

# **Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam**

**Ika Novi Nur Hidayati**

*Alumnus Program Studi Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN  
Sunan Kalijaga*

## **Abstrak**

*Manusia diciptakan Allah SWT untuk selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya adalah dengan bekerja. Bekerja berarti pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Manusia diperintahkan berperan aktif dalam mencari dimana rizki itu bisa didapat, bahkan sampai ke segala penjuru dunia. Antara pengusaha dengan pekerja saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan pekerja untuk menjalankan usahanya agar tetap eksis, sedangkan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari itulah kemudian timbul hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Hubungan kerja pun tidak terlepas dari masalah upah. Masalah pengupahan merupakan hal yang sensitif bagi para pekerja. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi pekerja, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi, jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.*

Kata kunci: *ujrah, ajir, musta'jir*

## **A. Pendahuluan**

Manusia sering disebut sebagai makhluk sosial, makhluk ekonomi, makhluk aktualisasi diri, dan makhluk yang berbicara atau berpikir. Sebagai makhluk sosial, manusia adalah makhluk bermasyarakat yang senang berkumpul dan berkelompok, satu sama lainnya saling membutuhkan. Sebagai makhluk aktualisasi

diri, manusia senantiasa berusaha untuk mengaktualkan dirinya dengan keadaan agar tidak ketinggalan. Sebagai makhluk yang berbicara, manusia adalah makhluk yang berakal, yang selalu berpikir baik dalam ucapan maupun perbuatan. Sebagai makhluk ekonomi, manusia bertujuan mencari kenikmatan sebesar-besarnya dan menjauhi ketidaknyamanan sebisa mungkin.<sup>1</sup> Oleh karena itu, manusia cenderung untuk selalu berusaha mencapai kualitas hidup yang lebih baik, salah satunya dengan bekerja. Dari bekerjalah manusia memperoleh pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dalam kehidupan bermasyarakat, disadari atau tidak bahwa manusia selalu berhubungan antara satu dengan yang lainnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>2</sup> Kaitannya dengan hal itu, Al-Qur'an selain memberi tekanan yang sangat besar terhadap pentingnya bekerja, juga dengan jelas menunjukkan bahwa manusia diciptakan di muka bumi untuk bekerja demi kehidupannya.<sup>3</sup> Dalam hubungan kerja, satu pihak ada yang sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut buruh dan akan mendapatkan kompensasi berupa upah, serta sebagai pihak yang menyediakan pekerjaan yang disebut majikan. Dalam literatur fiqh dinamakan sewa menyewa jasa tenaga manusia, yang disebut akad *ijarah al-'amal* (إجارة العمل), yaitu ijarah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu.<sup>4</sup>

Menetapkan upah yang adil bagi seorang buruh sesuai kehendak Syari'ah bukan suatu pekerjaan yang mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran yang akan digunakan dan dapat membantu mentransformasikan konsep

<sup>1</sup> Atang ABD. Hakim dan Jaih Mubarak, *Metodologi Studi Islam* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 207.

<sup>2</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 11-16.

<sup>3</sup> Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm. 286.

<sup>4</sup> M.Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm. 188.

upah yang adil ke dalam dunia kerja. Dalam menetapkan upah seorang pengusaha tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian diri mereka. Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak pada tekanan tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.<sup>5</sup> Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak berdasarkan atas bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dan hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Al-Mawardi dalam *al-Ahkam as-Sultaniyyah* berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum. Tetapi tidak semua penulis muslim menyetujui ini. Al-Maliki mengatakan bahwa orang-orang kapitalis memberikan upah kepada seorang pekerja dengan upah yang wajar. Upah yang wajar menurut mereka adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu hidup dengan batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidup bertambah pada batas paling minimum. Sebaliknya, akan mengurangnya apabila beban hidup berkurang, sehingga menurut mereka upah ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa atau manfaat tenaga yang diberikan.

Pada kenyataannya sering terjadi penyimpangan-penyimpangan dari ketentuan norma-norma hukum Islam. Padahal masalah upah dalam kerja sama ini menjadi penting karena upah merupakan hak pekerja sebagai balas jasa dari tenaga dan pikiran yang telah dicurahkan dalam melaksanakan

---

<sup>5</sup> Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm. 296.

suatu tanggung jawabnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sekaligus menjadi kewajiban perusahaan yang telah mendapatkan manfaat dari pekerjaannya itu.

## B. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijarah* (إجارة)

*Ijarah* (إجارة), berarti sewa, jasa, atau imbalan, yaitu akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa.<sup>6</sup> Menurut etimologi *ijarah* (إجارة), adalah menjual manfaat. Menurut ulama Hanafiah, *ijarah* (إجارة), adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Menurut Ulama Asy-Syafi'iyah *ijarah* (إجارة), adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu, serta menerima pengg atau kebolehan dengan pengganti tertentu..<sup>7</sup>

Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional, *ijarah* (إجارة), adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.<sup>8</sup> Di dalam istilah hukum Islam, orang yang menyewakan disebut “*mu'ajjir*”, sedangkan orang yang menyewa disebut dengan “*musta'jir*” (مستأجر), benda yang disewakan diistilahkan “*ma'jūr*” dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang tersebut disebut “*ujrah*”.<sup>9</sup>

Sunnah Rasul mengenai dasar hukum sewa menyewa, yaitu:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Habib Nazir dan Muh.Hasan, *Ensiklopedi Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, (Bandung: Kaki Langit, 2004), hlm. 4.

<sup>7</sup> Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-4 (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm. 121.

<sup>8</sup> <http://ekiszone.co.cc/tinjauan-yuridis-pembiayaan-berdasarkan-akad-sewa-menyewa-dalam-praktek-perbankan-syari'ah> diakses pada tanggal 1 Mei 2010 pada pukul 12:54.

<sup>9</sup> Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet. ke-1 (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 52.

<sup>10</sup> Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majjah al-Robi'I al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*, juz. II, (Beirut, daar al-Kutub al-Ilmiyah, tt), hlm. 675.

Artinya: “Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.”

Implikasi dari Sunnah tersebut untuk masa sekarang adalah bahwa upah dibayarkan pengusaha kepada pekerja tepat pada waktunya. Upah merupakan sesuatu yang sensitif bagi pekerja, maka pengusaha tidak boleh menunda-nunda pembayaran upah tersebut.

Dalam hukum Islam ada dua jenis *ijarah* (إجارة), yaitu:<sup>11</sup>

- a. *Ijarah* (إجارة), yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang memperkerjakan disebut *mustajir*, pihak pekerja disebut *ajir*, dan upah yang dibayarkan disebut *ujrah*.
- b. *Ijarah* (إجارة), yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk *ijārah* ini mirip dengan *leasing* (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (*lessee*) disebut *mustajir*, pihak yang menyewakan (*lessor*) disebut *mu’jir/mu’ajir* dan biaya sewa disebut *ujrah*.

Terkait dengan pembagian *ijarah* (إجارة) tersebut, penyusun lebih memfokuskan pembahasan pada *ijarah al-‘amal* (إجارة العمل). Hal ini dikarenakan ada kaitannya dengan objek dalam tulisan ini yaitu tentang pelaksanaan upah tenaga kerja.

Fikih Islam membagi *ajir* (اجير) menjadi 2, yaitu:

- a. *Ajir khass* (اجير خاص), yaitu orang yang bekerja kepada orang lain dalam jangka waktu tertentu secara khusus dan akan mendapatkan upah dengan penyerahan dirinya sesuai kesepakatan.
- b. *Ajir Musytarak* (اجير مشترك), yaitu orang yang waktu pelaksanaan kerjanya tidak ditentukan dan akan

---

<sup>11</sup> Ascarya, *Akad dan Produk Syari’ah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.99.

mendapatkan upah dengan cara penyelesaian pekerjaannya tersebut.<sup>12</sup>

Sedangkan *Ijarah al-'amal* (اجارة العمل) dibagi menjadi dua, yaitu:

a. *Ijarah khusus*

Adalah *ijarah* (اجارة), yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah. Jika, ada barang yang rusak, ia tidak bertanggung jawab untuk menggantinya.

b. *Ijarah Musytarakah*

Adalah *ijarah* (اجارة), yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain, seperti para pekerja di pabrik.<sup>13</sup>

Menurut ulama Hanafiyah, rukun *ijarah* (اجارة), adalah *ijab* dan *qabul*. Sedangkan menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* (اجارة), di antaranya:<sup>14</sup>

- a. 'Aqid (orang yang akad)
- b. *Ṣigah* akad (*ijab qabul*)
- c. *Ujrah* (upah)
- d. Manfaat

Golongan Syafi'iyah, Malikiyyah, dan Hanabilah berpendapat bahwa rukun *ijarah* (اجارة), sebagai berikut:

- a. *Mu'ajjir* atau pihak yang memberikan *ijarah*
- b. *Musta'jir* atau orang yang memebayar *ijarah*
- c. *Ma'qud alaih* atau objek yang dijadikan sasaran
- d. *Ṣigah*

Syarat *ijarah* (اجارة), terdiri dari 4 macam, yaitu *syarat al-in'iqad* (terjadinya akad), *syarat an-nafaz* (syarat pelaksanaan akad), syarat sah, dan syarat lazim.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Yogyakarta: Grafindo Utara Muda, 2007), hlm. 58.

<sup>13</sup> Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah*, cet. ke-4 (Bandung: CV Pustaka Setia), 2001, hlm. 134.

<sup>14</sup> Rachmad Syafei, *Fikih Muamalah...*, hlm. 125.

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 125.

- a. Syarat terjadinya akad  
Berkaitan dengan 'aqid, zat akad, dan tempat akad. Menurut ulama Hanafiyah, 'aqid (orang yang melakukan akad disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (minimal tujuh tahun), serta tidak diisyaratkan harus baligh.
- b. Syarat Pelaksanaan (*an-nafaz*)  
Barang harus dimiliki oleh 'aqid atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad.
- c. Syarat Sah *Ijarah* (إجارة)  
Keabsahan *ijarah* (إجارة), berkaitan dengan 'aqid (orang yang akad), *ma'qud 'alaih* (barang yang menjadi objek akad), *ujrah* (upah), dan zat akad (*nafs al-'aqd*), yaitu adanya keridhaan dari kedua belah pihak.
- d. Syarat lazim  
*Ijarah* adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* (batal) pada salah satu pihak.

### C. Pengupahan Dalam Pandangan Hukum Islam

*Ijarah al-'amal* (إجارة العمل) tidak terlepas dari unsur upah (*ujrah*). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.<sup>16</sup> Dalam al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Tingkat upah minimum dapat dipahami dari firman Allah:

إِنَّ لَكَ الْآبَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), hlm. 99.

<sup>17</sup> Thaha (20): 118-119.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa upah diberikan sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut diukur dari kebutuhan pokok para pekerja. Islam juga menjelaskan bahwa upah tersebut diberikan secara adil. Sebagaimana firman Allah SWT tentang prinsip keadilan:

وخلق الله السموات والارض بالحق ولتجزى كل نفس بما كسبت هم لا يظلمون<sup>18</sup>

Dalam ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada manusia agar tidak saling menganiaya atau merugikan antar satu dengan yang lainnya. Allah SWT juga memerintahkan manusia agar bersikap adil dan berbuat kebajikan/kebaikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan melarang perbuatan keji. Seperti yang dijelaskan dalam ayat di bawah ini, yang berbunyi:

ان الله يأمر بالعدل والاحسان وايتائى ذى القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون<sup>19</sup>

Dalam hal ini adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu, dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling berhubungan timbal balik dalam suatu transisi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pula sebaliknya kewajiban satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lainnya. Keduanya saling berhadapan dan diakui keberadaannya dalam hukum Islam.

Hak-hak dan kewajiban para pekerja hendaklah jelas agar para pekerja menjalankan pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja. Adapun hak-hak pekerja atau *ajir* (اجير).

---

<sup>18</sup> Al-Jatsiyah (45): 22.

<sup>19</sup> An-Nahl (16): 90.

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- b. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya.
- c. Dia harus diberi pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- d. Penentuan layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja.
- e. Para majikan harus didorong mengeluarkan shodaqahnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anaknya.
- f. Mereka harus membayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat.
- g. Mereka harus mengganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- h. Barang-barang yang dimuat dalam pabrik harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- i. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- j. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja para karyawan tidak terganggu.<sup>20</sup>

Hak-hak dan kewajiban para pekerja hendaklah jelas agar para pekerja menjalankan pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengawasan terhadap para pekerja. Adapun hak-hak pekerja atau *ajir* (اجير).

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

---

<sup>20</sup> Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam* Terjemah Soeroyo dkk., cet. ke-1 (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm.361.

- b. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya.
- c. Dia harus diberi pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- d. Penentuan layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja.
- e. Para majikan harus didorong mengeluarkan shodaqahnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anaknya.
- f. Mereka harus membayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat.
- g. Mereka harus mengganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- h. Barang-barang yang dimuat dalam pabrik harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- i. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- j. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja para karyawan tidak terganggu.<sup>21</sup>

#### **D. Pelaksanaan *Ujrah* (Upah) di Indonesia, apakah adil?**

Dalam hukum Islam, pengupahan termasuk ke dalam *Ijarah al-'amal* (إجارة العمل). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.<sup>22</sup> Dalam Al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm.361.

perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, di antaranya:<sup>23</sup>

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
  - a) Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
  - b) Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.

---

<sup>22</sup> Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), hlm. 99.

<sup>23</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, cet. ke-4 (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 191.

2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.
3. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang.

Ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat, yaitu:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan sunah Rasul. Pada dasarnya, prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.
2. Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan.
3. Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. Pada prinsip ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi pengusaha, dengan adanya karyawan yang bekerja di tempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju. Bagi karyawan, dapat menerima upah atau gaji sebagai tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pangalaman kerja.
4. Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.<sup>24</sup>

Prinsip-prinsip di atas ditambah beberapa asas muamalat oleh Juhaya S. Praja, yaitu:

1. Asas *tabadul al-manafi'* (تبادل المنافع)

<sup>24</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, cet. ke-1 (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 15.

Maksudnya adalah asas saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.

2. Asas pemerataan

Maksudnya adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta itu harus didistribusikan secara merata di antara masyarakat, baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat.

3. Asas *'an taradin* atau suka sama suka (عن تراض)

Asas ini merupakan kelanjutan dari asas pemerataan di atas. Asas ini menyatakan bahwa setiap bentuk muamalat antar individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik kerelaan dalam transaksi muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan dan lainnya. Dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan. Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja di tempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.

4. Asas *'adam al-garar* (عدم الغرر)

Maksudnya adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan.

5. Asas *al-birr wa at-taqwa* (البر والتقوى)

Asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan dalam berbagai macamnya. Jadi, apabila suatu transaksi muamalat bertentangan dengan tujuan-tujuan kebajikan dan ketakwaan, maka tidak dibenarkan dalam

hukum Islam. Semua bentuk muamalat baik dalam bentuk saling suka sama suka atau dalam bentuk kerja sama lain sekalipun diadakan dengan cara saling menguntungkan tetapi tidak dalam rangka *al-birr wa taqwa* maka terlarang. Dalam hal ini, pengusaha dan karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik.

6. Asas *musyarakah* (المشاركة)<sup>25</sup>

Asas *musyarakah* menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat merupakan *musyarakah*, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi keseluruhan masyarakat. Semua bentuk kerja sama itu harus melibatkan semua pihak secara luas yang harus ikut merasakan kemanfaatannya.

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan. Beberapa cara mengenai sistem pembayaran upah, di antaranya:

- a. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah jam-jaman, per-bulan, per-minggu, per-hari, dan per-jam.
- b. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
- c. Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.
- d. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri.
- e. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan

<sup>25</sup> Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, cet. ke-1 (Bandung: Yayasan Piara, 1993), hlm. 173.

- bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- f. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
  - g. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.<sup>26</sup>

Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah. Komponen upah terdiri dari:<sup>27</sup>

- a. Upah pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b. Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.
- c. Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah, di antaranya:<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup>A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 84-87.

<sup>27</sup> Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, cet. ke-4, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), hlm. 39-83.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 39-83.

- a. Fasilitas: kenikmatan dalam bentuk nyata/natur karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas ibadah.
- b. Bonus: pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- c. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

### E. Kesimpulan

Besarnya upah harus seimbang dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan. Pengupahan juga harus memenuhi prinsip-prinsip muamalat dan asas-asas muamalat. Prinsip-prinsip-prinsip itu meliputi segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan Hadis, didasari dengan sukarela, didasarkan atas pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat, dilaksanakan dengan memelihara keadilan. Kemudian ditambahkan pula asas-asas muamalat yang terdiri dari asas *tabadul al-manafi'*, asas pemerataan, asas '*an taradin* atau suka sama suka, asas '*adam al-garar*, asas *al-birr wa at-taqwa*, dan asas *musyarakah*.

### Daftar Pustaka

- Afandi, M.Yazid, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997.
- Anwar, Moh., *Fiqh Islam: Muamalah, Munakahad, Faro'id dan Jinayah (Hukum Perdata dan Pidana Islam Beserta Kaidah-Kaidah Hukumnya)*, cet. ke-2, Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1998.

- Ascarya, *Akad dan Produk Syari'ah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, cet. ke-1, Yogyakarta: UII Press, 2000.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*, Bandung: Sygma Syaamil, 2007.
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, cet. ke-4, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985.
- Nabhani, Taqiyyuddin an-, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Terjemahan Muh. Magfur Wahid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Nazir, Habi dan Muh. Hasan, *Ensiklopedi Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, Bandung: Kaki Langit, 2004.
- Pasaribu, Chairuman, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet. ke-1, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Praja, Juhaya S., *Filsafat Hukum Islam*, cet. ke-1, Bandung: Yayasan Piara, 1993.
- Qazwini, Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majjah al-Robi'I al, *Sunan Ibnu Majah*, juz. II, (Beirut, Daar al-Kutub al-Ilmiyah, t.t.
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Yogyakarta: Grafindo Utara Muda, 2007.
- Syafei, Rachmad, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-4, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.
- Tariqi, Abdullah Abdul Husain At, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.

Usman, Suparman, *Hukum Islam Asas-Asas dan Pengantar Studi Hukum Islam dalam Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001.

http: [//ekiszone.co.cc/](http://ekiszone.co.cc/) tinjauan-yuridis-pembiayaan-berdasarkan-akad-sewa-menyewa-dalam-praktek-perbankan-syari'ah.