha yang menjadi fokus perhatian adalah kemampuan perusahaan untuk membayar gaji pekerjanya jika suatu perusahaan tidak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendahpun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang di bayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan hanya akan menciptakan ketidakmampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Adapun perspektif ketiga sesuai penuturan Habbe yang termuat dalam penelitian Syahrul (2016), yakni “adanya *bargaining power* yang adil diantara pihak pekerja dan perusahaan.”

Konsep Note menurut Sorrentino, Russo, dan Cacchiarelli (2017), menyiratkan pengertian daya tawar (*bargaining*) adalah kemampuan petani untuk menegosiasikan penjualan produk mereka dengan baik sehingga menguntungkan untuk mereka (termasuk faktor-faktor seperti harga, waktu, kuantitas dan kualitas). Menurut Sukirno (2002), *bargaining* adalah negosiasi, kapasitas satu pihak untuk mendominasi yang lain karena pengaruhnya, kekuatan, dan status yang berbeda. Ada pendapat lain yang mengemukakan bahwa *bargaining* merupakan bentuk interaksi sosial saat beberapa pihak yang terlibat berusaha untuk menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan. Dalam tahap ini, diperlukan diskusi antara pihak yang terlibat untuk mendapatkan kesepakatan pihak perusahaan yang akan menentukan besaran upah dengan pihak pekerja (Anonim, 2017). Faktor yang



jaruhi *bargaining power* antara lain *educational institute*, *skill*, *network* *relationship* (Asrim, 2011).

Persoalan upah dan gaji menarik dan penting untuk dikaji karena upah merupakan sumber penghasilan yang diharapkan dapat mencukupi kebutuhan hidup. Upah mempunyai pengaruh yang sangat luas terhadap kehidupan dalam masyarakat, karena upah dapat mempengaruhi nafkah, daya beli, taraf hidup, komunitas dan kesejahteraan. Apabila buruh tidak mendapat upah yang memadai, hal ini tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya saja melainkan juga daya belinya. Jika sebagian besar buruh tidak memiliki daya beli yang cukup, maka hal itu akan mempengaruhi seluruh industri yang memasok barang-barang konsumsi bagi kelas buruh (Chaudhry, 2012: 197). Lebih lanjut lagi masalah upah ini akan berpengaruh besar terhadap produk nasional dan kesejahteraan hidup.

Dilansir dari cncindonesia sebanyak 469 buruh menuntut kenaikan upah pokok yang terlalu tinggi kepada pihak PT. Alpen Food Industry yaitu dari Rp. 4,5 juta menjadi Rp. 11 juta tetapi tidak diterima karena menurut Antonius Hermawan Susilo selaku *Head of Human Resources* Aice Group menyebut dengan proporsi pekerja lulusan SMA sebanyak 90%, pihaknya memberikan gaji pokok terendah Rp 4,5 juta plus tunjangan karyawan. Dalam sebulan dirinya menyebut kisaran gaji plus tunjangan untuk karyawan dengan masa kerja 1 tahun berkisar Rp 5,5 juta hingga Rp 6 juta, dengan persentase rata-rata kenaikan gaji pada tahun ini 11%. Oleh karena itu, tuntutan peningkatan gaji pokok mencapai Rp 11 juta menurutnya tidak masuk akal. Hal ini membuat ratusan karyawan ini melakukan aksi mogok kerja. Menanggapi kasus tersebut, pengupahan dalam Islam sangat memperhatikan dan melindungi kepentingan baik majikan maupun buruh. Islam menghendaki keadilan dalam pengupahan agar tidak ada yang merasa dirugikan. Buruh dirugikan apabila mereka tidak dibayar dengan suatu bagian yang adil dan



urut suatu proporsi kerja mereka. Sedangkan majikan dirugikan apabila dipaksa untuk membayar upah para buruh melebihi yang mereka mampu bayarkan (Afzalurrahman, 1997: 296).

Penting untuk dikaji tentang bagaimana konsep syariat Islam dapat diterapkan dalam kaidah-kaidah penggajian sebagai aturan penting oleh seorang pelaku ekonomi dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Karena pendekatan ini telah menjadi perhatian besar dikalangan praktisi dan akademisi di berbagai belahan dunia. Oleh karena itu, penulis kemudian tertarik untuk meneliti bagaimana suatu entitas bisnis syariah dalam menerapkan gaji atau upah karyawan, pegawai atau buruhnya sesuai ajaran Islam, sebab dalam konsep muamalah setiap perusahaan diberikan hak untuk menentukan cara masing-masing dalam menyusun serta mengelola sistem penggajiannya selama hal tersebut tidak melanggar syariat agama.

Saat ini, semakin berkembang bisnis syariah yang menerapkan prinsip dan aturan-aturan syariah dalam menjalankan bisnisnya. Salah satu bisnis syariah yang saat ini berkembang di bidang Pendidikan yaitu Sekolah Islam Adam dan Hawa. Sekolah Islam Adam dan Hawa merupakan Sekolah Anak Usia Dini (2-7 tahun) dengan Santri Reguler dan Anak Berkebutuhan Khusus yang menggunakan metode Islamic Montessori serta Parenting Nabawiyah pertama di Indonesia Timur dalam proses mengajarnya. Semua karyawan Sekolah Islam Adam dan Hawa adalah perempuan dan tidak ada perbedaan golongan karyawan atau posisi jabatan pada sekolah ini. Secara umum, perbedaan posisi jabatan biasanya mempengaruhi penentuan tingkatan upah atau gaji karyawan. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian Amirul Imbaruddin pada tahun 2020 di RM. Ayam Bakar Wong Solo

Berdasarkan uraian di atas, maka dirasa perlu untuk mengangkat permasalahan ini menjadi objek penelitian skripsi dengan judul “**Analisis**

an Gaji dan Upah Dalam Perspektif Islam pada Sekolah Islam Adam dan Hawa di Makassar”.



2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya telah dikemukakan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana penetapan gaji atau upah pada Sekolah Islam Adam dan Hawa?
2. Bagaimana pandangan Islam terhadap pelaksanaan sistem pengupahan di Sekolah Islam Adam dan Hawa?

2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu:

2.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara Teoritis, kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai salah satu upaya untuk memperkaya literatur penelitian bagi peneliti serta akademisi yang berkeinginan untuk mendalami serta melanjutkan penelitian terkait metode penggajian pada usaha syariah
- b. Sebagai salah satu bentuk pengembangan dalam bidang ilmu pengetahuan, terkhusus pada bidang Akuntansi Syariah terutama yang memiliki kaitan dengan penggajian pada usaha syariah.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan serta pengambilan keputusan, terkhusus terkait penetapan besarnya upah yang layak dibayarkan kepada pekerja.



- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi kalangan peneliti serta pihak-pihak lainnya yang membutuhkan informasi terkait metode pengajian syariah
- c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pola pikir peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dari materi perkuliahan dengan menerapkannya pada dunia kerja yang sesungguhnya.



BAB I

PENDAHULUAN

2.5 Latar Belakang

Dalam kehidupan bermasyarakat manusia dikenal sebagai makhluk sosial. Hal ini didasarkan pada segala aktivitasnya yang tidak bisa lepas dari peranan orang lain. Oleh karenanya peran manusia lain tidak bisa diabaikan dalam kehidupan sehari-hari. Adapun untuk menjalankan perannya sebagai makhluk sosial dalam kehidupan manusia mempunyai kewajiban yang senantiasa harus dipenuhi yaitu dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh *syara'*. *Syara'* memberikan pedoman menyeluruh, mencakup segala aspek kehidupan yaitu aqidah, ibadah, akhlaq dan *muamalah*. Aspek aqidah, ibadah, dan akhlak diajarkan dalam bentuk absolut yang tidak menerima perubahan sepanjang zaman. Dengan kata lain manusia tidak bisa menambah, mengubah dan mengurangi aspek-aspek tersebut. Selain manusia mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi, hubungan kedua hal tersebut juga diatur dengan kaidah-kaidah hukum untuk menghindari terjadinya bentrokan diantara berbagai kepentingan. Kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebut dengan hukum *muamalah* (Suhendi, 2002: 1). *Muamalah* menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan beberapa orang dalam memenuhi kebutuhan masing-masing atau *muamalah* yaitu hukum-hukum *syara'* yang berhubungan dengan urusan dunia untuk melanjutkan eksistensi kehidupan seseorang seperti jual beli

dan menyewa (Ma'luf, 1989: 531).



Salah satu bentuk hukum *muamalah* yang sering terjadi dalam pemenuhan kebutuhan dengan kegiatan ekonomi adalah sewa menyewa jasa termasuk tolong-menolong dengan berdasarkan tanggungjawab bersama, seperti dalam hal kerja sama antara manusia disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai buruh atau pekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan. Bagi setiap orang bekerja merupakan suatu kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidup selama mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak (Anoraga, 2001: 26). Di sisi lain, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menggerakkan seluruh aset fakir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khair ummah*) bahkan ekuivalen dengan pernyataan syukur kepada Allah (Tasmara, 1995:37).

Untuk memperoleh rejeki atau nafkah banyak cara dan jalan yang dapat ditempuh tentunya dengan cara yang benar dan halal. Salah satu diantaranya adalah mencari nafkah dengan jalan bekerja menyerahkan kepandaian dan tenaga, menjadi karyawan atau buruh kepada yang memerlukan tenaga orang lain untuk suatu pekerjaan. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain dan adanya kesepakatan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Asikin,1993: 65). Upah secara konvensional adalah upah pokok dan upah tambahan yang diberikan majikan



buruh yang dapat dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik untuk uang tunai atau barang (Ruky, 2001: 9). Sedangkan upah menurut tu imbalan yang diterima seseorang baik di dunia maupun di akhirat atas

pekerjaannya. Imbalan di dunia berupa imbalan materi yang adil dan layak, sedangkan bentuk imbalan di akhirat adalah pahala (Darwis, 2011: 108).

Upah atau gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidup para pekerja dan dengan adanya upah atau gaji seorang karyawan mau bekerja (Suwatno, 2016: 232). Pengupahan juga menjadi unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dasar penetapan upah dari seorang majikan kepada seorang pekerja adalah manfaat yang diberikan, sedangkan tenaga dapat dianggap sebagai sarana pendukung dalam rangka untuk mendapatkan manfaat dari seorang pekerja (Triono, 2016: 284). Dari Abu Said RA bahwa Nabi Muhammad bersabda, "Barangsiapa yang mempekerjakan pekerja, hendaknya ia menentukan upahnya" (HR Abdul Razzaq, No.851: 525). Riwayat ini menjelaskan bahwa Rasulullah memberikan informasi gaji atau upah yang akan diterima oleh seorang pekerja, agar tidak ada ketidakjelasan yang akan mengakibatkan permusuhan dan perselisihan selain itu diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bagi pekerja serta memberikan kenyamanan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas kewajiban yang mereka terima hingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Penanganan pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku. Selain itu, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara pekerja dan pengusaha.

Kedua belah pihak telah bersepakat atas suatu upah, sedangkan upah telah disebutkan, maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Hanya



saja upah ini tidaklah bersifat pribadi, akan tetapi terikat dengan masa tertentu yang telah disepakati, atau dengan pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan antara pengusaha dan buruh. Jadi, penetapan besarnya upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja tergantung kepada kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan antara pengusaha dengan pihak pekerja ini memungkinkan untuk tidak terjadi ketidakadilan perselisihan dalam pemberian upah.

Faktor penentu gaji atau upah yang umumnya dianggap telah mencerminkan keadilan dari sudut pandang ekonomi adalah pasar tenaga kerja (*market labor*). Padahal manusia bukanlah seperti faktor produksi lainnya. Sementara itu, menurut sudut pandang pemilik usaha (pemberi kerja) bahwa dengan memiliki *bargaining position* yang kuat maka pengusaha dalam hal penentuan gaji memiliki posisi tawar yang lebih besar dibanding pekerja. Sehingga, subjektivitas ini menjadi salah satu faktor determinan yang rawan memicu terjadinya ketidakadilan dalam pemberian gaji kepada karyawan. Kedua sudut pandang ini jelas menunjukkan kelemahan terkait sistem gaji yang telah ada dan juga bagaimana garis besar pandangan Islam dalam menyikapi persoalan tersebut secara lebih bijaksana bahwa dalam menentukan gaji (upah) seseorang harus bersikap adil, yakni tidak berat sebelah, tidak memihak atau menyamakan yang satu dengan yang lain.

Terdapat tiga macam perspektif penting dalam penggajian Islam, dua diantaranya menurut Alimuddin yakni perspektif pertama adanya metode penentuan besaran gaji yang adil dengan mengacu pada kebutuhan dasar pekerja. Menurut Alimuddin (2009), dari berbagai jenis kebutuhan yang ada n dasar adalah yang paling penting karena diperlukan bagi eksistensi dari dalam konteks sosialnya dan hubungannya dengan penciptanya. an tersebut yakni berupa kebutuhan untuk bekal di dunia yang meliputi



kebutuhan makan, air, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, komunikasi, keamanan, dan berumah tangga. Selanjutnya, kebutuhan untuk bekal di akhirat meliputi kebutuhan untuk melaksanakan rukun Islam, yaitu haji, zakat dan *sunnah*, yaitu umrah dan *qurban*. Perspektif kedua yaitu kemampuan pemilik/perusahaan sebagai dasar penentuan gaji yang adil. Kemampuan pemilik usaha yang menjadi fokus perhatian adalah kemampuan perusahaan untuk membayar gaji pekerjanya jika suatu perusahaan tidak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendahpun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang di bayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan hanya akan menciptakan ketidakmampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Adapun perspektif ketiga sesuai penuturan Habbe yang termuat dalam penelitian Syahrul (2016), yakni “adanya *bargaining power* yang adil diantara pihak pekerja dan perusahaan.”

Konsep Note menurut Sorrentino, Russo, dan Cacchiarelli (2017), menyiratkan pengertian daya tawar (*bargaining*) adalah kemampuan petani untuk menegosiasikan penjualan produk mereka dengan baik sehingga menguntungkan untuk mereka (termasuk faktor-faktor seperti harga, waktu, kuantitas dan kualitas). Menurut Sukirno (2002), *bargaining* adalah negosiasi, kapasitas satu pihak untuk mendominasi yang lain karena pengaruhnya, kekuatan, dan status yang berbeda. Ada pendapat lain yang mengemukakan bahwa *bargaining* merupakan bentuk interaksi sosial saat beberapa pihak yang terlibat berusaha untuk menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan. Dalam tahap ini, diperlukan diskusi antara pihak yang terlibat untuk mendapatkan kesepakatan pihak perusahaan yang akan menentukan besaran upah dengan pihak pekerja (Anonim, 2017). Faktor yang



jaruhi *bargaining power* antara lain *educational institute*, *skill*, *network* *relationship* (Asrim, 2011).

Persoalan upah dan gaji menarik dan penting untuk dikaji karena upah merupakan sumber penghasilan yang diharapkan dapat mencukupi kebutuhan hidup. Upah mempunyai pengaruh yang sangat luas terhadap kehidupan dalam masyarakat, karena upah dapat mempengaruhi nafkah, daya beli, taraf hidup, komunitas dan kesejahteraan. Apabila buruh tidak mendapat upah yang memadai, hal ini tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya saja melainkan juga daya belinya. Jika sebagian besar buruh tidak memiliki daya beli yang cukup, maka hal itu akan mempengaruhi seluruh industri yang memasok barang-barang konsumsi bagi kelas buruh (Chaudhry, 2012: 197). Lebih lanjut lagi masalah upah ini akan berpengaruh besar terhadap produk nasional dan kesejahteraan hidup.

Dilansir dari cncindonesia sebanyak 469 buruh menuntut kenaikan upah pokok yang terlalu tinggi kepada pihak PT. Alpen Food Industry yaitu dari Rp. 4,5 juta menjadi Rp. 11 juta tetapi tidak diterima karena menurut Antonius Hermawan Susilo selaku *Head of Human Resources* Aice Group menyebut dengan proporsi pekerja lulusan SMA sebanyak 90%, pihaknya memberikan gaji pokok terendah Rp 4,5 juta plus tunjangan karyawan. Dalam sebulan dirinya menyebut kisaran gaji plus tunjangan untuk karyawan dengan masa kerja 1 tahun berkisar Rp 5,5 juta hingga Rp 6 juta, dengan persentase rata-rata kenaikan gaji pada tahun ini 11%. Oleh karena itu, tuntutan peningkatan gaji pokok mencapai Rp 11 juta menurutnya tidak masuk akal. Hal ini membuat ratusan karyawan ini melakukan aksi mogok kerja. Menanggapi kasus tersebut, pengupahan dalam Islam sangat memperhatikan dan melindungi kepentingan baik majikan maupun buruh. Islam menghendaki keadilan dalam pengupahan agar tidak ada yang merasa dirugikan. Buruh dirugikan apabila mereka tidak dibayar dengan suatu bagian yang adil dan



urut suatu proporsi kerja mereka. Sedangkan majikan dirugikan apabila dipaksa untuk membayar upah para buruh melebihi yang mereka mampu bayarkan (Afzalurrahman, 1997: 296).

Penting untuk dikaji tentang bagaimana konsep syariat Islam dapat diterapkan dalam kaidah-kaidah penggajian sebagai aturan penting oleh seorang pelaku ekonomi dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Karena pendekatan ini telah menjadi perhatian besar dikalangan praktisi dan akademisi di berbagai belahan dunia. Oleh karena itu, penulis kemudian tertarik untuk meneliti bagaimana suatu entitas bisnis syariah dalam menerapkan gaji atau upah karyawan, pegawai atau buruhnya sesuai ajaran Islam, sebab dalam konsep muamalah setiap perusahaan diberikan hak untuk menentukan cara masing-masing dalam menyusun serta mengelola sistem penggajiannya selama hal tersebut tidak melanggar syariat agama.

Saat ini, semakin berkembang bisnis syariah yang menerapkan prinsip dan aturan-aturan syariah dalam menjalankan bisnisnya. Salah satu bisnis syariah yang saat ini berkembang di bidang Pendidikan yaitu Sekolah Islam Adam dan Hawa. Sekolah Islam Adam dan Hawa merupakan Sekolah Anak Usia Dini (2-7 tahun) dengan Santri Reguler dan Anak Berkebutuhan Khusus yang menggunakan metode Islamic Montessori serta Parenting Nabawiyah pertama di Indonesia Timur dalam proses mengajarnya. Semua karyawan Sekolah Islam Adam dan Hawa adalah perempuan dan tidak ada perbedaan golongan karyawan atau posisi jabatan pada sekolah ini. Secara umum, perbedaan posisi jabatan biasanya mempengaruhi penentuan tingkatan upah atau gaji karyawan. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian Amirul Imbaruddin pada tahun 2020 di RM. Ayam Bakar Wong Solo

Berdasarkan uraian di atas, maka dirasa perlu untuk mengangkat permasalahan ini menjadi objek penelitian skripsi dengan judul “**Analisis**

an Gaji dan Upah Dalam Perspektif Islam pada Sekolah Islam Adam dan Hawa di Makassar”.



2.6 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya telah dikemukakan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

3. Bagaimana penetapan gaji atau upah pada Sekolah Islam Adam dan Hawa?
4. Bagaimana pandangan Islam terhadap pelaksanaan sistem pengupahan di Sekolah Islam Adam dan Hawa?

2.7 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu:

2.8 Kegunaan Penelitian

1.4.3 Kegunaan Teoritis

Secara Teoritis, kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- c. Sebagai salah satu upaya untuk memperkaya literatur penelitian bagi peneliti serta akademisi yang berkeinginan untuk mendalami serta melanjutkan penelitian terkait metode penggajian pada usaha syariah
- d. Sebagai salah satu bentuk pengembangan dalam bidang ilmu pengetahuan, terkhusus pada bidang Akuntansi Syariah terutama yang memiliki kaitan dengan penggajian pada usaha syariah.

1.4.4 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan serta pengambilan keputusan, terkhusus terkait penetapan besarnya upah yang layak dibayarkan kepada pekerja.



- e. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi kalangan peneliti serta pihak-pihak lainnya yang membutuhkan informasi terkait metode pengajian syariah
- f. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pola pikir peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dari materi perkuliahan dengan menerapkannya pada dunia kerja yang sesungguhnya.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Konsep Gaji dan Upah dalam Pandangan Islam

Gaji atau upah dalam terminologi agama islam, dapat ditemui dalam bahasa arab yang biasa disebut *al-Ijarah* atau *al-Ujarah*. Kata ini berasal dari perkataan *al-ajr* yang bermaksud balasan atau ganjaran atas suatu pekerjaan. Menurut Zuhaili (2010:50) terdapat dua macam *al-Ijarah* yaitu *Ijarah al'Ain* dan *Ijarah ad-Dzaimah*. *Ijarah* atas manfaat (*Ijarah al-Ain*) disebut juga sewa menyewa dimana objek akadnya adalah manfaat dari suatu, seperti sewa menyewa bangunan, tanah, kendaraan, dan pakaian. Akad sewa menyewa tentunya diperbolehkan atas manfaat yang mubah seperti bangunan untuk tempat tinggal ataupun toko untuk berdagang; kendaran untuk angkutan, dan pakaian untuk dikenakan. Manfaat dari barang yang diharamkan tidak diperbolehkan untuk disewakan dikarenakan sifat dari barang tersebut memang haram, dengan demikian tidak diperbolehkan untuk mengambil imbalan atas manfaat dari sesuatu yang diharamkan.

Upah (*ujrah*) tidak dapat dipisahkan dari akad *ijarah* dikarena upah (*Ujrah*) merupakan salah satu macam dari akad *Ijarah*, *ijarah* merupakan suatu jenis akad yang bersifat umum dari setiap akad yang berwujud pemberian kompensasi atas sesuatu yang diambil. Sedangkan upah (*ujrah*) merupakan suatu bentuk penghasilan atau imbalan yang diberikan oleh penyewa jasa sebagai imbalan



yang telah diselesaikan, baik berupa uang atau sesuatu yang telah di-
yang memiliki nilai tukar ataupun barang yang dapat di ambil atau dapat
tikan.

Ijarah atas pekerjaan (*Ijarah ad-Dzaimah*) merupakan suatu konsep pengupahan dimana objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang, yaitu dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah semacam ini diperbolehkan apabila jenis pekerjaannya jelas seperti karya penyanyi, arsitek bangunan, desainer, dan jenis-jenis pekerjaan lainnya. *Ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang asisten rumah tangga, serta adapula yang bersifat serikat yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak seperti seorang tukang jahit, tukang ojek, dan buruh pabrik. Pada penelitian ini, penulis akan lebih fokus pada pembahasan terkait *Ijarah ad-Dzalimah* atau dalam hal ini penggajian (pengupahan).

Para ulama *fiqh* memiliki definisi yang berbeda-beda terkait *ijarah*, adapun diantaranya adalah sebagai berikut ini (Hasan, 2003:237).

- 1). Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan *Ijarah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan.
- 2). Ulama Mailikiyyah dan Hnabaliyyah mendefinisikan *Ijarah* sebagai pemilikan manfaat atas sesuatu yang diperbolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.
- 3). Ulama dari Mazhab Syafi'i mendefinisikan *Ijarah* sebagai transaksi atas manfaat yang dituju dengan suatu imbalan tertentu.
- 4). Sayyid Sabiq menjelaskan *Ijarah* sebagai harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pelayanannya dalam produksi kekayaan.

Meskipun memiliki pandangan yang berbeda-beda, dapat kita lihat bahwa penggajian menurut Islam sama dengan definisi penggajian dalam terminology anal. Perbedaan dari kedua pemahaman tersebut terletak pada an Islam yang tidak memandang penggajian secara material semata, a memperhatikan nilai-nilai spiritual yakni sebagai salah satu cara untuk



memperoleh pahala dan ridho-Nya, sehingga di dalam agama Islam. Islam memiliki pandangan yang lebih komprehensif mengenai penggajian dibandingkan dengan pemahaman konvensional.

Dalam perjanjian akad ijarah (sewa) dalam bidang jasa atau pekerjaan yang biasa di sebut dengan upah (ujrah) yang dilakukan oleh buruh dan majikan terbagi menjadi dua sistem pengupahan yaitu:

a. Upah dalam ibadah

Imbalan atau upah yang di terima oleh pekerja (buruh) yang wujud pekerjaannya bersifat ibadah atau perwujudan ketaatan kepada Allah, akad pengupahan semacam ini menyebabkan perbedaan pendapat dikalangan para ulama. Madzhab Hanafi berpendapat bahwa sewa menyewa orang lain untuk perbuatan ibadah seperti sholat, membaca Al-Qur'an, puasa, atau haji yang pahalanya di tunjukkan untuk orang yang diniatkan seperti terhadap arwah keluarga seorang yang menyewa, menjadi imam sholat, menjadi muadzin, dan semacamnya madzhab Hanafi menghukumi haram mengambil upah dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan pendapat madzhab hambali, membolehkan menerima imbalan dari pekerjaan yang bersifat ibadah seperti mengajar Al-Qur'an dan pekerjaan yang bersifat agama lainnya, jika bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan umat. Tetapi madzhab hambali mengharamkan mengambil upah dari pekerjaan semacam itu jik bertujuan untuk beribadah kepada Allah. Berbeda dengan pendapat Madzhab maliki, Syafi'i, dan Ibnu Hazm, memperbolehkan menerima imbalan dari kegiatan-kegiatan seperti mengajar Al-Qur'an dan kegiatan

lain, karena pengupahan semacam itu merupakan suatu imbalan dari jenis pekerjaan yang diketahui (ukuran) dan dari tenaga yang diketahui pula.



b. Praktik pengupahan kerja yang bersifat materi

Dalam dunia pekerjaan seorang buruh atau karyawan yang melakukan pekerjaan terhadap majikan atau atasan besaran upah yang diterima oleh seorang buruh atau karyawan itu di tentukan melalui standar kemampuan yang dimiliki oleh seorang buruh atau karyawan itu, yaitu:

- 1) Kompetensi teknis, yakni pekerjaan dalam bidang keterampilan, seperti contoh pekerjaan sebagai mekanik perbengkelan, bekerja menjadi seorang penjahit, dan pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan keterampilan lainnya.
- 2) Kompetensi menejerial, yaitu pekerjaan dalam bidang pengaturan usaha dan penataan, seperti manager keuangan dan pekerjaan semacamnya.
- 3) Kompetensi sosial, yakni pekerjaan dalam bidang hubungan kemanusiaan, seperti contoh hubungan masyarakat, pemasaran, dan semacamnya.
- 4) Kompetensi intelektual, yakni pekerjaan dalam bidang perencanaan , seperti dosen, guru, konsultan, dan semacamnya.

2.1.2 Landasan Hukum Penggajian Dalam Islam

Gaji atau upah menurut Islam biasa disebut dengan istilah *al-ljarah* dan merupakan muamalah yang sebelumnya telah disyariatkan di dalam agama Islam. Menurut (*jumhur*) ulama, hukum dari *al-ljarah* adalag bersifat *mubah* (diperbolehkan) dengan ketentuan yang sebelumnya telah ditetapkan yang tentunya mengacu kepada Al-Qur'an, hadits-hadits nabi dan kesepatan para ulama



asar hukum diperbolehkannya *al-ljarah* dalam Al-Qur'an dijelaskan oleh abiq dalam kitab *Fiqh Sunnah* terdapat dalam beberapa ayat diantaranya

firman Allah dalam Surat At-Thalaq ayat 6 yang artinya “*jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka*”, kemudian dalam Qs. Al-Qashash ayat 26 ; “*salah seorang dari Wanita itu berkata; wahai bapakku, upahlah dia, sesungguhnya orang yang engkau upah itu adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya*”.

Dasar hukum penggajian dari hadits Nabi diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari dan Imam Muslim dari Ibnu Abbas bahwasanya Nabi Muhammad SAW bersabda; “*Rasulullah SAW berbekam, kemudian beliau memberikan upah kepada tukang-tukang tersebut*”. Kemudian dalam Riwayat lain, oleh Ibnu Majah bahwasanya Rasulullah SAW bersabda; “*berikanlah upah atas jasa kepada orang yang diupah sebelum kering keringatnya*”.

Dasar hukum *Ijarah* berdasarkan *Ijma'* adalah semua umat sepakat bahwa *Ijarah* tidak diharamkan sebab bermanfaat bagi sesama manusia ditambah tidak adanya seorang ulama yang menentang perihal tersebut, sekalipun terdapat beberapa diantara mereka yang memiliki pendapat yang berbeda. Perlu diketahui bahwa manfaat disyariatkannya *Ijarah* adalah untuk memberikan keringanan kepada umat Islam dalam melakukan interaksi di antara sesamanya, seseorang yang memiliki harta tetapi tidak mampu untuk bekerja, dipihak lain orang-orang yang membutuhkan uang dengan adanya *Ijarah*, keduanya saling mendapat keuntungan dan memperoleh manfaat.

2.1.3 Pandangan Islam terhadap Tenaga Kerja

Pembahasan terkait *Ijarah* tidak dapat dipisahkan dari adanya dua pihak berikut; (1) pihak yang memberikan pekerjaan dan (2) pihak yang melakukan pekerjaan tersebut (*aijir*). *Aijir* adalah pihak yang harus melaksanakan tugas dengan kontrak yang sebelumnya telah ditetapkan bersama-sama antara pemberi pekerjaan dengan *Aijir* itu sendiri. Tugas keseharian seorang *Aijir*



dapat berupa pekerjaan-pekerjaan yang bersifat fisik maupun yang bersifat nonfisik.

Berdasarkan kontrak yang diterimanya, *Ajir* (pekerja) dibedakan menjadi dua golongan berikut:

- a) Pekerja umum (*Al-Ajir Al-Aam/Al-Ajir Al-Musyarak*) adalah pekerja yang bekerja untuk satu jenis pekerjaan/keahlian bagi siapa saja yang ingin mempekerjakannya tanpa adanya pengkhususan kerja terhadap dirinya. Tenaga kerja yang masuk ke dalam golongan pekerjaan ini termasuk *Ijarah* atas manfaat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Contoh dari tenaga kerja yang masuk ke dalam golongan ini adalah Tukang Foto, Dokter Spesialis, Arsitek, dan lain sebagainya.
- b) Pekerja Khusus (*Al-Ajir Al-Khaash*) adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang dibatasi waktu untuk satu orang atau lebih (kelompok) tertentu yang disertai pengkhususan. Pengkhususan yang dimaksud adalah pekerja tersebut hanya bekerja khusus bagi penyewanya saja dan tidak diperkenankan menerima pekerjaan atau bekerja untuk orang lain selama periode penyewanya belum berakhir. Pekerja dalam golongan ini termasuk *Ijarah* terhadap manfaat dari pekerja itu sendiri (kontrak atas manfaat orangnya). Contoh dari pekerja golongan ini adalah Asisten Rumah Tangga, Buruh, dan lain sebagainya. Jika pekerja tersebut bekerja kepada selain yang menyewa jasanya, maka upah yang akan diterimanya dapat dikurangi sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Golongan dari tenaga kerja yang akan di bahas dalam penelitian ini lebih mengacu kepada *Al-Ajir Al-Khaash* atau tenaga kerja bekerja pada sebuah instansi perusahaan..



Islam telah mengatur setiap insan dalam posisi yang mulia dan terhormat tanpa memandang jenis profesi serta tingkat jabatan yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan Islam sangat mencintai setiap umat-Nya yang senantiasa gigih dalam bekerja untuk kehidupannya baik di dunia maupun di akhirat. Allah SWT telah berfirman dalam Qs. Al-Jumu'ah ayat 10 yang artinya *“apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung”*. Firman ini diperkuat dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Al-Baihaqi; *“tidaklah seseorang diantara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringat sendiri”*.

Kehormatan serta kemuliaan dari orang-orang yang bekerja berada pada kontribusi yang diberikan bagi kemudahan orang lain yang memperoleh jasanya. *“sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain”* (HR. Bukhari dan Muslim), dalam hal ini agama Islam telah menempatkan tenaga kerja serta penggajiannya sebagai dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini dikarenakan dalam kedua hal tersebut telah terkandung kewajiban serta hak-hak yang saling mengikat satu sama lainnya dengan mengacu pada kaidah-kaidah yang sebelumnya telah ditetapkan di bawah koridor syariat agama Islam.

2.1.4 Kontrak Kerja

Hubungan yang terjalin antara *Ajir* (pekerja) dan *Mustajir* (pemberi kerja) adalah sebuah akibat dari cara pandang yang membagi antara pekerja dan pemberi pekerjaan ke dalam dua kelompok yang berbeda dan bertolak belakang.



Afzalurrahman (1995:384), masing-masing dari kelompok tersebut kepentingan yang senantiasa bertentangan sehingga hal tersebut dapat terjadinya pemborosan modal serta tenaga kerja. Menanggapi

persoalan ini, agama Islam memberikan perspektif tersendiri dalam menengahi pertentangan yang senantiasa terjadi di antara *Ajir* dan *Musta'jir* dengan menghubungkan keduanya dalam suatu hubungan persaudaraan. Hanya dengan cara inilah benturan kepentingan di antara keduanya dapat dicegah. Al-Qur'an telah menegaskan kepada seluruh kaum muslimin untuk mencari keridhaan Allah SWT. semata, seperti yang terkandung dalam Qs. Al-Hujurat ayat 10 yang artinya *"sesungguhnya orang-orang mu'min adalah bersaudara karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat"*.

Kaum muslimin dianjurkan menghilangkan perbedaan dan Bersatu dalam persaudaraan Ukhuwah Islamiah, sebagaimana dalam Qs. Al-Imran ayat 103 yang artinya;

"dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah dan janganlah kamu bercerai-berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyyah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk".

Dalam ayat tersebut, dijelaskan bahwa Allah telah menjanjikan rahmat-Nya kepada kaum muslimin jika mereka berperilaku baik satu sama lain layaknya seorang saudara dan hidup dengan penuh kedamaian tanpa ada pertentangan di antara mereka.

Demi mencapai hubungan kerja yang adil, wajib bagi seluruh pihak yang terkait untuk menaati segala rukun serta syarat *Ijarah* serta memberikan kejelasan dalam kontrak kerja terkait bentuk kerja (*Job Description*), batas waktu pengerjaan besaran gaji atau upah dan keterampilan yang diperlukan (*Skill*). Apabila ta syarat-syarat yang ada tidak dapat dipenuhi, maka segala transaksi kukan menjadi *fasid*. Arti dari *fasid* itu sendiri adalah sesuatu yang belum



sampai kepada tujuan serta belum mencukupi syara'nya. Hal ini serupa dengan apa yang dijelaskan oleh Rasulullah SAW dalam salah satu haditsnya yang berbunyi; “*apabila salah seorang diantara kalian, mengontrak (tenaga) seseorang aijir maka hendaknya diberitahu upahnya*” (HR. Imam Ad-Daruquthni, dari Ibnu Mas'ud).

2.1.4.1 Rukun dan Syarat Penggajian

Terlebih dahulu akan dijelaskan perbedaan antara rukun dan syarat sewa-menyewa menurut hukum Islam. Yang dimaksud dengan rukun sewa-menyewa adalah sesuatu yang merupakan bagian dari hakekat sewa-menyewa dan tidak akan terjadi sewa-menyewa tanpa terpenuhinya rukun tersebut. Sedangkan, yang dimaksud dengan syarat sewa-menyewa ialah sesuatu yang mesti ada dalam sewa-menyewa, tetapi tidak termasuk salah satu bagian dari hakekat sewa-menyewa itu sendiri. Sebagai sebuah transaksi umum, al-ijarah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Berikut adalah rukun serta syarat untuk menjamin keabsahan suatu transaksi *ijarah*.

1. Rukun *Ijarah*

Rukun dari *ijarah* sebagai suatu transaksi adalah akad atau perjanjian antara kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi tersebut telah dilakukan dengan asas *win-win solution*. Berikut adalah beberapa unsur yang terlibat dalam suatu transaksi *ijarah*.

- a. Imbalan yang diberikan atas penggunaan jasa atau menggunakan peralatan yang disewakan (*Ujrah*).



Pihak yang memberikan jasa yang dimilikinya, yang selanjutnya akan menerima upah atas jasanya atau sewa dari suatu peralatan yang dimilikinya (*Musta'jir*).

- c. Pihak yang menggunakan jasa tenaga atau menyewa peralatan yang kemudian memberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang sebelumnya telah digunakan (*Mujir*).
- d. Objek transaksi yaitu jasa tenaga atau benda yang disewakan (*Ma'jur*).

Ahli-ahli hukum mazhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah *ijab* dan *qabul* saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang yang membuatnya dan tanpa adanya objek akad. Mereka mengatakan: Adapun sewa-menyewa adalah *ijab* dan *qabul*, sebab seperti apa yang telah diketahui terdahulu bahwa yang dimaksudkan dengan rukun adalah apa-apa yang termasuk dalam hakekat, dan hakekat sewa-menyewa adalah sifat yang dengannya tergantung kebenarannya (sahnya) sewa-menyewa itu tergantung padanya, seperti pelaku akad dan objek akad. Maka ia termasuk syarat untuk terealisasinya hakekat sewa-menyewa.

Jadi menurut ulama Hanafiyah rukun sewa-menyewa ada dua yaitu *ijab* dan *qabul*. Hal ini disebabkan para ulama Hanafiyah mempunyai pendapat tersendiri tentang rukun. Mereka beranggapan yang dimaksud dengan rukun adalah sesuatu yang berkaitan dengan sahnya suatu transaksi, yang dalam hal ini adalah akad sewa-menyewa itu sendiri. Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* ada (4) empat, yaitu:

- a. *Ujrah* (Upah)

Ujrah adalah memberikan bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu serta diberikannya bayaran tersebut sesuai dengan perjanjian yang sebelumnya telah disepakati

ama. Dengan syarat hendaknya:



- 1). Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu *ijarah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- 2). Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- 3). Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran uang sewa yang menjadi objek sewa-menyewa.

b. *Sigat* (Akad)

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat akad (sighatul-„aqd)*, terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam Hukum perjanjian Islam *ijab* dan *qabul* dapat melalui yakni, Ucapan, utusan dan tulisan, isyarat secara diam-diam, dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan *ijab* dan *qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

c. *‘Aqid* (Pihak yang melakukan akad)

Yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *Mu’ajir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *Musta’jir*. Karena begitu pentingnya kecakapan

tidak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka dengan Syafi’iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang



melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.

d. Manfaat/Jasa

Untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.

2. Syarat *Ijarah*

Agar suatu transaksi *ijarah* dapat dikatakan sah, diharuskannya untuk memenuhi beberapa syarat yang menyertai rukun-rukun yang juga perlu untuk dipenuhi. Berikut adalah syarat-syarat dari suatu transaksi *ijarah*.

a. *Sigat Aqad* antara *Mu'jir* dan *Musta'jir*

Syarat sah dari *Sigat Aqad* dapat dilakukan secara lisan, tulisan, serta isyarat yang jelas dengan tujuan agar seluruh pihak yang melakukan aqad transaksi dapat mengerti.

b. *'Aqid*

Seluruh pihak yang memiliki niat untuk melakukan akad diberikan persyaratan yaitu mampu membedakan antara hal-hal yang baik dan buruk. Menurut mazhab dari Imam Maliki dan Hanafi, orang yang memiliki niat untuk melaksanakan suatu akad tidak diwajibkan untuk mencapai usia *baligh* asalkan orang tersebut sudah bisa membedakan antara hal-hal yang baik dan buruk dengan ketentuan tambahan yaitu orang tersebut telah setuju oleh walinya. Sedangkan menurut mazhab dari Imam Syafi'i dan



Imam Hambali, pihak-pihak yang berniat untuk melakukan akad harus telah mencapai *baligh*.

c. *Ujrah* (Upah)

Menurut para ulama, *Ujrah* memiliki dua syarat utama yaitu sebagai berikut; (1) syarat yang pertama adalah bentuk pembayaran *Ujrah* dibayarkan dalam bentuk harta tetap yang dapat diketahui. (2) Syarat kedua adalah bahwa pembayaran *Ujrah* tidak diperbolehkan dalam bentuk barang manfaat dari *Ijarah* itu sendiri. *Ujrah* dibedakan menjadi dua yaitu 1) *Ajr Al-Miftli* (Upah yang sepadan), adalah sebuah pembayaran upah yang sepadan dengan situasi serta kondisi dari pekerjaannya. 2) *Ajr Al-Musamma* (Upah yang disebutkan), adalah upah yang telah disebutkan dalam transaksi. Syarat dari transaksi berikut ketika upah disebutkan wajib untuk disertai adanya keikhlasan (diterima oleh kedua belah pihak).

d. Manfaat

Berikut adalah beberapa syarat atas manfaat/jasa.

- 1). Manfaat wajib untuk memiliki nilai (*Mutaqawwam*), yaitu memiliki nilai-nilai yang layak atau diperbolehkan untuk memperoleh kompensasi. Contoh dari manfaat ini adalah tidak diperkenankannya untuk menanam pohon apel hanya untuk sekedar dicium baunya.
- 2). Wajib agar manfaat dalam transaksi memiliki sifat yang dapat diserahkan (*Taslim*). Hal ini tidak termasuk pada manfaat yang tidak dapat untuk diserahkan karena adanya kelemahan. Adapun kelemahan-kelemahan indrawi (menyewa satpam yang buta) atau kelemahan syar'i (mempekerjakan Wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid).



- 3). Manfaat wajib untuk memiliki sifat mubah, tidak boleh haram. Contohnya adalah menjadi buruh dari pabrik minuman *khamr*, menjadi Wanita tunasusila, menjadi pegawai bank ribawi. Hal ini sejalan dengan apa yang sebelumnya telah Rasulullah sabdakan dalam HR. Muslim yang berbunyi "*Rasulullah SAW melaknat para pemakan riba, orang yang menyuruh makan riba, juru tulisnya, dan seluruh saksi-saksinya, beliau berkata bahwa mereka semua sama*".
- 4). Manfaat harus bersifat *Ma'lum* (diketahui dengan jelas) dan bukannya malah bersifat *Majhul* (tidak jelas). Caranya adalah menentukan dengan jelas apa saja yang terkait dengan waktu serta *'amal* (pekerjaan), contohnya adalah jam kerja, batas waktu untuk penyelesaian tugas, dan deskripsi pekerjaan.
- 5). Manfaat tidak diperbolehkan untuk menghilangkan zat sumber manfaat (hal ini sesuai dengan penyewaan benda). Contohnya adalah tidak diperkenankannya untuk menyewakan lilin untuk penerangan serta sabun untuk mandi, dan lain sebagainya.
- 6). Manfaat harus dapat dinikmati oleh *Mustajir*. Dengan kata lain manfaat wajib untuk diwakilkan. Jika tidak dapat diwakilkan, maka *Ijarah* menjadi tidak sah. Misalkan tidak diperkenankan untuk membayar orang untuk berpuasa, shalat, serta ibadah-ibadah lainnya. Seluruh manfaat ini hanya dapat dinikmati oleh orang-orang yang disewa akan tetapi tidak dapat dinikmati oleh pihak yang menyewa.

2.1.4.2 Bentuk Kerja (*Job Description*)

Mengadakan kontrak kerja dengan transaksi *Ijarah* hukumnya hkan dalam pertanian, industry, perdagangan, pelayanan jasa, dan lain ya (As-Sabatin:338). Ketika melakukan suatu kontrak kerja, terkadang akukan terhadap suatu jenis pekerjaan yang tertentu atau pekerjaan yang



membutuhkan penjelasan dalam suatu kontrak. Contohnya adalah menyewa jasa arsitek untuk merancang suatu bangunan dengan desain tertentu.

Pada proses penentuan suatu pekerjaan, secara tidak langsung pihak *Mustajir* akan langsung menentukan siapa *Ajir* yang akan mengerjakan tugas tersebut. Hal ini diperlukan agar *Ajir* yang dikerjakan dapat mengukur jumlah pengorbanan (waktu, tenaga, dan biaya) yang dikeluarkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.1.4.3 Waktu Kerja (*Timing*)

Waktu kerja adalah waktu melakukan pekerjaan, dimana waktu tersebut dapat dilaksanakan siang ataupun malam hari. Menyusun rencana kerja untuk pekerjaan yang akan diberikan adalah suatu Langkah yang dapat meningkatkan efisiensi atas penggunaan waktu kerja. Apabila perencanaan pekerjaan tidak disusun dengan baik, maka dalam melakukan pekerjaan tidak ada yang dapat dijadikan sebagai sebuah pedoman sehingga kerja menjadi tidak efisien terhadap waktu. Analisa jam kerja adalah suatu proses penentuan jumlah waktu yang dibutuhkan seorang pekerja untuk merampungkan tugas yang diberikan dalam waktu yang seminimal mungkin. Waktu kerja adalah bagian umum yang harus ada dalam suatu tempat kerja. Waktu kerja disusun oleh pimpinan yang didasarkan oleh kebutuhan dari perusahaan dan peraturan pemerintah setempat serta kemampuan dari pekerja yang bersangkutan.

Menurut Darmawan (2006:525), *time work* (upah menurut waktu) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menentukan besaran upah yang akan dibavarkan kepada seorang pekerja yang megacu pada lamanya waktu yang n untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Menurut Ghani) terdapat beberapa ketentuan terkait Batasan waktu kerja dan pemberian



waktu istirahat serta kompensasi ketika melampaui ketentuan tersebut. Menurut Su'ud (2007:131) pekerjaan memiliki kaitan dengan aspek psikologis dari seorang pekerja. Pekerja yang berada pada tingkat bawahan merasa bahwa upah yang diterimanya adalah untuk membeli waktu mereka. Sedangkan pekerja dengan level tingkat tinggi diberikan kebebasan atas waktu pekerjaannya. Menurut Kosasih (2009:124) pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkaitan dengan jadwal kerjanya serta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Pada proses penentuan jadwal kerja, pihak *Mustajir* diharuskan untuk mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang diterbitkan oleh *International Labour Organizational* (ILO) yang menetapkan setiap perusahaan mempekerjakan pekerjanya selama 40 jam kerja dalam waktu sepekan. Jika seorang *Ajir* diberi tugas yang melebihi batas 40 jam tersebut, maka pihak pemberi kerja wajib untuk memasukkan kelebihan tersebut sebagai kategori kerja lembur (*overtime*).

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pasal 77 hingga pasal 85. Pasal 77 ayat 1 UU No. 13/2003 mewajibkan kepada setiap pihak pemberi kerja untuk menerapkan ketentuan waktu kerja. Ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat 2 UU No. 13/2003 sebagai berikut.

- a. 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam kerja dalam sepekan untuk 6 hari kerja dalam sepekan
- b. 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam kerja dalam sepekan untuk 5 hari kerja dalam sepekan

Pasal 78 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 mewajibkan pihak pemberi kerja yang
erjakan pekerja melebihi dari waktu kerja sebagaimana yang dimaksud
sal 77 ayat 2 wajib untuk memnuhi syarat berikut.



- a. Mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam waktu sepekan.

Pasal 79 ayat 1 dan 2 UU No. 13 tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat serta cuti kepada pekerja yang meliputi:

2.1.4.1 Istirahat antara waktu kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam secara terus-menerus. Adapun waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam kategori jam kerja.

2.1.4.2 Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam sepekan atau 2 hari untuk lima hari kerja dalam sepekan.

2.1.4.3 Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

2.1.4.4 Istirahat Panjang sekurang-kurangnya 2 bulan serta dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing sebulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.

Aturan di dalam agama Islam, waktu kerja adalah suatu hal yang sudah sepatutnya untuk diberikan perhatian khusus. Hal ini disebabkan didalam akad perjanjian kerja telah tercantum waktu pengerjaan atau dalam hal ini adalah masa kerja, meskipun masih banyak akad perjanjian kerja yang tidak mencantumkan masa kerja *Ajjimya*. Penentuan masa kerja pada suatu transaksi *ijarah* yang



mengacu pada masa kerja dapat digolongkan menjadi beberapa kelompok (An-Nabhani, 2009:132) berikut ini.

Pertama, transaksi yang mencantumkan takaran kerja dalam kontrak kerjanya tanpa menyebutkan masa kontrak kerjanya. Contohnya adalah menjahit pakaian dengan model tertentu hingga selesai. Sehingga berapapun lama yang dibutuhkan penjahit untuk menyelesaikan pesanan tersebut, penjahit tersebut wajib untuk menyelesaikan jahitan pakaian tersebut.

Kedua, transaksi yang hanya mencantumkan masa kerja tanpa mencantumkan takaran kerja. Contohnya adalah melakukan perbaikan atas suatu bangunan dengan memberikan waktu selama satu bulan. Jika demikian, maka pekerja tersebut wajib untuk melakukan perbaikan atas bangunan tersebut dalam kurun waktu sebulan, baik bangunan tersebut telah selesai perbaikannya atau belum.

Ketiga, transaksi yang mencantumkan masa kerjanya serta mencantumkan takaran kerja yang dibutuhkan. Contohnya adalah pekerjaan pembangunan rumah yang wajib untuk diselesaikan dalam kurun waktu tiga bulan. Apabila masa kontrak telah ditentukan, maka tidak diperkenankan bagi pihak manapun untuk berhenti atau memberhentikan pihak lainnya hingga masa kerja kontrak telah selesai.

2.1.4.4 Upah Kerja

Pada suatu transaksi kerja, diwajibkan untuk menyertakan bukti serta ciri yang mampu untuk menghilangkan suatu ketidakjelasan. Hal ini mengacu pada



Abi Muhammad SAW; “*apabila salah seorang diantara kalian, mengontrak ajiir (buruh) maka hendaknya dia memberitahu upah (honor)-nya kepada sangkutan*”. (HR. Imam Ad-Daruquthni, dari Ibnu Mas’ud). Hadits inilah

yang kemudian menjadi salah satu referensi serta acuan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 yang berbunyi; “*Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah saat upah yang membuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan*” (Pasal 17 ayat 2).

Terkait pembayaran honor dalam bentuk tunai ataupun non-tunai, tidak ditemukan adanya larangan perihal tersebut, akan tetapi honor tersebut juga dapat dibayarkan dalam jasa ataupun harta. Hal ini dikarenakan apapun yang memiliki nilai tukar dengan harga, juga dapat dijadikan sebagai bentuk balas kompensasi kerja, baik harta ataupun jasa, dengan syarat serta ketentuan yang jelas. Bila ditemukan adanya ketidakjelasan didalam sebuah transaksi, maka transaksi tersebut akan dianggap tidak sah (An-Nabhani, 2009:88).

Penentuan upah menurut agama Islam mengacu pada jasa atau nilai manfaat dari tenaga seorang *ajir* yang diberikan kepada pihak *Mustajir* (An-Nabhani, 2009:88), di sinilah letak perbedaan pada paham kapitalis dalam menentukan upah. Paham kapitalis menentukan besaran upah untuk seorang pekerja dengan menyesuaikan pada biaya hidup dalam batas minimum dan hanya akan menambah upah minimum tersebut apabila beban hidupnya bertambah dengan bentuk tunjangan yang nilainya minimum juga. Apabila beban hidup dari pekerja tersebut telah berkurang, maka upah dari pekerja hanya ditentukan berdasarkan beban hidup yang dimilikinya tanpa mempertimbangkan jasa yang telah diberikan.

Pada kondisi apapun, selama paham kapitalisme masih dijadikan sebagai acuan maka besar kemungkinan akan mengakibatkan kepemilikan oleh para *ajir* tetap terbatas, sesuai dengan standar paling minimum yang mereka untuk memenuhi kebutuhannya. Pandangan kapitalis tersebut sama ak menghargai jasa dari seorang *ajir*. Hal ini bertentangan dengan tingkat



kebutuhan manusia yang berbeda-beda dan tentunya kebutuhan tersebut senantiasa bertambah. Bagi agama Islam, perhitungan serta penentuan besaran upah dari seorang *ajjir* akan sangat berbeda dengan apa yang selama ini kita terapkan dalam kehidupan sehari-hari. Profesionalisme di dalam agama Islam adalah suatu hal yang sangat dihargai sehingga besaran upah seorang *ajjir* ditentukan oleh keahlian serta manfaat yang diberikan oleh hasil kerja yang dikerjakan.

Pada suatu kesempatan, Rasulullah SAW bersabda; *“tiap yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri (untuknya) seorang pembantu bila ia tidak memilikinya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal.”* Abu Bakar mengatakan; *“Diberitahukan kepadaku bahwa Nabi Muhammad mengatakan barangsiapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri”.* (HR. Abu Daud). Hadis ini juga menjelaskan bahwa telah menjadi tanggungjawab seorang majikan untuk turut membantu dalam memenuhi kebutuhan dari karyawannya.

2.1.4.5 Keadilan Penggajian dalam Islam

Pada umumnya gaji dianggap sebagai suatu instrument yang digunakan untuk mendistribusikan upah kepada pekerja. Sistem ini adalah perangkat penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya. Agama Islam telah mengajarkan kepada umat-Nya agar senantiasa lebih mengutamakan sikap yang adil agar tidak menzalimi pihak manapun, baik itu adalah pihak yang bekerja maupun yang mempekerjakan apapun latar belakang agama dan sukunya. Hal ini dikarenakan masing-masing pihak memiliki kewajiban dan hak

keperluan masing-masing yang berbeda keseluruhannya berhak diberikan adil.



Sejak awal, agama Islam telah mengajarkan agar seluruh pihak-pihak yang terlibat agar senantiasa bersikap adil serta jujur dalam seluruh urusan mereka. Hal ini membutuhkan suatu penegasan tersendiri agar tidak adanya suatu pihak yang merasa dirugikan dan teraniaya demi memenuhi kepentingan pribadi suatu pihak.

2.1.4.6 Pandangan Islam terkait Keadilan

Kata adil dalam bahasa arab dikenal dengan *Al-'adl*. Secara etimologis *al-'adl* bermakna *al-istiwa* (keadaan lurus), bermakna juga : jujur, adil, seimbang, sama, sesuai, sederhana dan moderat. Sedangkan secara terminologis adil berarti mempersamakan sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun dari segi ukuran, sehingga sesuatu itu menjadi tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain. Adil juga berarti berpihak atau berpegang kepada kebenaran. Keadilan juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana terdapat kesamaan perlakuan dimata hukum, kesamaan hak kompensasi, hak hidup secara layak, hak menikmati pembangunan dan tidak adanya pihak yang dirugikan serta adanya keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia keadilan adalah suatu kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang pada kebenaran, dan proporsional.

Dalam al-Qur'an kata "adil" disebutkan dengan berbagai macam term. Pertama, *al-adl* dalam berbagai bentuk katanya disebut sebanyak 28 kali, kedua, *al-qisth* dalam berbagai sighthatnya disebut sebanyak 27 kali, dan ketiga *al-mizan* yang mengandung makna yang relevan dengan keduanya disebut 23 kali. Quraish Shihab mengatakan bahwa paling tidak ada empat makna keadilan yang

akan oleh para pakar agama, yaitu sebagai berikut.



Pertama, adil dalam arti “sama”. Kalau dikategorikan, ada beberapa pengertian yang berkaitan dengan keadilan dalam al-qur’an dari akar kata ‘*adl*’ itu, yaitu sesuatu yang benar, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan hendaknya kalian menghukum atau mengambil keputusan atas dasar keadilan. Secara keseluruhan, pengertian-pengertian di atas terkait langsung dengan sisi keadilan, yaitu sebagai penjabaran bentuk-bentuk keadilan dalam kehidupan. Dari terkatnya beberapa pengertian kata ‘*adil*’ dengan wawasan atau sisi keadilan secara langsung itu saja, sudah tampak dengan jelas betapa porsi warna keadilan mendapat tempat dalam al-Qur’an.

Maksud dari “adil dalam arti sama” adalah memperlakukan sama dengan tidak membeda-bedakan diantara setiap individu untuk memperoleh haknya. Pengertian seperti ini menurut quraish shihab lebih diarahkan kepada proses dan perlakuan hakim terhadap pihak-pihak yang berperkara, bukan persamaan perolehan yang didapatkan setiap individu didepan pengadilan terhadap objek yang diperkarakan. Karena yang dimaksud dalam arti persamaan tersebut adalah persamaan dalam hak. Dalam al-Qur’an dinyatakan; *“Apabila kamu memutuskan perkara diantara manusia, maka hendaklah engkau memutuskannya dengan adil.”* (an-Nisa’/4: 58).

Ayat tersebut menurut Quraish Shihab menuntun seorang hakim untuk menempatkan pihak-pihak yang bersengketa di dalam posisi yang sama. Misalnya ihwal tempat duduk, penyebutan nama (dengan atau tanpa embelembel penghormatan), keceriaan wajah, kesungguhan mendengarkan, dan memikirkan mereka, dan sebagainya yang termasuk dalam proses pengambilan n. Apabila persamaan dimaksud mencakup keharusan mempersamakan



apa yang mereka terima dari keputusan, maka ketika itu persamaan tersebut menjadi wujud kedzaliman.

Kedua, adil dalam arti seimbang. Seimbang bermakna memberikan sesuatu kepada seseorang sesuai dengan kelayakannya sehingga terdapat kesesuaian kedudukan dan fungsinya dibanding dengan individu lain. substansi dari keseimbangan yang dimaksud bukan menuntut kesamaan sesuatu yang diperoleh, akan tetapi arahnya lebih kepada proporsionalitas.

Dalam Qs. Al-Mulk ayat 3 yang artinya ; *“(Allah) yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali tidak melihat pada ciptaan yang maha pemurah itu sesuatu yang tidak seimbang. Amatilah berulang-ulang! Adakah kamu melihat sesuatu yang tidak seimbang?”* menunjukkan bahwa keadilan identik dengan kesesuaian (keproporsionalan), bukan lawan kata kedzaliman. Dalam hal ini Sangat penting untuk diperhatikan bahwa keseimbangan tidak mengharuskan persamaan kadar dan syarat bagi semua bagian unit agar seimbang. Bisa saja satu bagian berukuran kecil atau besar, sedangkan kecil dan besarnya ditentukan oleh fungsi yang diharapkan darinya. Seperti perbedaan lelaki dan perempuan pada beberapa hak waris dan persaksian, apabila ditinjau dari sudut pandang keadilan harus dipahami dalam arti keseimbangan bukan persamaan.

Ketiga, adil dalam arti perhatian dan pemberian terhadap hak-hak individu. Adil terhadap individu maksudnya perlakuan adil terhadap individu dengan memberikan hak sesuai dengan apa yang harus diterimanya. Dengan kata lain, bahwa setiap individu yang menjadi bagian dari masyarakat, maka ia berhak mendapatkan hak sebagaimana hak yang juga dirasakan oleh anggota



cat yang lain. kebalikan adil yang dikehendaki disini adalah “kedzaliman”
ti pelanggaran terhadap hak-hak pihak lain. Dalam Qs. al-Baqarah ayat
atakan; *“Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang*

dari Allah dan RasulNya. Tetapi jika kamu bertaubat, maka kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat dzalim dan tidak didzalimi”.

Keempat, adil dalam arti “yang dinisbahkan kepada Allah”. Keadilan ilahi pada dasarnya merupakan rahmat dan kebaikan-Nya, keadilan-Nya mengandung konsekuensi bahwa rahmat Allah SWT tidak tertahan untuk diperoleh sejauh makhluk itu dapat meraihnya. Dalam Qs. Al-Imran ayat 18 dinyatakan; “*Allah menyatakan bahwasanya tidak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), yang menegakkan keadilan. Para malaikat dan orang-orang yang berilmu (juga menyatakan yang demikian itu)*”. Ungkapan qaiman bilqisth (yang menegakkan keadilan) menurut Ibn Qayyim al-Jawziyah menunjukkan bahwa setiap hukum Allah yang ditakliffkan kepada umatnya mengandung unsur keadilan dalam bentuk kebenaran, tepat sasaran dan terdapat hikmah didalamnya.

Setelah mengetahui berbagai definisi adil serta penerapannya, dapat diketahui bahwa keadilan adalah suatu kondisi yang tidak memihak pada salah satu pihak serta golongan tertentu. Allah SWT. memerintahkan umat-Nya agar senantiasa berlaku adil dalam penetapan hukum di antara sesamanya. Jika sekiranya seseorang menetapkan hukum diantara mereka dengan tidak adil, maka dapat mengakibatkan kehidupan masyarakat menjadi berat sebelah sehingga menimbulkan diskriminasi-diskriminasi antar kelas (kelas *ajir* dengan kelas *Musta’jir*).

Keadilan dalam keorganisasian hanya dapat terwujud apabila seluruh *stakeholder* merasakan perlakuan yang adil sesamanya. Jika terdapat sekelompok *stakeholder* anggota dari organisasi tersebut mendapatkan perlakuan yang tidak didapatkan oleh kelompok lainnya maka hal tersebut sudah termasuk ke dalam kategori Tindakan yang diskriminatif. Sebagai acuan dalam perkara muamalah, Al-Qur’an dan As-Sunnah juga mengatur soal



pembagian harta serta keuntungan. Sesungguhnya agama Islam tidak menghendaki adanya kesenjangan diantara orang-orang yang berlimpah harta dengan orang-orang yang hidup dalam kekurangan, hal ini dikarenakan agama Islam telah melarang umat-Nya hidup dalam kemewahan sedangkan Sebagian umat-Nya hidup dalam kekurangan.

2.1.4.5 Penggajian di Masa Khalifah

Agama Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual terkait penentuan upah kerja, hal ini dikarenakan penentuan upah tidak terkandung secara tekstual dalam Al-Qur'an maupun As-Sunnah melainkan hanya melalui kisah-kisah pada masa kepemimpinan para sahabat. Buku *Fiqih Ekonomi Umar radhiallahii Anhu* (Al-haritsi, 2006: 238) menceritakan tentang kehidupan perekonomian pada masa kepemimpinan Umar bin Khattab. Kala itu Khalifah Umar bin Khattab ingin menentukan berapa nilai upah yang pantas untuk beliau ambil dari Baitul Mal. Khalifah Umar kemudian mengadakan musyawarah dengan kaum muslimin terkait hal tersebut.

Salah satu saran yang disampaikan kepada Khalifah Umar adalah bagi pejabat khusus, maka seluruh kebutuhan pokok keluarganya, pakaiannya, kendaraan untuk jihatnya serta kebutuhan-kebutuhannya dan untuk mengantarnya menunaikan ibadah umrah serta haji. Khalifah Umar menarik penafsiran tersendiri bahwa cukuplah baginya dua pakaian yaitu pakaian musim dingin serta pakaian musim panas, terkait kendaraan yang akan beliau gunakan dalam perjalanannya untuk menunaikan ibadah umrah serta ibadah haji dengan seluruh kebutuhan pokok diri serta keluarganya disesuaikan layaknya orang-orang



kala itu. Permintaan tersebut beliau sampaikan semata-mata dikarenakan Umar juga ingin merasakan apa yang penduduknya kala itu rasakan.

Jika sikap ini dihubungkan dengan penentuan upah, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa dalam menentukan upah seorang Aijir serta pembagian keuntungan milik Musta'jir, diperlukan pertimbangan atas harga kebutuhan sandang, pangan, serta papan. Begitu juga dengan seluruh kebutuhan untuk melaksanakan ibadah kepada Allah SWT. Kebutuhan yang meliputi kebutuhan akhirat adalah jenis-jenis kebutuhan yang dibutuhkan untuk memperoleh kebahagiaan serta keselamatan kelak nanti di Akhirat, adapun contoh dari kebutuhan akhirat tersebut adalah rukun Islam yaitu Shalat, Puasa, Zakat, serta berhaji bagi orang yang mampu. Kebutuhan dunia adalah jenis-jenis kebutuhan yang senantiasa dibutuhkan untuk tetap bertahan melanjutkan hidup di antaranya adalah Makanan, Air Minum, Rumah, Pendidikan, Kesehatan, Transportasi, Komunikasi, serta kebutuhan untuk berumah tangga. Kedua jenis kebutuhan tersebut adalah kebutuhan-kebutuhan dasar yang perlu untuk dipenuhi agar manusia dapat menikmati serta memperoleh keselamatan serta kebahagiaan baik dikehidupan dunia maupun nantinya kelak nanti di Akhirat.

Khalifah Umar bin Khattab meminta agar upah yang diterimanya layak nya penduduk Quraisy kala itu menyiratkan bahwa pembagian keuntungan tidak menciptakan kesenjangan antara Aijir dengan pihak yang Musta'jir. Hal ini bertujuan agar setiap pihak dapat merasakan pembagian yang adil. Hal ini ditegaskan dalam sabda Nabi berikut.; "*dia harus memberi makan kepada mereka sesuai apa yang dia sendiri makan dan memberi pakaian seperti apa yang dia pakai sendiri*" (HR. Bukhari). Contoh lainnya yang dapat kita ambil dari masa kepemimpinan Khalifa Umar bin Khattab adalah jika seorang pegawai kerajaan yang memiliki anak atau keluarga, maka pegawai tersebut akan diberikan

upah. Adanya perubahan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan dan perbedaan jenjang pendidikan serta kemampuan (skill), lama



pengabdian, serta perbedaan kebutuhan pokok dari setiap orang akan diberikan kenaikan upah yang sebagaimana mestinya. Sehubungan dengan penentuan jumlah upah serta bantuan, khalifah Umar menyatakan beberapa poin berikut ini (Afzalurrahman, 1995:377)

1. Apa saja kebutuhan-kebutuhan pokok dari pekerja tersebut?
2. Berapa banyak tanggungan yang dimilikinya (jumlah keluarganya)?
3. Berapa lama pengabdian dirinya kepada agama Islam?
4. Pengabdian apa yang telah diberikan kepada agama Islam?
5. Apa pengorbanan yang telah atau sedang dialami demi agama Islam?

Kelima faktor tersebut menjadi penentu besarnya upah yang akan diberikan kepada pekerja dari kerajaan di masa kekhalifan. Dari kelima faktor tersebut, peneliti berkesimpulan terdapat empat hal yang harus ada sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan besara upah pekerja yang adil yaitu tingkat kebutuhan ekonomi saat itu, beban pekerjaan yang ditanggung sesuai jenis pekerjaannya, lama pengabdiannya, dan jumlah tanggungan (keluarga) yang dimilikinya.

Perbedaan upah antara seseorang yang memiliki jabatan yang rendah dengan seseorang yang memiliki jabatan yang tinggi juga terjadi pada masa kekhalifan, tetapi hal ini tidak dapat menimbulkan adanya kesenjangan ekonomi serta kesenjangan sosial di antara masing-masing orang. Hal ini dikarenakan pemberian upah dengan sangat hati-hati sehingga seseorang dengan upah yang tinggi tidak mampu untuk menuruti keinginan untuk hidup yang berlebih-lebihan, sebaliknya seseorang dengan upah yang rendah masih mampu untuk memenuhi segala kebutuhan pokoknya. Pada masa itu, perbandingan antara pekerja yang

a upah maksimum dengan pekerja yang menerima upa yang minimum 10:1. Mengetahui perbandingan antara pekerja yang menerima upah m dengan pekerja yang menerima upah yang minimum di masa



kekhalfaan, Penulis dapat katakan bahwa situasi tersebut berbeda 180 derajat dengan apa yang terjadi pada masa sekarang. Tak jarang kita dapati dalam suatu perusahaan yang menerapkan sistem kapitalis dapat menghasilkan perbandingan selisih jumlah gaji yang lebih tinggi.

Pada suatu riwayat bahwa dijelaskan bahwa suatu hari khalifah pertama Abu Bakar As-Shiddiq menemukan istrinya sedang mengumpulkan uang yang beliau sisihkan dari gaji Abu Bakar yang berasal dari Baitul Maal. Mengetahui hal tersebut, khalifah Abu Bakar As-Shiddiq menjadi sangat terkejut dikarenakan uang yang istrinya kumpulkan jumlahnya sangat banyak. Khalifah Abu Bakar As-Shiddiq kemudian meminta agar gaji seorang khalifah dikurangi sebesar jumlah uang yang istrinya telah sisihkan. Khalifah Abu Bakar As-shiddiq mengatakan hal itu dilakukannya karena beliau telah menerima gaji atau upah yang melebihi dari yang beliau butuhkan.

Pada riwayat yang lain dijelaskan bahwa sebelum wafat, khalifah Abu Bakar As-Shiddiq memberikan wasiat kepada putrinya Aisyah untuk mengembalikan seluruh barang-barang yang telah diterimanya dari Baitul Maal kepada khalifah selanjutnya. Hal ini dikarenakan khalifah Abu Bakar As-Shiddiq saat itu tidak mau menerima gajinya sebagai khalifah dari Baitul Maal., tetapi Khalifah Umar bin Khattab memaksanya agar ia berhenti berdagang dan berkonsentrasi menjadi seorang khalifah.

Mengacu pada cerita tersebut, dapat diketahui bahwa khalifah Abu Bakar As-Shiddiq memiliki sikap seorang pemimpin yang tidak rakus terhadap harta kekayaan. Meskipun beliau adalah seorang khalifah, beliau tetap memilih untuk derhana demi menjaga amanah yang diembannya. Jika mengacu pada tersebut, tidak seharusnya seorang Musta'jir memperlakukan para Aijir sewenang-wenang dengan memberikan upah yang nilainya rendah.



Sejarah mencatatkan bahwa khalifah Abu Bakar As-Shiddiq hanya menghabiskan 8.000 dirham dari Baitul Maal selama masa jabatannya. Jumlah tersebut dapat dikategorikan sebagai nilai yang sangat kecil untuk jabatan yang diembannya selama dua tahun tiga bulan dengan luas wilayah dari Mesir hingga Persia.

2.1.5 Metode Penetapan Gaji yang Adil

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan, dapat kita ketahui metode penentuan jumlah gaji yang adil dengan menjadikan kemampuan perusahaan serta kebutuhan pekerja sebagai bahan pertimbangan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi struktur gaji adalah sebagai berikut ini.

- a Kemampuan Perusahaan sebagai Dasar dalam Menentukan Gaji yang Adil

Kemampuan pemilik usaha menjadi salah satu acuan dari kemampuan perusahaan untuk membayarkan gaji Aijir. Jika suatu perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah yang tinggi kepada pihak Aijir, maka memberikan upah yang jumlahnya kecil sudah masuk dalam kategori pemberian gaji yang adil. Jika perusahaan ternyata mampu untuk memberikan upah yang lebih tinggi sedangkan upah yang dibayarkan kepada pekerjanya adalah upah yang jumlahnya rendah artinya perusahaan tersebut telah melanggar asas keadilan dan hanya akan menimbulkan ketidakmampuan tenaga kerja yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika mengacu pada jumlah keuntungan yang diperoleh, perusahaan dituntut untuk berhati-hati dalam menghitung serta menentukan kompensasi bagi seluruh *Aijirnya* (Sahrul, 2016).



Kebutuhan Dasar Pekerja sebagai Dasar dalam menentukan Besaran Gaji yang Adil

Jika berhubungan dengan penentuan besaran gaji maka setiap tenaga kerja akan dengan sendirinya akan meminta agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Dari berbagai jenis kebutuhan manusia, kebutuhan dasar adalah kebutuhan yang paling penting dikarenakan kebutuhan inilah yang diperlukan untuk menjaga eksistensi manusia serta kehidupan sosial di antara sesamanya begitu juga dengan hubungannya dengan Allah SWT. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan untuk bekal di akhirat yang meliputi kebutuhan untuk melaksanakan rukun Islam, yaitu Shalat, Puasa, Zakat, Berhaji. Adapun kebutuhan untuk kehidupan di dunia dapat berupa kebutuhan makan, air, rumah, pendidikan, kesehatan, transportasi, komunikasi, serta kebutuhan untuk berumah tangga. Jika mengacu pada kebutuhan-kebutuhan di atas, kita dapat menjadikannya sebagai dasar dalam menentukan upah yang adil. Apabila kebutuhan tersebut tidak mampu untuk dipenuhi oleh pemilik perusahaan, maka dapat dilakukan yang namanya pengurangan kualitas dari kebutuhan dasar pekerja yang bersifat profan duniawai serta kebutuhan bekal untuk kehidupan di akhirat (Alimuddin, 2011).

c Faktor-Faktor yang mempengaruhi Struktur Gaji sebagai Dasar dalam menentukan Gaji yang Adil

Adakalanya perbedaan memiliki selisih yang jauh berbeda. Akan tetapi hal ini yang menjadi perihal yang sangat penting untuk diperhatikan adalah factor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan jumlah gaji yang sangat besar. Adapun faktor-faktor yang dimaksud tersebut adalah

sebagai berikut ini:

- 1) Tinggi rendahnya kebutuhan ekonomi dari *Ajir* beserta keluarga yang menjadi tanggungannya



- 2) Beban dari pekerjaan (jenis pekerjaan) yang ditanggung
- 3) Lama pengabdian Aijir tersebut kepada yang *Musta'jir*.

Jika mengacu pada faktor-faktor tersebut, dapat ditentukan gaji seorang pekerja dengan adil. Hal lainnya yang perlu diperhatikan adalah meskipun dengan adanya perbedaan-perbedaan dalam penentuan besaran upah, pekerja dengan jumlah upah yang paling rendah sekalipun mampu untuk memenuhi kebutuhan dirinya beserta seluruh anggota keluarga yang menjadi tanggungannya. Bagi pekerja yang memiliki jumlah upah terbesar tidak diperkenankan untuk menuruti keinginannya untuk hidup bermewah-mewahan. Jika hal tersebut telah diterapkan dengan betul, perbedaan besaran upah yang sudah menjadi suatu keniscayaan tetap berada dalam batas kewajaran (Sahrul, 2016).

Jika dilihat sekilas, pertimbangan-pertimbangan dalam menentukan besaran upah yang adil di atas sama dengan konsep penentuan upah secara konvensional. Kesamaan tersebut berada pada tujuan gaji yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan layak bagi yang menerimanya. Adapun letak perbedaannya pada makna kebutuhan serta pembagian dan jenis kebutuhan yang ada. Selain itu paham konvensional senantiasa hanya mengacu pada aturan upah minimum regional (UMR) yang diterbitkan oleh pemerintah setempat dengan survei yang hanya dilakukan pada pasar tenaga kerja saja. Meskipun metode tersebut dibenarkan oleh Ibnu Taimiyah yang dikutip oleh Islahi (1990:99) terkait menentukan upah dengan standar kebiasaan masyarakat setempat, akan tetapi agama Islam dalam menentukan besaran upah juga menjadikan kebutuhan dasar Aijir sebagai salah satu bahan pertimbangan begitu juga dengan kemampuan *Musta'jir* atau perusahaan tempat pekerja tersebut



bekerja serta faktor-faktor lainnya yang sebelumnya telah dijelaskan di atas. Hal tersebut disebabkan agama Islam menuntut setiap orang untuk bekerja sesuai kemampuannya dan setiap orang menerima upah sesuai kebutuhannya. Jika teori tersebut diterapkan maka tiap orang akan berlaku adil terhadap kemampuan serta kebutuhannya masing-masing.

Salah satu hal yang menyebabkan pembagian upah menjadi tidak proporsional adalah ketidaksetaraan. Ketidaksetaraan yang dimaksud disini adalah kemampuan daya tawar yang dimiliki oleh pekerja dengan pihak pemberi kerja. Menurut teori Upah Besi, penerapan sistem upah kodrat mengakibatkan tekanan terhadap pihak pekerja. Hal ini disebabkan pihak pekerja berada dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang sebelumnya telah ditetapkan oleh produsen. Pekerja yang berada dalam posisi tawar rendah biasanya tidak memiliki kuasa dalam memilih, hal ini dikarenakan mereka akan sepenuhnya bergantung pada keputusan pemberi kerja. Keadaan tersebut membuka celah akan terjadinya kezhaliman terhadap pekerja. Al-Qur'an menjelaskan bahwa *"Allah telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh) mu seimbang"* (QS. Al-Infitar:7). Seimbang dalam artian adil dapat berarti tidak melahirkan penindasan terhadap sesama manusia.

Beberapa sarana yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja yang dapat melahirkan daya tawar (*bargaining power*) yang kuat seperti mendirikan atau bergabung dengan suatu serikat pekerja. Tujuan dari seorang pekerja untuk bergabung dalam suatu serikat pekerja dilandaskan pada kondisi ekonomi serta keinginan untuk menghapus atau mengubah kondisi yang tidak adil (Simamora, 2004:560). Para pekerja memiliki



keyakinan bahwa dengan bergabungnya ke dalam suatu serikat pekerja mampu untuk meningkatkan ekonomi serta kesejahteraan hidup mereka dengan melindungi mereka dari segala bentuk tindakan diskriminatif serta tidak adil dari pihak pemberi kerja, akan tetapi jika kedua hal tersebut tidak terjadi dalam dalam suatu lingkungan kerja (tempat kerja), maka pembentukan suatu serikat kerja dapat dinyatakan sebagai sesuatu yang tidak terlalu diperlukan.

Metode lain yang dapat ditempuh oleh *Ajir* untuk meningkatkan nilai jual dirinya adalah dengan membekali diri dengan kemampuan fisik serta intelektual terkait pekerjaan seperti apa saja yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dengan mengikuti pendidikan formal serta pelatihan-pelatihan dan lain sebagainya, maka dengan itu para pekerja tidak lagi berada dalam posisi tawar yang rendah sebab dengan segala kemampuan serta pengetahuan yang dimilikinya, perusahaan akan berusaha untuk dapat merekrutnya sebagai salah satu pekerjanya. Secara tidak langsung hal itu dapat mempengaruhi keputusan serta kebijakan dari suatu perusahaan dalam menentukan besaran upah yang akan ditawarkannya.

2.1.6 Sistem Pembayaran Gaji yang Adil

Jika membahas soal pembayaran upah, Rasulullah SAW pernah bersabda “*berikanlah kepada seorang pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani). Melalui hadits tersebut, Rasulullah menegaskan kepada para pemberi pekerjaan/perusahaan terkait waktu pembayaran gaji agar diberi perhatian khusus. Menurut Al-Munawi dalam kitab *Faidhul Qodir* yang dimaksud



membayarkan upah sebelum keringat pekerja kering adalah suatu perintah yang menunjukkan perintah untuk membayarkan gaji dari seorang pekerja begitu tugas yang diberikan kepadanya telah selesai ketika pekerja

tersebut meminta upahnya walau keringatnya belum kering sekalipun, aturan tersebut juga tetap berlaku meskipun kesepakatan telah dibuat terkait waktu pemberian upah antara pemberi kerja dengan pekerjanya.

Bagi setiap pemberi kerja (atasan, majikan, perusahaan, dsb) tidak diperkenankan untuk mengakhirkan pembayaran upah pekerjanya dari waktu yang sebelumnya telah disepakati. Jika sebelumnya telah disepakati bahwa gaji diberikan setiap akhir bulan maka pemberi kerja wajib untuk membayarkan upah pekerjanya di setiap akhir bulannya. Begitupun jika sebelumnya telah disepakati bahwa pembayaran upah akan dilakukan setelah pekerjaan yang diberikan telah usai, maka pemberi kerja wajib untuk membayarkan upah pekerjanya begitu pekerjaan yang ditugaskan telah selesai dikerjakan. Aturan ini mengacu dari firman Allah SWT; *“kemudian jika mereka menyusukan anak-anakmu untuk mu maka berikanlah kepada mereka upahnya”* (QS. Ath-Tolaq:6).

Dalam ayat tersebut dikatakan bahwa pemberian upah dilakukan segera setelah pekerjaannya selesai. Rasulullah SAW pernah bersabda; *“Menunda penuaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk suatu kezholiman”* (HR. Bukhari dan Muslim). Begitupun dengan menambah bebannya dengan pekerjaan atau menambah waktu kerja (lembur) namun hanya membayarkan upah pokok tanpa membayar pekerjaan tambahan tersebut dengan upah tambahan dengan memanfaatkan kelemahan dari pihak pekerja adalah suatu bentuk kezhaliman yang nyata.

Syeikh Imam Qardhawi mengatakan bahwa kewajiban pekerja adalah bekerja dengan baik atas hak upah yang nanti akan diterimanya, begitu juga pemberi kerja atas hak hasil kerja yang telah diterimanya.



2.1.7 *Bargaining Power* yang Adil

Kemampuan daya tawar yang dimiliki oleh pekerja setidaknya haruslah setara dengan majikan atau pemilik perusahaan, sebab ketidaksetaraan adalah salah satu hal yang menyebabkan pembagian upah yang tidak proporsional. Dalam teori Upah Besi, penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena posisi kaum buruh dalam posisi yang sulit menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh produsen (Novius, 2012). Pekerja yang memiliki posisi tawar rendah terkadang tidak memiliki kuasa dalam memilih, sehingga sepenuhnya akan menggantungkan pengharapan pada keputusan pemilik perusahaan.

Keadaan tersebut hanya menciptakan kedzaliman kepada para pekerja. Dalam Al-Qur'an Surat Al-Infitar ayat 7 yang artinya "Allah yang telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh) mu seimbang". Seimbang dalam arti adil tidak melahirkan penindasan terhadap sesama manusia.

Terdapat beberapa sarana yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk melahirkan *bargaining power* yang kuat. Di antaranya yakni bekerja sama mendirikan atau bergabung dengan serikat buruh. Bagi pekerja keputusan mereka bergabung dengan sebuah serikat pekerja disebabkan oleh dua (2) hal yaitu ekonomi dan penghapusan kondisi yang tidak adil (Simamora, 2004:560). Para pekerja meyakini bahwa serikat pekerja dapat meningkatkan ekonomi atau kesejahteraan mereka dengan melindungi mereka dari perbuatan diskriminatif dan tidak adil oleh manajemen. Namun catatan penting dalam pembentukan serikat

adalah bila dua hal tersebut yang melatar belakangi pekerja bergabung



dengan serikat pekerja tidak terjadi dalam suatu perusahaan maka pekerja tentu merasa tidak perlu membentuk serikat pekerja (Hutama, Tanpa Tahun).

Cara lain yang dapat ditempuh oleh pekerja yakni dengan meningkatkan kapasitas dirinya masing-masing dengan membekali diri dengan kemampuan fisik dan intelektual dalam pekerjaan seperti yang dibutuhkan dalam suatu usaha dengan mengikuti pelatihan-pelatihan atau pendidikan formal dan sebagainya. Dengan begitu, para pekerja tidak terkondisikan sebagai pihak yang lemah, sebab dengan kemampuan yang dimilikinya perusahaan akan berusaha keras untuk bisa merekrutnya sebagai pekerja. Hal ini secara tidak langsung tentu akan mempengaruhi keputusan atau kebijakan perusahaan dalam penentuan upahnya.

2.2 Kajian Empiris

Aris Syaiful Basri (2019) meneliti tentang “Sistem Pengupahan pada Umkm dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UD. Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)”. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem upah yang berlaku sudah sesuai dengan Ekonomi Islam yakni berdasarkan upah sepadan (al-ajr al-mithli). Namun upah yang diberikan masih belum memenuhi keadilan internal dan eksternal pabrik yang berlandaskan asas keadilan, kelayakan dan kewajaran.

Delly Destriyanti (2021) meneliti tentang “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada Home Industry Achmad Al Fatich Mebel Di Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon Menurut Perspektif Hukum Ekonomi



Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara n. Penelitian ini menemukan Sistem pengupahan tenaga kerja pada

home industry Achmad Al Fatich Mebel di Desa Warugede Kec.Depok Kab.Cirebon menggunakan sistem upah borongan atau upah menurut hasil. Dengan upah yang tidak stabil, namun lebih sering terjadi para tenaga kerja masih mendapatkan upah di bawah nilai Upah Minimum Kabupaten. Jika dilihat berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah, home industri Achmad Al Fatich Mebel masih kurang baik, karena nilai-nilai dalam hukum islam belum semuanya dipenuhi.

Desy Indriyani (2021), meneliti tentang “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada Home Industry Achmad Al Fatich Mebel Di Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. istem pengupahan tenaga kerja pada home industry Achmad Al Fatich Mebel di Desa Warugede Kec.Depok Kab.Cirebon menggunakan sistem upah borongan atau upah menurut hasil. Dengan upah yang tidak stabil, namun lebih sering terjadi para tenaga kerja masih mendapatkan upah di bawah nilai Upah Minimum Kabupaten. Jika dilihat berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah, home industri Achmad Al Fatich Mebel masih kurang baik, karena nilai-nilai dalam hukum islam belum semuanya dipenuhi.

Agnes Agustina (2022) meneliti tentang “Sistem Pengupahan Jasa Karyawan Bengkel Mobil Metro Autocare Grabag Magelang dalam Perspektif Hukum Islam”. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. Pengupahan yang diterapkan oleh bengkel mobil Metro Autocare mengenai pengupahan karyawan belum sesuai dengan hukum Islam.

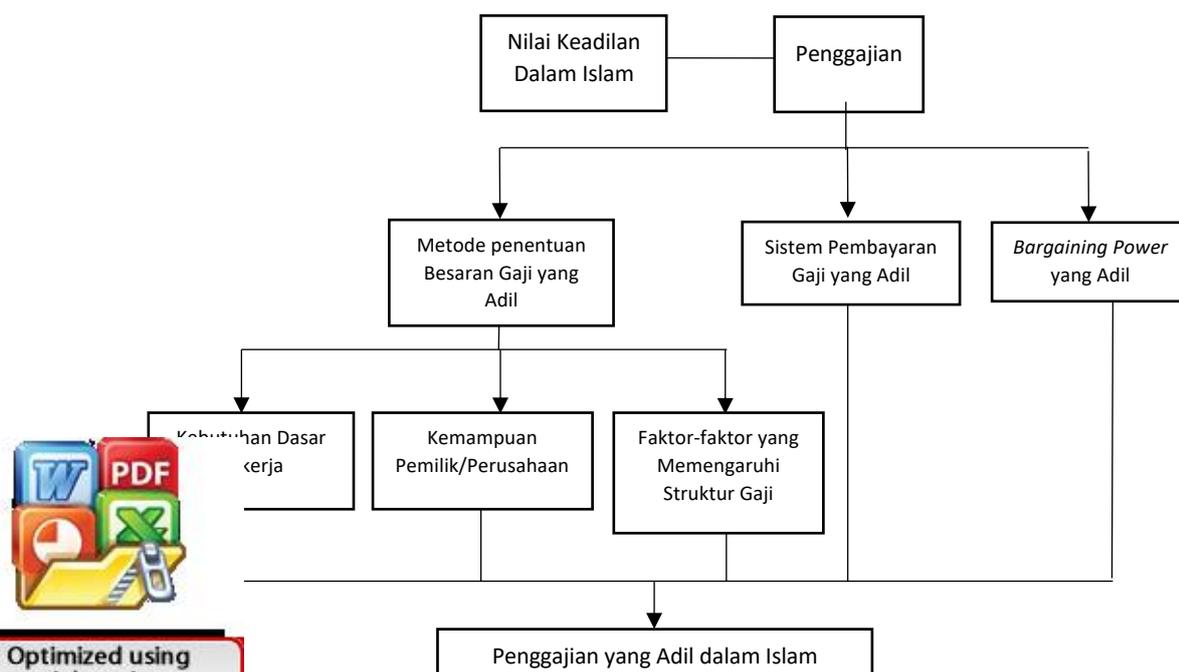


pemilik tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh /a secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah pekerja diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian.

Nur Fitria Tunnisa (2022) meneliti tentang “Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pemberian Upah pada Jasa Jahit di Desa Kacangan Kecamatan Malo Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap penetapan upah jasa jahit yang terjadi pada akhir akad di Desa Kacangan belum sah karena belum memenuhi rukun dan syarat pada objek akad istishna yaitu ketidakjelasan harga

Mertania Dwi (2022) meneliti tentang “Analisis Hukum Islam Terhadap Pengupahan Profesi Wedding Singer (Studi pada Ahsya Management Bandar Lampung)”. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. Praktik pengupahan profesi wedding singer pada Ahsya Management yang terjadi di Ahsya Management dilakukan antara mu’ajir dan musta’jir diberikan setiap ada event atau perpekerjaan sesuai dengan kesepakatan kerja serta akad yang terjadi pada perjanjian tersebut terjadi secara lisan. Analisis hukum Islam terhadap praktik pengupahan wedding singer pada Ahsya Management telah memenuhi rukun dan syarat ujah.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di atas menjelaskan bahwa, nilai keadilan Islam merupakan nilai paling utama yang harus ditanamkan dalam proses penggajian. Setelah itu, dijabarkan menjadi tiga perspektif penting untuk merealisasikan penggajian adil yang dimaksud, yakni adanya metode penentuan besaran gaji yang adil dengan mengacu pada kebutuhan dasar pekerja, kemampuan pemilik/perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi struktur gaji. Perspektif kedua, yakni penentuan sistem pembayaran gaji yang adil. Perspektif ketiga, yakni *bargaining power* yang adil. Dengan menerapkan ketiga perspektif penting tersebut, maka akan dicapai penggajian yang adil dalam Islam.

2.1 Kajian Teoritis

2.1.5 Konsep Gaji dan Upah dalam Pandangan Islam

Gaji atau upah dalam terminologi agama islam, dapat ditemui dalam bahasa arab yang biasa disebut *al-ljarah* atau *al-Ujarah*. Kata ini berasal dari perkataan *al-ajr* yang bermaksud balasan atau ganjaran atas suatu pekerjaan. Menurut Zuhaili (2010:50) terdapat dua macam *al-ljarah* yaitu *ljarah al'Ain* dan *ljarah ad-Dzaimah*. *ljarah* atas manfaat (*ljarah al-Ain*) disebut juga sewa menyewa dimana objek akadnya adalah manfaat dari suatu, seperti sewa menyewa bangunan, tanah, kendaraan, dan pakaian. Akad sewa menyewa tentunya diperbolehkan atas manfaat yang mubah seperti bangunan untuk tempat tinggal ataupun toko untuk berdagang; kendaran untuk angkutan, dan pakaian untuk

n. Manfaat dari barang yang diharamkan tidak diperbolehkan untuk
n dikarenakan sifat dari barang tersebut memang haram, dengan



demikian tidak diperbolehkan untuk mengambil imbalan atas manfaat dari sesuatu yang diharamkan.

Upah (*ujrah*) tidak dapat dipisahkan dari akad *ijarah* karena upah (*Ujrah*) merupakan salah satu macam dari akad *Ijarah*, *ijarah* merupakan suatu jenis akad yang bersifat umum dari setiap akad yang berwujud pemberian kompensasi atas sesuatu yang diambil. Sedangkan upah (*ujrah*) merupakan suatu bentuk penghasilan atau imbalan yang diberikan oleh penyewa jasa sebagai imbalan pekerjaan yang telah diselesaikan, baik berupa uang atau sesuatu yang telah di sepakati, yang memiliki nilai tukar ataupun barang yang dapat di ambil atau dapat dimanfaatkan.



Ijarah atas pekerjaan (*Ijarah ad-Dzaimah*) merupakan suatu konsep pengupahan dimana objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang, yaitu dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* semacam ini diperbolehkan apabila jenis pekerjaannya jelas seperti karya penyanyi, arsitek bangunan, desainer, dan jenis-jenis pekerjaan lainnya. *Ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang asisten rumah tangga, serta adapula yang bersifat serikat yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak seperti seorang tukang jahit, tukang ojek, dan buruh pabrik. Pada penelitian ini, penulis akan lebih fokus pada pembahasan terkait *Ijarah ad-Dzalimah* atau dalam hal ini penggajian (pengupahan).

Para ulama *fiqh* memiliki definisi yang berbeda-beda terkait *ijarah*, adapun diantaranya adalah sebagai berikut ini (Hasan, 2003:237).

- 5). Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan *Ijarah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan.
- 6). Ulama Mailikiyyah dan Hnabaliyyah mendefinisikan *Ijarah* sebagai pemilikan manfaat atas sesuatu yang diperbolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.
- 7). Ulama dari Mazhab Syafi'i mendefinisikan *Ijarah* sebagai transaksi atas manfaat yang dituju dengan suatu imbalan tertentu.
- 8). Sayyid Sabiq menjelaskan *Ijarah* sebagai harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pelayanannya dalam produksi kekayaan.

Meskipun memiliki pandangan yang berbeda-beda, dapat kita lihat bahwa penggajian menurut Islam sama dengan definisi penggajian dalam terminology



onal. Perbedaan dari kedua pemahaman tersebut terletak pada an Islam yang tidak memandang penggajian secara material semata, a memperhatikan nilai-nilai spiritual yakni sebagai salah satu cara untuk

memperoleh pahala dan ridho-Nya, sehingga di dalam agama Islam. Islam memiliki pandangan yang lebih komprehensif mengenai penggajian dibandingkan dengan pemahaman konvensional.

Dalam perjanjian akad ijarah (sewa) dalam bidang jasa atau pekerjaan yang biasa di sebut dengan upah (ujrah) yang dilakukan oleh buruh dan majikan terbagi menjadi dua sistem pengupahan yaitu:

c. Upah dalam ibadah

Imbalan atau upah yang di terima oleh pekerja (buruh) yang wujud pekerjaannya bersifat ibadah atau perwujudan ketaatan kepada Allah, akad pengupahan semacam ini menyebabkan perbedaan pendapat dikalangan para ulama. Madzhab Hanafi berpendapat bahwa sewa menyewa orang lain untuk perbuatan ibadah seperti sholat, membaca Al-Qur'an, puasa, atau haji yang pahalanya di tunjukkan untuk orang yang diniatkan seperti terhadap arwah keluarga seorang yang menyewa, menjadi imam sholat, menjadi muadzin, dan semacamnya madzhab Hanafi menghukumi haram mengambil upah dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan pendapat madzhab hambali, membolehkan menerima imbalan dari pekerjaan yang bersifat ibadah seperti mengajar Al-Qur'an dan pekerjaan yang bersifat agama lainnya, jika bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan umat. Tetapi madzhab hambali mengharamkan mengambil upah dari pekerjaan semacam itu jik bertujuan untuk beribadah kepada Allah. Berbeda dengan pendapat Madzhab maliki, Syafi'i, dan Ibnu Hazm, memperbolehkan menerima imbalan dari kegiatan-kegiatan seperti mengajar Al-Qur'an dan kegiatan

lain, karena pengupahan semacam itu merupakan suatu imbalan dari jenis pekerjaan yang diketahui (ukuran) dan dari tenaga yang diketahui pula.



d. Praktik pengupahan kerja yang bersifat materi

Dalam dunia pekerjaan seorang buruh atau karyawan yang melakukan pekerjaan terhadap majikan atau atasan besaran upah yang diterima oleh seorang buruh atau karyawan itu di tentukan melalui standar kemampuan yang dimiliki oleh seorang buruh atau karyawan itu, yaitu:

- 5) Kompetensi teknis, yakni pekerjaan dalam bidang keterampilan, seperti contoh pekerjaan sebagai mekanik perbengkelan, bekerja menjadi seorang penjahit, dan pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan keterampilan lainnya.
- 6) Kompetensi menejerial, yaitu pekerjaan dalam bidang pengaturan usaha dan penataan, seperti manager keuangan dan pekerjaan semacamnya.
- 7) Kompetensi sosial, yakni pekerjaan dalam bidang hubungan kemanusiaan, seperti contoh hubungan masyarakat, pemasaran, dan semacamnya.
- 8) Kompetensi intelektual, yakni pekerjaan dalam bidang perencanaan , seperti dosen, guru, konsultan, dan semacamnya.

2.1.6 Landasan Hukum Penggajian Dalam Islam

Gaji atau upah menurut Islam biasa disebut dengan istilah *al-ljarah* dan merupakan muamalah yang sebelumnya telah disyariatkan di dalam agama Islam. Menurut (*jumhur*) ulama, hukum dari *al-ljarah* adalag bersifat *mubah* (diperbolehkan) dengan ketentuan yang sebelumnya telah ditetapkan yang tentunya mengacu kepada Al-Qur'an, hadits-hadits nabi dan kesepatan para ulama



asar hukum diperbolehkannya *al-ljarah* dalam Al-Qur'an dijelaskan oleh abiq dalam kitab *Fiqh Sunnah* terdapat dalam beberapa ayat diantaranya

firman Allah dalam Surat At-Thalaq ayat 6 yang artinya “*jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka*”, kemudian dalam Qs. Al-Qashash ayat 26 ; “*salah seorang dari Wanita itu berkata; wahai bapakku, upahlah dia, sesungguhnya orang yang engkau upah itu adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya*”.

Dasar hukum penggajian dari hadits Nabi diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari dan Imam Muslim dari Ibnu Abbas bahwasanya Nabi Muhammad SAW bersabda; “*Rasulullah SAW berbekam, kemudian beliau memberikan upah kepada tukang-tukang tersebut*”. Kemudian dalam Riwayat lain, oleh Ibnu Majah bahwasanya Rasulullah SAW bersabda; “*berikanlah upah atas jasa kepada orang yang diupah sebelum kering keringatnya*”.

Dasar hukum *Ijarah* berdasarkan *Ijma'* adalah semua umat sepakat bahwa *Ijarah* tidak diharamkan sebab bermanfaat bagi sesama manusia ditambah tidak adanya seorang ulama yang menentang perihal tersebut, sekalipun terdapat beberapa diantara mereka yang memiliki pendapat yang berbeda. Perlu diketahui bahwa manfaat disyariatkannya *Ijarah* adalah untuk memberikan keringanan kepada umat Islam dalam melakukan interaksi di antara sesamanya, seseorang yang memiliki harta tetapi tidak mampu untuk bekerja, dipihak lain orang-orang yang membutuhkan uang dengan adanya *Ijarah*, keduanya saling mendapat keuntungan dan memperoleh manfaat.

2.1.7 Pandangan Islam terhadap Tenaga Kerja

Pembahasan terkait *Ijarah* tidak dapat dipisahkan dari adanya dua pihak berikut; (1) pihak yang memberikan pekerjaan dan (2) pihak yang melakukan pekerjaan tersebut (*aijir*). *Aijir* adalah pihak yang harus melaksanakan tugas dengan kontrak yang sebelumnya telah ditetapkan bersama-sama antara pemberi pekerjaan dengan *Aijir* itu sendiri. Tugas keseharian seorang *Aijir*



dapat berupa pekerjaan-pekerjaan yang bersifat fisik maupun yang bersifat nonfisik.

Berdasarkan kontrak yang diterimanya, *Ajir* (pekerja) dibedakan menjadi dua golongan berikut:

- c) Pekerja umum (*Al-Ajir Al-Aam/Al-Ajir Al-Musyarak*) adalah pekerja yang bekerja untuk satu jenis pekerjaan/keahlian bagi siapa saja yang ingin mempekerjakannya tanpa adanya pengkhususan kerja terhadap dirinya. Tenaga kerja yang masuk ke dalam golongan pekerjaan ini termasuk *Ijarah* atas manfaat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Contoh dari tenaga kerja yang masuk ke dalam golongan ini adalah Tukang Foto, Dokter Spesialis, Arsitek, dan lain sebagainya.
- d) Pekerja Khusus (*Al-Ajir Al-Khaash*) adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang dibatasi waktu untuk satu orang atau lebih (kelompok) tertentu yang disertai pengkhususan. Pengkhususan yang dimaksud adalah pekerja tersebut hanya bekerja khusus bagi penyewanya saja dan tidak diperkenankan menerima pekerjaan atau bekerja untuk orang lain selama periode penyewanya belum berakhir. Pekerja dalam golongan ini termasuk *Ijarah* terhadap manfaat dari pekerja itu sendiri (kontrak atas manfaat orangnya). Contoh dari pekerja golongan ini adalah Asisten Rumah Tangga, Buruh, dan lain sebagainya. Jika pekerja tersebut bekerja kepada selain yang menyewa jasanya, maka upah yang akan diterimanya dapat dikurangi sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Golongan dari tenaga kerja yang akan di bahas dalam penelitian ini lebih mengacu kepada *Al-Ajir Al-Khaash* atau tenaga kerja bekerja pada sebuah instansi perusahaan..



Islam telah mengatur setiap insan dalam posisi yang mulia dan terhormat tanpa memandang jenis profesi serta tingkat jabatan yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan Islam sangat mencintai setiap umat-Nya yang senantiasa gigih dalam bekerja untuk kehidupannya baik di dunia maupun di akhirat. Allah SWT telah berfirman dalam Qs. Al-Jumu'ah ayat 10 yang artinya *"apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung"*. Firman ini diperkuat dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Al-Baihaqi; *"tidaklah seseorang diantara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringat sendiri"*.

Kehormatan serta kemuliaan dari orang-orang yang bekerja berada pada kontribusi yang diberikan bagi kemudahan orang lain yang memperoleh jasanya. *"sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain"* (HR. Bukhari dan Muslim), dalam hal ini agama Islam telah menempatkan tenaga kerja serta penggajiannya sebagai dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini dikarenakan dalam kedua hal tersebut telah terkandung kewajiban serta hak-hak yang saling mengikat satu sama lainnya dengan mengacu pada kaidah-kaidah yang sebelumnya telah ditetapkan di bawah koridor syariat agama Islam.

2.1.8 Kontrak Kerja

Hubungan yang terjalin antara *Ajir* (pekerja) dan *Musta'jir* (pemberi kerja) adalah sebuah akibat dari cara pandang yang membagi antara pekerja dan pemberi pekerjaan ke dalam dua kelompok yang berbeda dan bertolak belakang.



M..... Afzalurrahman (1995:384), masing-masing dari kelompok tersebut kepentingan yang senantiasa bertentangan sehingga hal tersebut atkan terjadinya pemborosan modal serta tenaga kerja. Menanggapi

persoalan ini, agama Islam memberikan perspektif tersendiri dalam menengahi pertentangan yang senantiasa terjadi di antara *Ajir* dan *Musta'jir* dengan menghubungkan keduanya dalam suatu hubungan persaudaraan. Hanya dengan cara inilah benturan kepentingan di antara keduanya dapat dicegah. Al-Qur'an telah menegaskan kepada seluruh kaum muslimin untuk mencari keridhaan Allah SWT. semata, seperti yang terkandung dalam Qs. Al-Hujurat ayat 10 yang artinya *"sesungguhnya orang-orang mu'min adalah bersaudara karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat"*.

Kaum muslimin dianjurkan menghilangkan perbedaan dan Bersatu dalam persaudaraan Ukhuwah Islamiah, sebagaimana dalam Qs. Al-Imran ayat 103 yang artinya;

"dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah dan janganlah kamu bercerai-berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyyah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk".

Dalam ayat tersebut, dijelaskan bahwa Allah telah menjanjikan rahmat-Nya kepada kaum muslimin jika mereka berperilaku baik satu sama lain layaknya seorang saudara dan hidup dengan penuh kedamaian tanpa ada pertentangan di antara mereka.

Demi mencapai hubungan kerja yang adil, wajib bagi seluruh pihak yang terkait untuk menaati segala rukun serta syarat *Ijarah* serta memberikan kejelasan dalam kontrak kerja terkait bentuk kerja (*Job Description*), batas waktu pengerjaan besaran gaji atau upah dan keterampilan yang diperlukan (*Skill*). Apabila syarat-syarat yang ada tidak dapat dipenuhi, maka segala transaksi akan menjadi *fasid*. Arti dari *fasid* itu sendiri adalah sesuatu yang belum



sampai kepada tujuan serta belum mencukupi syara'nya. Hal ini serupa dengan apa yang dijelaskan oleh Rasulullah SAW dalam salah satu haditsnya yang berbunyi; “*apabila salah seorang diantara kalian, mengontrak (tenaga) seseorang aijir maka hendaknya diberitahu upahnya*” (HR. Imam Ad-Daruquthni, dari Ibnu Mas'ud).

2.1.4.4 Rukun dan Syarat Penggajian

Terlebih dahulu akan dijelaskan perbedaan antara rukun dan syarat sewa-menyewa menurut hukum Islam. Yang dimaksud dengan rukun sewa-menyewa adalah sesuatu yang merupakan bagian dari hakekat sewa-menyewa dan tidak akan terjadi sewa-menyewa tanpa terpenuhinya rukun tersebut. Sedangkan, yang dimaksud dengan syarat sewa-menyewa ialah sesuatu yang mesti ada dalam sewa-menyewa, tetapi tidak termasuk salah satu bagian dari hakekat sewa-menyewa itu sendiri. Sebagai sebuah transaksi umum, al-ijarah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Berikut adalah rukun serta syarat untuk menjamin keabsahan suatu transaksi *ijarah*.

3. Rukun *Ijarah*

Rukun dari *ijarah* sebagai suatu transaksi adalah akad atau perjanjian antara kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi tersebut telah dilakukan dengan asas *win-win solution*. Berikut adalah beberapa unsur yang terlibat dalam suatu transaksi *ijarah*.

- e. Imbalan yang diberikan atas penggunaan jasa atau menggunakan peralatan yang disewakan (*Ujrah*).



Pihak yang memberikan jasa yang dimilikinya, yang selanjutnya akan menerima upah atas jasanya atau sewa dari suatu peralatan yang dimilikinya (*Mustajir*).

- g. Pihak yang menggunakan jasa tenaga atau menyewa peralatan yang kemudian memberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang sebelumnya telah digunakan (*Mujir*).
- h. Objek transaksi yaitu jasa tenaga atau benda yang disewakan (*Ma'jur*).

Ahli-ahli hukum mazhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah *ijab* dan *qabul* saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang yang membuatnya dan tanpa adanya objek akad. Mereka mengatakan: Adapun sewa-menyewa adalah *ijab* dan *qabul*, sebab seperti apa yang telah diketahui terdahulu bahwa yang dimaksudkan dengan rukun adalah apa-apa yang termasuk dalam hakekat, dan hakekat sewa-menyewa adalah sifat yang dengannya tergantung kebenarannya (sahnya) sewa-menyewa itu tergantung padanya, seperti pelaku akad dan objek akad. Maka ia termasuk syarat untuk terealisasinya hakekat sewa-menyewa.

Jadi menurut ulama Hanafiyah rukun sewa-menyewa ada dua yaitu *ijab* dan *qabul*. Hal ini disebabkan para ulama Hanafiyah mempunyai pendapat tersendiri tentang rukun. Mereka beranggapan yang dimaksud dengan rukun adalah sesuatu yang berkaitan dengan sahnya suatu transaksi, yang dalam hal ini adalah akad sewa-menyewa itu sendiri. Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* ada (4) empat, yaitu:

- e. *Ujrah* (Upah)

Ujrah adalah memberikan bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu serta diberikannya bayaran tersebut sesuai dengan perjanjian yang sebelumnya telah disepakati

ama. Dengan syarat hendaknya:



- 4). Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu *ijarah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- 5). Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- 6). Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran uang sewa yang menjadi objek sewa-menyewa.

f. *Sigat* (Akad)

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat akad (sighatul-„aqd)*, terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam Hukum perjanjian Islam *ijab* dan *qabul* dapat melalui yakni, Ucapan, utusan dan tulisan, isyarat secara diam-diam, dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan *ijab* dan *qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

g. *‘Aqid* (Pihak yang melakukan akad)

Yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *Mu’ajir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *Musta’jir*. Karena begitu pentingnya kecakapan

tidak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka dengan Syafi’iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang



melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.

h. Manfaat/Jasa

Untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.

4. Syarat *Ijarah*

Agar suatu transaksi *ijarah* dapat dikatakan sah, diharuskannya untuk memenuhi beberapa syarat yang menyertai rukun-rukun yang juga perlu untuk dipenuhi. Berikut adalah syarat-syarat dari suatu transaksi *ijarah*.

e. *Sigat Aqad* antara *Mu'jir* dan *Musta'jir*

Syarat sah dari *Sigat Aqad* dapat dilakukan secara lisan, tulisan, serta isyarat yang jelas dengan tujuan agar seluruh pihak yang melakukan aqad transaksi dapat mengerti.

f. *'Aqid*

Seluruh pihak yang memiliki niat untuk melakukan akad diberikan persyaratan yaitu mampu membedakan antara hal-hal yang baik dan buruk. Menurut mazhab dari Imam Maliki dan Hanafi, orang yang memiliki niat untuk melaksanakan suatu akad tidak diwajibkan untuk mencapai usia *baligh* asalkan orang tersebut sudah bisa membedakan antara hal-hal yang baik dan buruk dengan ketentuan tambahan yaitu orang tersebut telah setuju oleh walinya. Sedangkan menurut mazhab dari Imam Syafi'i dan



Imam Hambali, pihak-pihak yang berniat untuk melakukan akad harus telah mencapai *baligh*.

g. *Ujrah* (Upah)

Menurut para ulama, *Ujrah* memiliki dua syarat utama yaitu sebagai berikut; (1) syarat yang pertama adalah bentuk pembayaran *Ujrah* dibayarkan dalam bentuk harta tetap yang dapat diketahui. (2) Syarat kedua adalah bahwa pembayaran *Ujrah* tidak diperbolehkan dalam bentuk barang manfaat dari *Ijarah* itu sendiri. *Ujrah* dibedakan menjadi dua yaitu 1) *Ajr Al-Miftli* (Upah yang sepadan), adalah sebuah pembayaran upah yang sepadan dengan situasi serta kondisi dari pekerjaannya. 2) *Ajr Al-Musamma* (Upah yang disebutkan), adalah upah yang telah disebutkan dalam transaksi. Syarat dari transaksi berikut ketika upah disebutkan wajib untuk disertai adanya keikhlasan (diterima oleh kedua belah pihak).

h. Manfaat

Berikut adalah beberapa syarat atas manfaat/jasa.

7). Manfaat wajib untuk memiliki nilai (*Mutaqawwam*), yaitu memiliki nilai-nilai yang layak atau diperbolehkan untuk memperoleh kompensasi. Contoh dari manfaat ini adalah tidak diperkenankannya untuk menanam pohon apel hanya untuk sekedar dicium baunya.

8). Wajib agar manfaat dalam transaksi memiliki sifat yang dapat diserahkan (*Taslim*). Hal ini tidak termasuk pada manfaat yang tidak dapat untuk diserahkan karena adanya kelemahan. Adapun kelemahan-kelemahan indrawi (menyewa satpam yang buta) atau kelemahan syar'i (mempekerjakan Wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid).



- 9). Manfaat wajib untuk memiliki sifat mubah, tidak boleh haram. Contohnya adalah menjadi buruh dari pabrik minuman *khamr*, menjadi Wanita tunasusila, menjadi pegawai bank ribawi. Hal ini sejalan dengan apa yang sebelumnya telah Rasulullah sabdakan dalam HR. Muslim yang berbunyi “*Rasulullah SAW melaknat para pemakan riba, orang yang menyuruh makan riba, juru tulisnya, dan seluruh saksi-saksinya, beliau berkata bahwa mereka semua sama*”.
- 10). Manfaat harus bersifat *Ma'lum* (diketahui dengan jelas) dan bukannya malah bersifat *Majhul* (tidak jelas). Caranya adalah menentukan dengan jelas apa saja yang terkait dengan waktu serta ‘amal (pekerjaan), contohnya adalah jam kerja, batas waktu untuk penyelesaian tugas, dan deskripsi pekerjaan.
- 11). Manfaat tidak diperbolehkan untuk menghilangkan zat sumber manfaat (hal ini sesuai dengan penyewaan benda). Contohnya adalah tidak diperkenankannya untuk menyewakan lilin untuk penerangan serta sabun untuk mandi, dan lain sebagainya.
- 12). Manfaat harus dapat dinikmati oleh *Mustajir*. Dengan kata lain manfaat wajib untuk diwakilkan. Jika tidak dapat diwakilkan, maka *Ijarah* menjadi tidak sah. Misalkan tidak diperkenankan untuk membayar orang untuk berpuasa, shalat, serta ibadah-ibadah lainnya. Seluruh manfaat ini hanya dapat dinikmati oleh orang-orang yang disewa akan tetapi tidak dapat dinikmati oleh pihak yang menyewa.

2.1.4.5 Bentuk Kerja (*Job Description*)

Mengadakan kontrak kerja dengan transaksi *Ijarah* hukumnya hkan dalam pertanian, industry, perdagangan, pelayanan jasa, dan lain ya (As-Sabatin:338). Ketika melakukan suatu kontrak kerja, terkadang akukan terhadap suatu jenis pekerjaan yang tertentu atau pekerjaan yang



membutuhkan penjelasan dalam suatu kontrak. Contohnya adalah menyewa jasa arsitek untuk merancang suatu bangunan dengan desain tertentu.

Pada proses penentuan suatu pekerjaan, secara tidak langsung pihak *Mustajir* akan langsung menentukan siapa *Ajir* yang akan mengerjakan tugas tersebut. Hal ini diperlukan agar *Ajir* yang dikerjakan dapat mengukur jumlah pengorbanan (waktu, tenaga, dan biaya) yang dikeluarkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.1.4.6 Waktu Kerja (*Timing*)

Waktu kerja adalah waktu melakukan pekerjaan, dimana waktu tersebut dapat dilaksanakan siang ataupun malam hari. Menyusun rencana kerja untuk pekerjaan yang akan diberikan adalah suatu Langkah yang dapat meningkatkan efisiensi atas penggunaan waktu kerja. Apabila perencanaan pekerjaan tidak disusun dengan baik, maka dalam melakukan pekerjaan tidak ada yang dapat dijadikan sebagai sebuah pedoman sehingga kerja menjadi tidak efisien terhadap waktu. Analisa jam kerja adalah suatu proses penentuan jumlah waktu yang dibutuhkan seorang pekerja untuk merampungkan tugas yang diberikan dalam waktu yang seminimal mungkin. Waktu kerja adalah bagian umum yang harus ada dalam suatu tempat kerja. Waktu kerja disusun oleh pimpinan yang didasarkan oleh kebutuhan dari perusahaan dan peraturan pemerintah setempat serta kemampuan dari pekerja yang bersangkutan.

Menurut Darmawan (2006:525), *time work* (upah menurut waktu) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menentukan besaran upah yang akan dibavarkan kepada seorang pekerja yang megacu pada lamanya waktu yang n untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Menurut Ghani) terdapat beberapa ketentuan terkait Batasan waktu kerja dan pemberian



waktu istirahat serta kompensasi ketika melampaui ketentuan tersebut. Menurut Su'ud (2007:131) pekerjaan memiliki kaitan dengan aspek psikologis dari seorang pekerja. Pekerja yang berada pada tingkat bawahan merasa bahwa upah yang diterimanya adalah untuk membeli waktu mereka. Sedangkan pekerja dengan level tingkat tinggi diberikan kebebasan atas waktu pekerjaannya. Menurut Kosasih (2009:124) pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkaitan dengan jadwal kerjanya serta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Pada proses penentuan jadwal kerja, pihak *Mustajir* diharuskan untuk mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang diterbitkan oleh *International Labour Organizational* (ILO) yang menetapkan setiap perusahaan mempekerjakan pekerjanya selama 40 jam kerja dalam waktu sepekan. Jika seorang *Ajir* diberi tugas yang melebihi batas 40 jam tersebut, maka pihak pemberi kerja wajib untuk memasukkan kelebihan tersebut sebagai kategori kerja lembur (*overtime*).

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pasal 77 hingga pasal 85. Pasal 77 ayat 1 UU No. 13/2003 mewajibkan kepada setiap pihak pemberi kerja untuk menerapkan ketentuan waktu kerja. Ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat 2 UU No. 13/2003 sebagai berikut.

- c. 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam kerja dalam sepekan untuk 6 hari kerja dalam sepekan
- d. 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam kerja dalam sepekan untuk 5 hari kerja dalam sepekan

Pasal 78 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 mewajibkan pihak pemberi kerja yang pekerjanya melebihi dari waktu kerja sebagaimana yang dimaksud pasal 77 ayat 2 wajib untuk memnuhi syarat berikut.



- c. Mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan
- d. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam waktu sepekan.

Pasal 79 ayat 1 dan 2 UU No. 13 tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat serta cuti kepada pekerja yang meliputi:

2.1.4.6 Istirahat antara waktu kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam secara terus-menerus. Adapun waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam kategori jam kerja.

2.1.4.7 Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam sepekan atau 2 hari untuk lima hari kerja dalam sepekan.

2.1.4.8 Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

2.1.4.9 Istirahat Panjang sekurang-kurangnya 2 bulan serta dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing sebulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.

Aturan di dalam agama Islam, waktu kerja adalah suatu hal yang sudah sepatutnya untuk diberikan perhatian khusus. Hal ini disebabkan didalam akad perjanjian kerja telah tercantum waktu pengerjaan atau dalam hal ini adalah masa kerja, meskipun masih banyak akad perjanjian kerja yang tidak mencantumkan masa kerja *Ajjimya*. Penentuan masa kerja pada suatu transaksi *ijarah* yang



mengacu pada masa kerja dapat digolongkan menjadi beberapa kelompok (An-Nabhani, 2009:132) berikut ini.

Pertama, transaksi yang mencantumkan takaran kerja dalam kontrak kerjanya tanpa menyebutkan masa kontrak kerjanya. Contohnya adalah menjahit pakaian dengan model tertentu hingga selesai. Sehingga berapapun lama yang dibutuhkan penjahit untuk menyelesaikan pesanan tersebut, penjahit tersebut wajib untuk menyelesaikan jahitan pakaian tersebut.

Kedua, transaksi yang hanya mencantumkan masa kerja tanpa mencantumkan takaran kerja. Contohnya adalah melakukan perbaikan atas suatu bangunan dengan memberikan waktu selama satu bulan. Jika demikian, maka pekerja tersebut wajib untuk melakukan perbaikan atas bangunan tersebut dalam kurun waktu sebulan, baik bangunan tersebut telah selesai perbaikannya atau belum.

Ketiga, transaksi yang mencantumkan masa kerjanya serta mencantumkan takaran kerja yang dibutuhkan. Contohnya adalah pekerjaan pembangunan rumah yang wajib untuk diselesaikan dalam kurun waktu tiga bulan. Apabila masa kontrak telah ditentukan, maka tidak diperkenankan bagi pihak manapun untuk berhenti atau memberhentikan pihak lainnya hingga masa kerja kontrak telah selesai.

2.1.4.7 Upah Kerja

Pada suatu transaksi kerja, diwajibkan untuk menyertakan bukti serta ciri yang mampu untuk menghilangkan suatu ketidakjelasan. Hal ini mengacu pada



Abi Muhammad SAW; “*apabila salah seorang diantara kalian, mengontrak ajiir (buruh) maka hendaknya dia memberitahu upah (honor)-nya kepada sangkutan*”. (HR. Imam Ad-Daruquthni, dari Ibnu Mas’ud). Hadits inilah

yang kemudian menjadi salah satu referensi serta acuan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 yang berbunyi; “*Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah saat upah yang membuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan*” (Pasal 17 ayat 2).

Terkait pembayaran honor dalam bentuk tunai ataupun non-tunai, tidak ditemukan adanya larangan perihal tersebut, akan tetapi honor tersebut juga dapat dibayarkan dalam jasa ataupun harta. Hal ini dikarenakan apapun yang memiliki nilai tukar dengan harga, juga dapat dijadikan sebagai bentuk balas kompensasi kerja, baik harta ataupun jasa, dengan syarat serta ketentuan yang jelas. Bila ditemukan adanya ketidakjelasan didalam sebuah transaksi, maka transaksi tersebut akan dianggap tidak sah (An-Nabhani, 2009:88).

Penentuan upah menurut agama Islam mengacu pada jasa atau nilai manfaat dari tenaga seorang *ajir* yang diberikan kepada pihak *Mustajir* (An-Nabhani, 2009:88), di sinilah letak perbedaan pada paham kapitalis dalam menentukan upah. Paham kapitalis menentukan besaran upah untuk seorang pekerja dengan menyesuaikan pada biaya hidup dalam batas minimum dan hanya akan menambah upah minimum tersebut apabila beban hidupnya bertambah dengan bentuk tunjangan yang nilainya minimum juga. Apabila beban hidup dari pekerja tersebut telah berkurang, maka upah dari pekerja hanya ditentukan berdasarkan beban hidup yang dimilikinya tanpa mempertimbangkan jasa yang telah diberikan.

Pada kondisi apapun, selama paham kapitalisme masih dijadikan sebagai acuan maka besar kemungkinan akan mengakibatkan kepemilikan oleh para *ajir*



tetap terbatas, sesuai dengan standar paling minimum yang mereka untuk memenuhi kebutuhannya. Pandangan kapitalis tersebut sama ak menghargai jasa dari seorang *ajir*. Hal ini bertentangan dengan tingkat

kebutuhan manusia yang berbeda-beda dan tentunya kebutuhan tersebut senantiasa bertambah. Bagi agama Islam, perhitungan serta penentuan besaran upah dari seorang *ajjir* akan sangat berbeda dengan apa yang selama ini kita terapkan dalam kehidupan sehari-hari. Profesionalisme di dalam agama Islam adalah suatu hal yang sangat dihargai sehingga besaran upah seorang *ajjir* ditentukan oleh keahlian serta manfaat yang diberikan oleh hasil kerja yang dikerjakan.

Pada suatu kesempatan, Rasulullah SAW bersabda; *“tiap yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri (untuknya) seorang pembantu bila ia tidak memilikinya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal.”* Abu Bakar mengatakan; *“Diberitahukan kepadaku bahwa Nabi Muhammad mengatakan barangsiapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri”.* (HR. Abu Daud). Hadis ini juga menjelaskan bahwa telah menjadi tanggungjawab seorang majikan untuk turut membantu dalam memenuhi kebutuhan dari karyawannya.

2.1.4.8 Keadilan Penggajian dalam Islam

Pada umumnya gaji dianggap sebagai suatu instrument yang digunakan untuk mendistribusikan upah kepada pekerja. Sistem ini adalah perangkat penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya. Agama Islam telah mengajarkan kepada umat-Nya agar senantiasa lebih mengutamakan sikap yang adil agar tidak menzalimi pihak manapun, baik itu adalah pihak yang bekerja maupun yang mempekerjakan apapun latar belakang agama dan sukunya. Hal ini dikarenakan masing-masing pihak memiliki kewajiban dan hak

rampuan masing-masing yang berbeda keseluruhannya berhak diberikan adil.



Sejak awal, agama Islam telah mengajarkan agar seluruh pihak-pihak yang terlibat agar senantiasa bersikap adil serta jujur dalam seluruh urusan mereka. Hal ini membutuhkan suatu penegasan tersendiri agar tidak adanya suatu pihak yang merasa dirugikan dan teraniaya demi memenuhi kepentingan pribadi suatu pihak.

2.1.4.9 Pandangan Islam terkait Keadilan

Kata adil dalam bahasa arab dikenal dengan *Al-'adl*. Secara etimologis *al-'adl* bermakna *al-istiwa* (keadaan lurus), bermakna juga : jujur, adil, seimbang, sama, sesuai, sederhana dan moderat. Sedangkan secara terminologis adil berarti mempersamakan sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai maupun dari segi ukuran, sehingga sesuatu itu menjadi tidak berat sebelah dan tidak berbeda satu sama lain. Adil juga berarti berpihak atau berpegang kepada kebenaran. Keadilan juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana terdapat kesamaan perlakuan dimata hukum, kesamaan hak kompensasi, hak hidup secara layak, hak menikmati pembangunan dan tidak adanya pihak yang dirugikan serta adanya keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia keadilan adalah suatu kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang pada kebenaran, dan proporsional.

Dalam al-Qur'an kata "adil" disebutkan dengan berbagai macam term. Pertama, *al-adl* dalam berbagai bentuk katanya disebut sebanyak 28 kali, kedua, *al-qisth* dalam berbagai sighthnya disebut sebanyak 27 kali, dan ketiga *al-mizan* yang mengandung makna yang relevan dengan keduanya disebut 23 kali. Quraish Shihab mengatakan bahwa paling tidak ada empat makna keadilan yang

akan oleh para pakar agama, yaitu sebagai berikut.



Pertama, adil dalam arti “sama”. Kalau dikategorikan, ada beberapa pengertian yang berkaitan dengan keadilan dalam al-qur’an dari akar kata ‘*adl*’ itu, yaitu sesuatu yang benar, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan hendaknya kalian menghukum atau mengambil keputusan atas dasar keadilan. Secara keseluruhan, pengertian-pengertian di atas terkait langsung dengan sisi keadilan, yaitu sebagai penjabaran bentuk-bentuk keadilan dalam kehidupan. Dari terkatnya beberapa pengertian kata ‘*adil*’ dengan wawasan atau sisi keadilan secara langsung itu saja, sudah tampak dengan jelas betapa porsi warna keadilan mendapat tempat dalam al-Qur’an.

Maksud dari “adil dalam arti sama” adalah memperlakukan sama dengan tidak membeda-bedakan diantara setiap individu untuk memperoleh haknya. Pengertian seperti ini menurut quraish shihab lebih diarahkan kepada proses dan perlakuan hakim terhadap pihak-pihak yang berperkara, bukan persamaan perolehan yang didapatkan setiap individu didepan pengadilan terhadap objek yang diperkarakan. Karena yang dimaksud dalam arti persamaan tersebut adalah persamaan dalam hak. Dalam al-Qur’an dinyatakan; *“Apabila kamu memutuskan perkara diantara manusia, maka hendaklah engkau memutuskannya dengan adil.”* (an-Nisa’/4: 58).

Ayat tersebut menurut Quraish Shihab menuntun seorang hakim untuk menempatkan pihak-pihak yang bersengketa di dalam posisi yang sama. Misalnya ihwal tempat duduk, penyebutan nama (dengan atau tanpa embelembel penghormatan), keceriaan wajah, kesungguhan mendengarkan, dan memikirkan mereka, dan sebagainya yang termasuk dalam proses pengambilan n. Apabila persamaan dimaksud mencakup keharusan mempersamakan



apa yang mereka terima dari keputusan, maka ketika itu persamaan tersebut menjadi wujud kedzaliman.

Kedua, adil dalam arti seimbang. Seimbang bermakna memberikan sesuatu kepada seseorang sesuai dengan kelayakannya sehingga terdapat kesesuaian kedudukan dan fungsinya dibanding dengan individu lain. substansi dari keseimbangan yang dimaksud bukan menuntut kesamaan sesuatu yang diperoleh, akan tetapi arahnya lebih kepada proporsionalitas.

Dalam Qs. Al-Mulk ayat 3 yang artinya ; *“(Allah) yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali tidak melihat pada ciptaan yang maha pemurah itu sesuatu yang tidak seimbang. Amatilah berulang-ulang! Adakah kamu melihat sesuatu yang tidak seimbang?”* menunjukkan bahwa keadilan identik dengan kesesuaian (keproporsionalan), bukan lawan kata kedzaliman. Dalam hal ini Sangat penting untuk diperhatikan bahwa keseimbangan tidak mengharuskan persamaan kadar dan syarat bagi semua bagian unit agar seimbang. Bisa saja satu bagian berukuran kecil atau besar, sedangkan kecil dan besarnya ditentukan oleh fungsi yang diharapkan darinya. Seperti perbedaan lelaki dan perempuan pada beberapa hak waris dan persaksian, apabila ditinjau dari sudut pandang keadilan harus dipahami dalam arti keseimbangan bukan persamaan.

Ketiga, adil dalam arti perhatian dan pemberian terhadap hak-hak individu. Adil terhadap individu maksudnya perlakuan adil terhadap individu dengan memberikan hak sesuai dengan apa yang harus diterimanya. Dengan kata lain, bahwa setiap individu yang menjadi bagian dari masyarakat, maka ia berhak mendapatkan hak sebagaimana hak yang juga dirasakan oleh anggota



cat yang lain. kebalikan adil yang dikehendaki disini adalah “kedzaliman”
ti pelanggaran terhadap hak-hak pihak lain. Dalam Qs. al-Baqarah ayat
atakan; *“Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang*

dari Allah dan Rasul-Nya. Tetapi jika kamu bertaubat, maka kamu berhak atas pokok hartamu. Kamu tidak berbuat dzalim dan tidak didzalimi”.

Keempat, adil dalam arti “yang dinisbahkan kepada Allah”. Keadilan ilahi pada dasarnya merupakan rahmat dan kebaikan-Nya, keadilan-Nya mengandung konsekuensi bahwa rahmat Allah SWT tidak tertahan untuk diperoleh sejauh makhluk itu dapat meraihnya. Dalam Qs. Al-Imran ayat 18 dinyatakan; “*Allah menyatakan bahwasanya tidak ada tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), yang menegakkan keadilan. Para malaikat dan orang-orang yang berilmu (juga menyatakan yang demikian itu)*”. Ungkapan qaiman bilqisth (yang menegakkan keadilan) menurut Ibn Qayyim al-Jawziyah menunjukkan bahwa setiap hukum Allah yang ditakliffkan kepada umatnya mengandung unsur keadilan dalam bentuk kebenaran, tepat sasaran dan terdapat hikmah didalamnya.

Setelah mengetahui berbagai definisi adil serta penerapannya, dapat diketahui bahwa keadilan adalah suatu kondisi yang tidak memihak pada salah satu pihak serta golongan tertentu. Allah SWT. memerintahkan umat-Nya agar senantiasa berlaku adil dalam penetapan hukum di antara sesamanya. Jika sekiranya seseorang menetapkan hukum diantara mereka dengan tidak adil, maka dapat mengakibatkan kehidupan masyarakat menjadi berat sebelah sehingga menimbulkan diskriminasi-diskriminasi antar kelas (kelas *ajir* dengan kelas *Musta’jir*).

Keadilan dalam keorganisasian hanya dapat terwujud apabila seluruh *stakeholder* merasakan perlakuan yang adil sesamanya. Jika terdapat sekelompok *stakeholder* anggota dari organisasi tersebut mendapatkan perlakuan

yang tidak didapatkan oleh kelompok lainnya maka hal tersebut sudah termasuk ke dalam kategori Tindakan yang diskriminatif. Sebagai acuan dalam perkara muamalah, Al-Qur’an dan As-Sunnah juga mengatur soal



pembagian harta serta keuntungan. Sesungguhnya agama Islam tidak menghendaki adanya kesenjangan diantara orang-orang yang berlimpah harta dengan orang-orang yang hidup dalam kekurangan, hal ini dikarenakan agama Islam telah melarang umat-Nya hidup dalam kemewahan sedangkan Sebagian umat-Nya hidup dalam kekurangan.

2.1.4.10 Penggajian di Masa Khalifah

Agama Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual terkait penentuan upah kerja, hal ini dikarenakan penentuan upah tidak terkandung secara tekstual dalam Al-Qur'an maupun As-Sunnah melainkan hanya melalui kisah-kisah pada masa kepemimpinan para sahabat. Buku *Fiqih Ekonomi Umar radhiallahii Anhu* (Al-haritsi, 2006: 238) menceritakan tentang kehidupan perekonomian pada masa kepemimpinan Umar bin Khattab. Kala itu Khalifah Umar bin Khattab ingin menentukan berapa nilai upah yang pantas untuk beliau ambil dari Baitul Mal. Khalifah Umar kemudian mengadakan musyawarah dengan kaum muslimin terkait hal tersebut.

Salah satu saran yang disampaikan kepada Khalifah Umar adalah bagi pejabat khusus, maka seluruh kebutuhan pokok keluarganya, pakaiannya, kendaraan untuk jihatnya serta kebutuhan-kebutuhannya dan untuk mengantarnya menunaikan ibadah umrah serta haji. Khalifah Umar menarik penafsiran tersendiri bahwa cukuplah baginya dua pakaian yaitu pakaian musim dingin serta pakaian musim panas, terkait kendaraan yang akan beliau gunakan dalam perjalanannya untuk menunaikan ibadah umrah serta ibadah haji dengan seluruh kebutuhan pokok diri serta keluarganya disesuaikan layaknya orang-orang



kala itu. Permintaan tersebut beliau sampaikan semata-mata dikarenakan Umar juga ingin merasakan apa yang penduduknya kala itu rasakan.

Jika sikap ini dihubungkan dengan penentuan upah, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa dalam menentukan upah seorang Aijir serta pembagian keuntungan milik Musta'jir, diperlukan pertimbangan atas harga kebutuhan sandang, pangan, serta papan. Begitu juga dengan seluruh kebutuhan untuk melaksanakan ibadah kepada Allah SWT. Kebutuhan yang meliputi kebutuhan akhirat adalah jenis-jenis kebutuhan yang dibutuhkan untuk memperoleh kebahagiaan serta keselamatan kelak nanti di Akhirat, adapun contoh dari kebutuhan akhirat tersebut adalah rukun Islam yaitu Shalat, Puasa, Zakat, serta berhaji bagi orang yang mampu. Kebutuhan dunia adalah jenis-jenis kebutuhan yang senantiasa dibutuhkan untuk tetap bertahan melanjutkan hidup di antaranya adalah Makanan, Air Minum, Rumah, Pendidikan, Kesehatan, Transportasi, Komunikasi, serta kebutuhan untuk berumah tangga. Kedua jenis kebutuhan tersebut adalah kebutuhan-kebutuhan dasar yang perlu untuk dipenuhi agar manusia dapat menikmati serta memperoleh keselamatan serta kebahagiaan baik dikehidupan dunia maupun nantinya kelak nanti di Akhirat.

Khalifah Umar bin Khattab meminta agar upah yang diterimanya layak nya penduduk Quraisy kala itu menyiratkan bahwa pembagian keuntungan tidak menciptakan kesenjangan antara Aijir dengan pihak yang Musta'jir. Hal ini bertujuan agar setiap pihak dapat merasakan pembagian yang adil. Hal ini ditegaskan dalam sabda Nabi berikut.; "*dia harus memberi makan kepada mereka sesuai apa yang dia sendiri makan dan memberi pakaian seperti apa yang dia pakai sendiri*" (HR. Bukhari). Contoh lainnya yang dapat kita ambil dari masa kepemimpinan Khalifa Umar bin Khattab adalah jika seorang pegawai kerajaan yang memiliki anak atau keluarga, maka pegawai tersebut akan diberikan

upah. Adanya perubahan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan dan perbedaan jenjang pendidikan serta kemampuan (skill), lama



pengabdian, serta perbedaan kebutuhan pokok dari setiap orang akan diberikan kenaikan upah yang sebagaimana mestinya. Sehubungan dengan penentuan jumlah upah serta bantuan, khalifah Umar menyatakan beberapa poin berikut ini (Afzalurrahman, 1995:377)

6. Apa saja kebutuhan-kebutuhan pokok dari pekerja tersebut?
7. Berapa banyak tanggungan yang dimilikinya (jumlah keluarganya)?
8. Berapa lama pengabdian dirinya kepada agama Islam?
9. Pengabdian apa yang telah diberikan kepada agama Islam?
10. Apa pengorbanan yang telah atau sedang dialami demi agama Islam?

Kelima faktor tersebut menjadi penentu besarnya upah yang akan diberikan kepada pekerja dari kerajaan di masa kekhalifan. Dari kelima faktor tersebut, peneliti berkesimpulan terdapat empat hal yang harus ada sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan besara upah pekerja yang adil yaitu tingkat kebutuhan ekonomi saat itu, beban pekerjaan yang ditanggung sesuai jenis pekerjaannya, lama pengabdiannya, dan jumlah tanggungan (keluarga) yang dimilikinya.

Perbedaan upah antara seseorang yang memiliki jabatan yang rendah dengan seseorang yang memiliki jabatan yang tinggi juga terjadi pada masa kekhalifan, tetapi hal ini tidak dapat menimbulkan adanya kesenjangan ekonomi serta kesenjangan sosial di antara masing-masing orang. Hal ini dikarenakan pemberian upah dengan sangat hati-hati sehingga seseorang dengan upah yang tinggi tidak mampu untuk menuruti keinginan untuk hidup yang berlebih-lebihan, sebaliknya seseorang dengan upah yang rendah masih mampu untuk memenuhi segala kebutuhan pokoknya. Pada masa itu, perbandingan antara pekerja yang

a upah maksimum dengan pekerja yang menerima upa yang minimum 10:1. Mengetahui perbandingan antara pekerja yang menerima upah m dengan pekerja yang menerima upah yang minimum di masa



kekhalfaan, Penulis dapat katakan bahwa situasi tersebut berbeda 180 derajat dengan apa yang terjadi pada masa sekarang. Tak jarang kita dapati dalam suatu perusahaan yang menerapkan sistem kapitalis dapat menghasilkan perbandingan selisih jumlah gaji yang lebih tinggi.

Pada suatu riwayat bahwa dijelaskan bahwa suatu hari khalifah pertama Abu Bakar As-Shiddiq menemukan istrinya sedang mengumpulkan uang yang beliau sisihkan dari gaji Abu Bakar yang berasal dari Baitul Maal. Mengetahui hal tersebut, khalifah Abu Bakar As-Shiddiq menjadi sangat terkejut dikarenakan uang yang istrinya kumpulkan jumlahnya sangat banyak. Khalifah Abu Bakar As-Shiddiq kemudian meminta agar gaji seorang khalifah dikurangi sebesar jumlah uang yang istrinya telah sisihkan. Khalifah Abu Bakar As-shiddiq mengatakan hal itu dilakukannya karena beliau telah menerima gaji atau upah yang melebihi dari yang beliau butuhkan.

Pada riwayat yang lain dijelaskan bahwa sebelum wafat, khalifah Abu Bakar As-Shiddiq memberikan wasiat kepada putrinya Aisyah untuk mengembalikan seluruh barang-barang yang telah diterimanya dari Baitul Maal kepada khalifah selanjutnya. Hal ini dikarenakan khalifah Abu Bakar As-Shiddiq saat itu tidak mau menerima gajinya sebagai khalifah dari Baitul Maal., tetapi Khalifah Umar bin Khattab memaksanya agar ia berhenti berdagang dan berkonsentrasi menjadi seorang khalifah.

Mengacu pada cerita tersebut, dapat diketahui bahwa khalifah Abu Bakar As-Shiddiq memiliki sikap seorang pemimpin yang tidak rakus terhadap harta kekayaan. Meskipun beliau adalah seorang khalifah, beliau tetap memilih untuk derhana demi menjaga amanah yang diembannya. Jika mengacu pada tersebut, tidak seharusnya seorang Musta'jir memperlakukan para Aijir sewenang-wenang dengan memberikan upah yang nilainya rendah.



Sejarah mencatatkan bahwa khalifah Abu Bakar As-Shiddiq hanya menghabiskan 8.000 dirham dari Baitul Maal selama masa jabatannya. Jumlah tersebut dapat dikategorikan sebagai nilai yang sangat kecil untuk jabatan yang diembannya selama dua tahun tiga bulan dengan luas wilayah dari Mesir hingga Persia.

2.1.6 Metode Penetapan Gaji yang Adil

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan, dapat kita ketahui metode penentuan jumlah gaji yang adil dengan menjadikan kemampuan perusahaan serta kebutuhan pekerja sebagai bahan pertimbangan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi struktur gaji adalah sebagai berikut ini.

- d Kemampuan Perusahaan sebagai Dasar dalam Menentukan Gaji yang Adil

Kemampuan pemilik usaha menjadi salah satu acuan dari kemampuan perusahaan untuk membayarkan gaji Aijir. Jika suatu perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah yang tinggi kepada pihak Aijir, maka memberikan upah yang jumlahnya kecil sudah masuk dalam kategori pemberian gaji yang adil. Jika perusahaan ternyata mampu untuk memberikan upah yang lebih tinggi sedangkan upah yang dibayarkan kepada pekerjanya adalah upah yang jumlahnya rendah artinya perusahaan tersebut telah melanggar asas keadilan dan hanya akan menimbulkan ketidakmampuan tenaga kerja yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika mengacu pada jumlah keuntungan yang diperoleh, perusahaan dituntut untuk berhati-hati dalam menghitung serta menentukan kompensasi bagi seluruh *Aijirnya* (Sahrul, 2016).



Kebutuhan Dasar Pekerja sebagai Dasar dalam menentukan Besaran Gaji yang Adil

Jika berhubungan dengan penentuan besaran gaji maka setiap tenaga kerja akan dengan sendirinya akan meminta agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Dari berbagai jenis kebutuhan manusia, kebutuhan dasar adalah kebutuhan yang paling penting dikarenakan kebutuhan inilah yang diperlukan untuk menjaga eksistensi manusia serta kehidupan sosial di antara sesamanya begitu juga dengan hubungannya dengan Allah SWT. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan untuk bekal di akhirat yang meliputi kebutuhan untuk melaksanakan rukun Islam, yaitu Shalat, Puasa, Zakat, Berhaji. Adapun kebutuhan untuk kehidupan di dunia dapat berupa kebutuhan makan, air, rumah, pendidikan, kesehatan, transportasi, komunikasi, serta kebutuhan untuk berumah tangga. Jika mengacu pada kebutuhan-kebutuhan di atas, kita dapat menjadikannya sebagai dasar dalam menentukan upah yang adil. Apabila kebutuhan tersebut tidak mampu untuk dipenuhi oleh pemilik perusahaan, maka dapat dilakukan yang namanya pengurangan kualitas dari kebutuhan dasar pekerja yang bersifat profan duniawai serta kebutuhan bekal untuk kehidupan di akhirat (Alimuddin, 2011).

f Faktor-Faktor yang mempengaruhi Struktur Gaji sebagai Dasar dalam menentukan Gaji yang Adil

Adakalanya perbedaan memiliki selisih yang jauh berbeda. Akan tetapi hal ini yang menjadi perihal yang sangat penting untuk diperhatikan adalah factor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan jumlah gaji yang sangat besar. Adapun faktor-faktor yang dimaksud tersebut adalah

sebagai berikut ini:

- 4) Tinggi rendahnya kebutuhan ekonomi dari *Ajir* beserta keluarga yang menjadi tanggungannya



- 5) Beban dari pekerjaan (jenis pekerjaan) yang ditanggung
- 6) Lama pengabdian Aijir tersebut kepada yang *Musta'jir*.

Jika mengacu pada faktor-faktor tersebut, dapat ditentukan gaji seorang pekerja dengan adil. Hal lainnya yang perlu diperhatikan adalah meskipun dengan adanya perbedaan-perbedaan dalam penentuan besaran upah, pekerja dengan jumlah upah yang paling rendah sekalipun mampu untuk memenuhi kebutuhan dirinya beserta seluruh anggota keluarga yang menjadi tanggungannya. Bagi pekerja yang memiliki jumlah upah terbesar tidak diperkenankan untuk menuruti keinginannya untuk hidup bermewah-mewahan. Jika hal tersebut telah diterapkan dengan betul, perbedaan besaran upah yang sudah menjadi suatu keniscayaan tetap berada dalam batas kewajaran (Sahrul, 2016).

Jika dilihat sekilas, pertimbangan-pertimbangan dalam menentukan besaran upah yang adil di atas sama dengan konsep penentuan upah secara konvensional. Kesamaan tersebut berada pada tujuan gaji yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan layak bagi yang menerimanya. Adapun letak perbedaannya pada makna kebutuhan serta pembagian dan jenis kebutuhan yang ada. Selain itu paham konvensional senantiasa hanya mengacu pada aturan upah minimum regional (UMR) yang diterbitkan oleh pemerintah setempat dengan survei yang hanya dilakukan pada pasar tenaga kerja saja. Meskipun metode tersebut dibenarkan oleh Ibnu Taimiyah yang dikutip oleh Islahi (1990:99) terkait menentukan upah dengan standar kebiasaan masyarakat setempat, akan tetapi agama Islam dalam menentukan besaran upah juga menjadikan kebutuhan dasar Aijir sebagai salah satu bahan pertimbangan begitu juga dengan kemampuan *Musta'jir* atau perusahaan tempat pekerja tersebut



bekerja serta faktor-faktor lainnya yang sebelumnya telah dijelaskan di atas. Hal tersebut disebabkan agama Islam menuntut setiap orang untuk bekerja sesuai kemampuannya dan setiap orang menerima upah sesuai kebutuhannya. Jika teori tersebut diterapkan maka tiap orang akan berlaku adil terhadap kemampuan serta kebutuhannya masing-masing.

Salah satu hal yang menyebabkan pembagian upah menjadi tidak proporsional adalah ketidaksetaraan. Ketidaksetaraan yang dimaksud disini adalah kemampuan daya tawar yang dimiliki oleh pekerja dengan pihak pemberi kerja. Menurut teori Upah Besi, penerapan sistem upah kodrat mengakibatkan tekanan terhadap pihak pekerja. Hal ini disebabkan pihak pekerja berada dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang sebelumnya telah ditetapkan oleh produsen. Pekerja yang berada dalam posisi tawar rendah biasanya tidak memiliki kuasa dalam memilih, hal ini dikarenakan mereka akan sepenuhnya bergantung pada keputusan pemberi kerja. Keadaan tersebut membuka celah akan terjadinya kezhaliman terhadap pekerja. Al-Qur'an menjelaskan bahwa *"Allah telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh) mu seimbang"* (QS. Al-Infitar:7). Seimbang dalam artian adil dapat berarti tidak melahirkan penindasan terhadap sesama manusia.

Beberapa sarana yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja yang dapat melahirkan daya tawar (*bargaining power*) yang kuat seperti mendirikan atau bergabung dengan suatu serikat pekerja. Tujuan dari seorang pekerja untuk bergabung dalam suatu serikat pekerja dilandaskan pada kondisi ekonomi serta keinginan untuk menghapus atau mengubah kondisi yang tidak adil (Simamora, 2004:560). Para pekerja memiliki



keyakinan bahwa dengan bergabungnya ke dalam suatu serikat pekerja mampu untuk meningkatkan ekonomi serta kesejahteraan hidup mereka dengan melindungi mereka dari segala bentuk tindakan diskriminatif serta tidak adil dari pihak pemberi kerja, akan tetapi jika kedua hal tersebut tidak terjadi dalam dalam suatu lingkungan kerja (tempat kerja), maka pembentukan suatu serikat kerja dapat dinyatakan sebagai sesuatu yang tidak terlalu diperlukan.

Metode lain yang dapat ditempuh oleh *Ajir* untuk meningkatkan nilai jual dirinya adalah dengan membekali diri dengan kemampuan fisik serta intelektual terkait pekerjaan seperti apa saja yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dengan mengikuti pendidikan formal serta pelatihan-pelatihan dan lain sebagainya, maka dengan itu para pekerja tidak lagi berada dalam posisi tawar yang rendah sebab dengan segala kemampuan serta pengetahuan yang dimilikinya, perusahaan akan berusaha untuk dapat merekrutnya sebagai salah satu pekerjanya. Secara tidak langsung hal itu dapat mempengaruhi keputusan serta kebijakan dari suatu perusahaan dalam menentukan besaran upah yang akan ditawarkannya.

2.1.8 Sistem Pembayaran Gaji yang Adil

Jika membahas soal pembayaran upah, Rasulullah SAW pernah bersabda “*berikanlah kepada seorang pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani). Melalui hadits tersebut, Rasulullah menegaskan kepada para pemberi pekerjaan/perusahaan terkait waktu pembayaran gaji agar diberi perhatian khusus. Menurut Al-Munawi dalam kitab *Faidhul Qodir* yang dimaksud



membayarkan upah sebelum keringat pekerja kering adalah suatu perintah yang menunjukkan perintah untuk membayarkan gaji dari seorang pekerja begitu tugas yang diberikan kepadanya telah selesai ketika pekerja

tersebut meminta upahnya walau keringatnya belum kering sekalipun, aturan tersebut juga tetap berlaku meskipun kesepakatan telah dibuat terkait waktu pemberian upah antara pemberi kerja dengan pekerjanya.

Bagi setiap pemberi kerja (atasan, majikan, perusahaan, dsb) tidak diperkenankan untuk mengakhirkan pembayaran upah pekerjanya dari waktu yang sebelumnya telah disepakati. Jika sebelumnya telah disepakati bahwa gaji diberikan setiap akhir bulan maka pemberi kerja wajib untuk membayarkan upah pekerjanya di setiap akhir bulannya. Begitupun jika sebelumnya telah disepakati bahwa pembayaran upah akan dilakukan setelah pekerjaan yang diberikan telah usai, maka pemberi kerja wajib untuk membayarkan upah pekerjanya begitu pekerjaan yang ditugaskan telah selesai dikerjakan. Aturan ini mengacu dari firman Allah SWT; *“kemudian jika mereka menyusukan anak-anakmu untuk mu maka berikanlah kepada mereka upahnya”* (QS. Ath-Tolaq:6).

Dalam ayat tersebut dikatakan bahwa pemberian upah dilakukan segera setelah pekerjaannya selesai. Rasulullah SAW pernah bersabda; *“Menunda penuaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk suatu kezholiman”* (HR. Bukhari dan Muslim). Begitupun dengan menambah bebannya dengan pekerjaan atau menambah waktu kerja (lembur) namun hanya membayarkan upah pokok tanpa membayar pekerjaan tambahan tersebut dengan upah tambahan dengan memanfaatkan kelemahan dari pihak pekerja adalah suatu bentuk kezhaliman yang nyata.

Syeikh Imam Qardhawi mengatakan bahwa kewajiban pekerja adalah bekerja dengan baik atas hak upah yang nanti akan diterimanya, begitu juga pemberi kerja atas hak hasil kerja yang telah diterimanya.



2.1.9 *Bargaining Power* yang Adil

Kemampuan daya tawar yang dimiliki oleh pekerja setidaknya haruslah setara dengan majikan atau pemilik perusahaan, sebab ketidaksetaraan adalah salah satu hal yang menyebabkan pembagian upah yang tidak proporsional. Dalam teori Upah Besi, penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena posisi kaum buruh dalam posisi yang sulit menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh produsen (Novius, 2012). Pekerja yang memiliki posisi tawar rendah terkadang tidak memiliki kuasa dalam memilih, sehingga sepenuhnya akan menggantungkan pengharapan pada keputusan pemilik perusahaan.

Keadaan tersebut hanya menciptakan kedzaliman kepada para pekerja. Dalam Al-Qur'an Surat Al-Infitar ayat 7 yang artinya "Allah yang telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh) mu seimbang". Seimbang dalam arti adil tidak melahirkan penindasan terhadap sesama manusia.

Terdapat beberapa sarana yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk melahirkan *bargaining power* yang kuat. Di antaranya yakni bekerja sama mendirikan atau bergabung dengan serikat buruh. Bagi pekerja keputusan mereka bergabung dengan sebuah serikat pekerja disebabkan oleh dua (2) hal yaitu ekonomi dan penghapusan kondisi yang tidak adil (Simamora, 2004:560). Para pekerja meyakini bahwa serikat pekerja dapat meningkatkan ekonomi atau kesejahteraan mereka dengan melindungi mereka dari perbuatan diskriminatif dan tidak adil oleh manajemen. Namun catatan penting dalam pembentukan serikat

adalah bila dua hal tersebut yang melatar belakangi pekerja bergabung



dengan serikat pekerja tidak terjadi dalam suatu perusahaan maka pekerja tentu merasa tidak perlu membentuk serikat pekerja (Hutama, Tanpa Tahun).

Cara lain yang dapat ditempuh oleh pekerja yakni dengan meningkatkan kapasitas dirinya masing-masing dengan membekali diri dengan kemampuan fisik dan intelektual dalam pekerjaan seperti yang dibutuhkan dalam suatu usaha dengan mengikuti pelatihan-pelatihan atau pendidikan formal dan sebagainya. Dengan begitu, para pekerja tidak terkondisikan sebagai pihak yang lemah, sebab dengan kemampuan yang dimilikinya perusahaan akan berusaha keras untuk bisa merekrutnya sebagai pekerja. Hal ini secara tidak langsung tentu akan mempengaruhi keputusan atau kebijakan perusahaan dalam penentuan upahnya.

2.4 Kajian Empiris

Aris Syaiful Basri (2019) meneliti tentang “Sistem Pengupahan pada Umkm dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UD. Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)”. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem upah yang berlaku sudah sesuai dengan Ekonomi Islam yakni berdasarkan upah sepadan (al-ajr al-mithli). Namun upah yang diberikan masih belum memenuhi keadilan internal dan eksternal pabrik yang berlandaskan asas keadilan, kelayakan dan kewajaran.

Delly Destriyanti (2021) meneliti tentang “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada Home Industry Achmad Al Fatich Mebel Di Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon Menurut Perspektif Hukum Ekonomi



Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara n. Penelitian ini menemukan Sistem pengupahan tenaga kerja pada

home industry Achmad Al Fatich Mebel di Desa Warugede Kec.Depok Kab.Cirebon menggunakan sistem upah borongan atau upah menurut hasil. Dengan upah yang tidak stabil, namun lebih sering terjadi para tenaga kerja masih mendapatkan upah di bawah nilai Upah Minimum Kabupaten. Jika dilihat berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah, home industri Achmad Al Fatich Mebel masih kurang baik, karena nilai-nilai dalam hukum islam belum semuanya dipenuhi.

Desy Indriyani (2021), meneliti tentang “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada Home Industry Achmad Al Fatich Mebel Di Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. istem pengupahan tenaga kerja pada home industry Achmad Al Fatich Mebel di Desa Warugede Kec.Depok Kab.Cirebon menggunakan sistem upah borongan atau upah menurut hasil. Dengan upah yang tidak stabil, namun lebih sering terjadi para tenaga kerja masih mendapatkan upah di bawah nilai Upah Minimum Kabupaten. Jika dilihat berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah, home industri Achmad Al Fatich Mebel masih kurang baik, karena nilai-nilai dalam hukum islam belum semuanya dipenuhi.

Agnes Agustina (2022) meneliti tentang “Sistem Pengupahan Jasa Karyawan Bengkel Mobil Metro Autocare Grabag Magelang dalam Perspektif Hukum Islam”. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. Pengupahan yang diterapkan oleh bengkel mobil Metro Autocare mengenai pengupahan karyawan belum sesuai dengan hukum Islam.

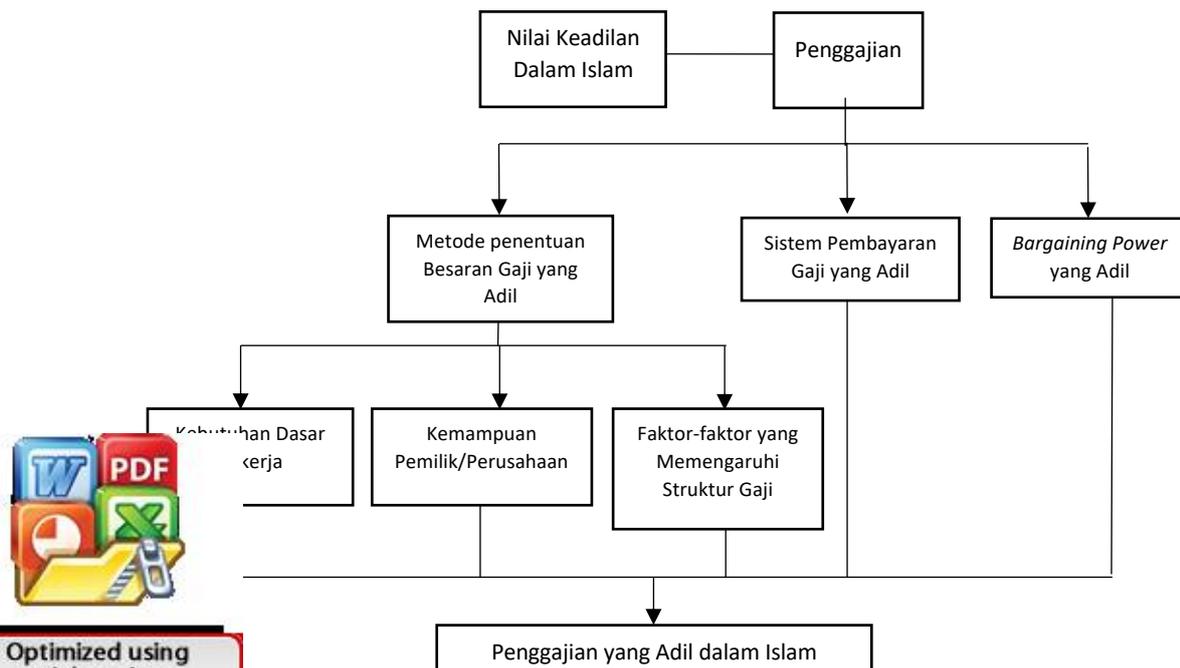


pemilik tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh /a secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah pekerja diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian.

Nur Fitria Tunnisa (2022) meneliti tentang “Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pemberian Upah pada Jasa Jahit di Desa Kacangan Kecamatan Malo Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap penetapan upah jasa jahit yang terjadi pada akhir akad di Desa Kacangan belum sah karena belum memenuhi rukun dan syarat pada objek akad istishna yaitu ketidakjelasan harga

Mertania Dwi (2022) meneliti tentang “Analisis Hukum Islam Terhadap Pengupahan Profesi Wedding Singer (Studi pada Ahsya Management Bandar Lampung)”. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode wawancara mendalam. Praktik pengupahan profesi wedding singer pada Ahsya Management yang terjadi di Ahsya Management dilakukan antara mu’ajir dan musta’jir diberikan setiap ada event atau perpekerjaan sesuai dengan kesepakatan kerja serta akad yang terjadi pada perjanjian tersebut terjadi secara lisan. Analisis hukum Islam terhadap praktik pengupahan wedding singer pada Ahsya Management telah memenuhi rukun dan syarat ujah.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di atas menjelaskan bahwa, nilai keadilan Islam merupakan nilai paling utama yang harus ditanamkan dalam proses penggajian. Setelah itu, dijabarkan menjadi tiga perspektif penting untuk merealisasikan penggajian adil yang dimaksud, yakni adanya metode penentuan besaran gaji yang adil dengan mengacu pada kebutuhan dasar pekerja, kemampuan pemilik/perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi struktur gaji. Perspektif kedua, yakni penentuan sistem pembayaran gaji yang adil. Perspektif ketiga, yakni *bargaining power* yang adil. Dengan menerapkan ketiga perspektif penting tersebut, maka akan dicapai penggajian yang adil dalam Islam.

