

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upah

Secara etimologi, istilah ijarah dalam Islam merujuk pada upah. Kata "ijarah" memiliki akar dari "al-ajru'," yang dalam konteks bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai ganti atau upah. Dalam terminologi, upah adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja oleh pemberi pekerjaan sesuai kesepakatan mereka atas jasa yang diberikan. Dengan kata lain, ijarah dalam Islam mencakup konsep pembayaran upah bagi pekerjaan yang dilakukan.¹⁶

Dari definisi di atas tergambar bahwa upah merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kontribusinya dalam proses produksi atau faktor-faktor produksi lainnya. Dengan kata lain, upah mencerminkan nilai dari tenaga kerja yang diberikan dalam proses produksi. Kehadiran upah merupakan kompensasi yang sebanding dengan kontribusi pekerja, mengacu pada besarnya peran tenaga kerja dalam menciptakan barang atau layanan. Ketika upah tidak diberikan, hal ini akan berdampak pada standar hidup pekerja, menciptakan dampak sosial dan ekonomi yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka. Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 memberikan definisi upah (*ijarah*) dalam konteks syariah sebagai kompensasi yang diberikan kepada pekerja (*ajir*) atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian atau akad yang telah disepakati.

¹⁶ M. Yazid Affandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka), h.180

Definisi ini menekankan bahwa upah merupakan imbalan yang diberikan atas usaha yang dilakukan oleh pekerja. Fatwa ini menegaskan bahwa upah harus memenuhi prinsip keadilan. Artinya, upah yang diberikan haruslah sebanding dengan nilai jasa atau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini menunjukkan pentingnya menjaga keseimbangan antara kontribusi yang diberikan oleh pekerja dan imbalan yang diterimanya. Prinsip kejelasan juga merupakan hal yang ditekankan dalam fatwa ini. Upah yang diberikan haruslah disepakati secara jelas dan tegas antara pemberi kerja (*mustajir*) dan pekerja (*ajir*).

Setiap aspek terkait dengan upah, termasuk besaran, metode pembayaran, dan waktu pembayaran, haruslah dijelaskan dengan rinci dalam perjanjian atau akad yang dibuat. Transparansi merupakan aspek penting dalam pembayaran upah menurut fatwa ini. Pemberi kerja harus memberikan informasi yang jelas dan lengkap kepada pekerja mengenai besaran upah yang akan diterima, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penentuan besaran tersebut. Hal ini bertujuan untuk menghindari ketidakjelasan atau ketidakpastian terkait dengan pembayaran upah.

Fatwa DSN-MUI No. 112 menekankan pentingnya pengakuan atas hak pekerja dalam hal pembayaran upah. Pekerja memiliki hak untuk menerima upah sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, dan pemberi kerja harus memastikan bahwa hak tersebut diakui dan dipenuhi dengan sepenuhnya sesuai dengan ketentuan syariah dan hukum yang berlaku.

Dalam konteks syariah, upah ditempatkan sebagai bagian integral dari akad ijarah (sewa-menyewa). Ini berarti bahwa upah diberikan sebagai imbalan atas penggunaan jasa atau pekerjaan yang disepakati antara pemberi kerja dan pekerja dalam sebuah perjanjian atau kontrak. Upah ini haruslah disesuaikan dengan nilai jasa atau pekerjaan yang diberikan.

Fatwa DSN-MUI No. 112 menegaskan pentingnya menerapkan prinsip-prinsip hukum Islam dalam setiap transaksi ekonomi, termasuk dalam pembayaran upah. Prinsip-prinsip tersebut meliputi keadilan, kejelasan, transparansi, dan pengakuan atas hak-hak individu, yang harus dijunjung tinggi dalam setiap aspek kehidupan ekonomi umat Islam.

Upah yang diberikan haruslah merupakan kompensasi yang layak bagi pekerja atas usaha dan kontribusinya. Hal ini menekankan bahwa upah haruslah mencerminkan nilai sebenarnya dari jasa atau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, dan tidak boleh diberikan dengan cara yang merugikan atau mengeksploitasi pekerja. Pembayaran upah haruslah sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum Islam yang berlaku. Artinya, upah yang diberikan tidak boleh bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah dan tidak boleh melanggar larangan-larangan yang telah ditetapkan dalam agama Islam. Hal ini termasuk larangan terhadap riba, gharar, dan praktik-praktik yang merugikan.

Pemberi kerja harus mempertimbangkan kemampuan mereka dalam menetapkan besaran upah yang akan diberikan kepada pekerja. Upah yang ditetapkan haruslah sesuai dengan kemampuan finansial pemberi kerja dan tidak boleh memberatkan secara berlebihan. Hal ini mencerminkan prinsip keadilan dan keberpihakan terhadap kepentingan bersama dalam setiap transaksi.

Pembayaran upah harus dilakukan sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian atau kontrak antara pemberi kerja dan pekerja. Pemberi kerja harus memastikan bahwa upah dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, sebagai wujud dari kepatuhan terhadap kesepakatan yang telah dibuat.

Fatwa DSN-MUI No. 112 menegaskan perlunya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hal pembayaran upah. Pemberi kerja harus menghormati hak-hak pekerja dan memastikan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan ketentuan hukum dan moral yang berlaku. Hal ini mencerminkan prinsip-prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam Islam.

Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Hal ini merupakan tanggung jawab moral dan hukum bagi pemberi kerja untuk memenuhi komitmen yang telah dibuat terhadap pekerjaannya, termasuk dalam hal pembayaran upah.

Pasal 1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa upah adalah hak atas pekerja/karyawan yang telah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ karyawan yang ditentukan

dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan baik bagi pekerja/karyawan maupun bagi keluarganya atas suatu pekerjaan dan atas jasa yang telah atau yang akan dilakukan.

Penetapan upah bagi tenaga kerja dalam pandangan Islam harus menunjukkan prinsip keadilan dan mempertimbangkan aspek-aspek kehidupan secara holistik. Oleh karena itu, upah yang diberikan harus mencerminkan pandangan Islam tentang hak-hak tenaga kerja agar tercapai kesetaraan dan keseimbangan dalam berbagai aspek. Upah seharusnya sejalan dengan tingkat kegiatan yang dilakukan, dan pada saat yang sama, cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang wajar dan manusiawi. Dengan demikian, upah dalam pandangan Islam bukan hanya sekadar pembayaran, tetapi juga merupakan instrumen yang mendorong kesejahteraan dan keadilan bagi tenaga kerja.¹⁷

Pentingnya pemberian upah berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja sangatlah penting, karena ini akan membentuk dasar hubungan kerjasama yang jelas antara pekerja dan majikan atau pengusaha. Kontrak perjanjian kerja membawa bersama hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat. Hak yang dimiliki oleh satu pihak akan menjadi kewajiban bagi pihak yang lainnya, menciptakan kerangka kerja yang adil dan seimbang. Dalam kerangka ini, kewajiban yang sangat penting bagi majikan adalah memberikan upah yang layak kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan.

¹⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011) h. 387

Dengan demikian, melalui kontrak perjanjian kerja, tercipta landasan yang jelas dan saling menghormati untuk pemberian upah yang adil dan sesuai. Akad yang sesuai dengan syari'ah adalah yang tidak mengandung *gharar* (ketidakpastian atau penipuan), *maysir* (perjudian), *riba* (bunga uang), *zhulm* (penganiayaan), *risywah* (suap), barang haram dan maksiat. Perjanjian akad mempunyai arti penting dalam kehidupan masyarakat. Ini merupakan dasar dari sekian banyak aktivitas keseharian kita. Melalui akad ini kita bisa melakukan berbagai kegiatan bisnis dan usaha kita dapat dijalankan. Seseorang lelaki dan perempuan saat disatukan dalam menjalani kehidupan dengan akad.

Dengan adanya akad dapat memfasilitasi setiap orang dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingannya yang tidak dapat dipenuhi tanpa bantuan dan jasa orang lain. Dapat dibenarkan bahwa akad adalah merupakan sarana sosial yang ada dan hidup dalam kehidupan bermasyarakat dengan makhluk sosial.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa betapa kehidupan kita tiada lepas dari akad (perjanjian), yang menjadikan sarana dalam memenuhi berbagai bentuk kepentingan. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa betapa pentingnya akad (perjanjian).¹⁸

¹⁸ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002

B. Dasar Hukum Upah

Ujrah atau upah merupakan Muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh. Apabila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' adapun dasar hukum upah yaitu;

a). QS. Ali – Imran : 57

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya : “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”.

b). QS. Al- Qasas : 26 - 27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي تَمَانِي حِجْجَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ

عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْقُكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

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

bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".

c). Az- Zukhruf : 32

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ

فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”

C. Macam-macam Upah (*ujrah*)

Di dalam fiqih mu“amalah upah dapat diklasifikasikan menjadi dua:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b. Upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaanya (profesi kerja) jika akad *ijarahnya* telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Dilihat dari segi objeknya, akad *ijarah* dibagi menjadi dua :

- a. *Ijarah* manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewamenyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajjir* mempunyai benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajjir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan *syara'* untuk dipergunakan, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.
- b. *ijarah* yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani. *Mu'ajjir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajjir* mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir*.¹⁹

Selain pembagian *ijarah* seperti yang telah diterangkan sebelumnya, ada pembagian *ijarah* lain yang sedikit berbeda, pembagian *ijarah* ini terdapat dalam madzhab Syafi'i, adapun pembagian *ijarah* menurut mazhab Syafi'i sebagai berikut :

¹⁹ M. Ali Hasan, h. 236

a. *Ijarah 'Ain*, adalah *ijarah* atas kegunaan barang yang sudah ditentukan, dalam *ijarah* ini ada dua syarat yang harus dipenuhi, pertama; barang yang disewakan sudah tertentu, sebagai pembanding, tidak sah menyewakan salah satu dari dua rumah tanpa menentukan rumah yang dimaksud.

Kedua; barang yang disewakan harus disaksikan oleh kedua belah pihak pada waktu akad, atau sebelum akad dengan catatan barang tersebut tidak diperkirakan rusak atau berubah. *Ijarah* ini oleh mazhab Syafi'i dianggap identik dengan akad jual beli barang.

b. *Ijarah immah*, adalah *ijarah* atas jasa atau manfaat yang ditanggung oleh pemilik, seperti menyewa mobil dengan tujuan kota tertentu, dalam hal ini jasa yang diakadkan menjadi tanggungan pemilik mobil. Akad ini dalam mazhab Syafi'i hampir sama dengan akad pesanan (*salam*). Yang harus diperhatikan dalam *ijarah* ini adalah upah atau ongkos harus dibayar di muka, sama seperti akad pesanan.

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat adil dan dermawan kepada para pekerja.

Kata kerabat diartikan sebagai karyawan, sebab para pekerja tersebut merupakan bagian dari perusahaan, seandainya bukan karena jerih payahnya tidak mungkin usaha majikan itu bisa berhasil.

Oleh karena itu maka kewajiban simajikan adalah untuk mensejahterakan pekerjanya, termasuk dalam hal membayar upah yang layak. Jika dalam persyaratan perjanjian kerja ada ditentukan syarat yang telah disetujui bersama, bahwa upah pekerja dibayar sebulan sekali, maka majikan wajib memenuhi syarat tersebut yaitu membayar upah pekerja sebulan sekali. Namun jika dalam persyaratan perjanjian kerja yang telah disetujui bersama bahwa upah pekerja dibayar seminggu sekali, maka majikan harus membayar upah pekerja seminggu sekali mengikuti persyaratan perjanjian kerja yang mereka buat dan setuju Bersama.²⁰ Menurut mazhab Hanafi bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad, boleh untuk memberikan syarat mempercepat atau menangguhkan upah. Seperti mempercepat sebagian upah dan menangguhkan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Masalah penundaan pembayaran upah ada ditentukan penundaan upah adalah sah, tidaklah hal itu membatalkan dalam perjanjian yang diadakan sebelumnya. Penundaan upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang dalam Islam, akan tetapi harus disegerakan. Jika dalam kesepakatan tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.²¹

²⁰ Chairuman Pasaribu, ..., h.157

²¹ Sayyid, Sabiq, *Kewajiban Pembayaran Upah*, ..., h. 209

Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tidak secara spesifik mengklasifikasikan jenis-jenis upah. Namun, berdasarkan prinsip-prinsip yang terkandung dalam fatwa tersebut, kita dapat merumuskan beberapa jenis upah yang sesuai dengan ajaran Islam:

1. Upah Berdasarkan Kesepakatan

Upah jenis ini didasarkan pada perjanjian atau akad antara pemberi kerja (mustajir) dan pekerja (ajir). Besaran upah, metode pembayaran, dan waktu pembayaran harus disepakati secara jelas dan tegas dalam perjanjian atau kontrak.

Prinsip kejelasan dan keadilan harus dijunjung tinggi dalam menetapkan upah berdasarkan kesepakatan.

2. Upah Berdasarkan Kualitas Pekerjaan

Upah dapat ditentukan berdasarkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Semakin baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, semakin besar upah yang diberikan. Prinsip keadilan memastikan bahwa upah yang diberikan sebanding dengan nilai jasa atau pekerjaan yang dilakukan.

3. Upah Berdasarkan Konsistensi dan Kecepatan

Konsistensi dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan juga dapat menjadi faktor penentu dalam pembayaran upah. Pekerja yang konsisten dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan mungkin mendapatkan upah yang lebih besar sebagai penghargaan atas usaha dan komitmen mereka.

4. Upah Berdasarkan Popularitas Pekerjaan

Popularitas pekerjaan atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja juga dapat

mempengaruhi besaran upah yang diterima. Pekerjaan yang mendapatkan banyak apresiasi atau respon positif dari masyarakat mungkin mendapatkan upah yang lebih besar sebagai penghargaan atas kontribusinya.

5. Upah Berdasarkan Keterlibatan dalam Promosi

Pekerja yang aktif dalam mempromosikan pekerjaannya dan berinteraksi dengan pengguna juga dapat mendapatkan upah yang lebih besar. Keterlibatan dalam membangun audiens, membagikan konten di media sosial, atau berpartisipasi dalam kegiatan promosi dapat menjadi faktor penentu dalam pembayaran upah.

6. Upah Berdasarkan Jumlah dan Kualitas Pekerjaan

Besaran upah dapat juga ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja serta kualitasnya. Misalnya, pemilik akun Chaerun News menyatakan bahwa mereka memberikan upah berdasarkan jumlah video yang dihasilkan oleh editor, dengan asumsi bahwa setiap video memiliki kualitas yang memadai.

7. Upah Berdasarkan Views atau Interaksi

Beberapa pemilik akun Snack Video memberikan upah berdasarkan jumlah views atau interaksi yang diterima oleh video yang dihasilkan oleh pekerja.

Besaran upah dapat ditentukan berdasarkan tingkat popularitas dan apresiasi yang diterima oleh konten yang diproduksi.

8. Upah Tetap

Ada juga jenis upah yang tetap, di mana pekerja menerima jumlah upah yang sama setiap kali mereka menyelesaikan pekerjaan tertentu. Ini bisa menjadi

pilihan bagi pemberi kerja yang lebih memperhatikan konsistensi dan stabilitas dalam pembayaran upah.

9. Upah Berdasarkan Durasi Pekerjaan

Pembayaran upah juga bisa disesuaikan dengan durasi pekerjaan yang dilakukan. Misalnya, pekerjaan yang memerlukan waktu lebih lama atau membutuhkan keahlian khusus dapat diberikan upah yang lebih tinggi sesuai dengan prinsip keadilan.

Dalam praktiknya, kombinasi dari beberapa jenis upah di atas dapat diterapkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Prinsip-prinsip keadilan, kejelasan, transparansi, dan pengakuan hak-hak pekerja harus dijunjung tinggi dalam menetapkan jenis dan besaran upah yang diberikan kepada pekerja.

D. Pelaksanaan Upah

Pelaksanaan upah ini dipengaruhi oleh faktor-faktor yang saling berkaitan.

Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

1. Bentuk dan Jenis Pekerjaan

Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan tersebut adalah penting, agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan yang dikeluarkan. Juga disyaratkan agar ketentuan bisa menghilangkan kekaburan persepsi sehingga transaksi ijarah tersebut berlangsung secara jelas. Setiap transaksi *ijarah* disyaratkan harus jelas. Apabila ada unsur kekaburan, maka status hukumnya tidak sah.

2. Masa Kerja

Dari segi masa kerja yang ditetapkan, transaksi *ijarah* dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, yaitu sebagai berikut :

- a) Ada transaksi yang hanya menjelaskan takaran pekerjaan yang dikontrak saja tanpa harus menyebutkan masa kontrak/kerja, seperti pekerjaan menjahit pakaian dengan model tertentu sampai selesai. Maka berapapun lamanya seorang pekerja harus menyelesaikan pakaian tersebut.
- b) Ada transaksi *ijarah* yang hanya menyebutkan masa kerja tanpa harus menyebutkan takaran kerja. Contohnya: pekerjaan memperbaiki bangunan selama satu bulan. Bila demikian orang tersebut harus memperbaiki bangunan selama satu bulan, baik bangunan tersebut selesai diperbaiki maupun tidak.
- c) Ada transaksi *ijarah* yang menyebutkan masa kerja sekaligus menyebutkan takaran kerja. Misalnya, pekerjaan membangun rumah yang harus selesai dalam waktu tiga bulan.²²

²² Wahbah Az-Zuhaili, *Masa Kerja ijarah* h. 391

3. Upah Kerja

Disyaratkan juga agar upah dalam transaksi *ijarah* disebutkan secara jelas. Hadis riwayat Abu Sa'ad Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّهُ قَالَ أَنِّي صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ

جِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ اجْرَتَهُ . رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ

Dari Abu Sa'ad Al khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, “Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (H.R Abdurrazaq).²³

Hadis diatas memberikan pemahaman tentang tata cara bagaimana kita melakukan akad *ijarah* khususnya terkait dengan jumlah upah yang akan dibayarkan. Penegasan upah dalam kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus diketahui, hal ini untuk mencegah terjadinya perselisihan dikemudian hari. Jika kewajiban dari pekerja sudah dipenuhi kepada majikan, maka untuk itu hak pekerja tidak boleh diabaikan tanpa memberikan gaji sesuai waktu yang dijanjikan untuk memenuhi haknya sebagai pekerja.

²³ Al-Hafid, *Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar Al-Asqalani)*, cet 1, (Jakarta: Pustaka Amani, 1995) h. 362

Sepanjang ia tidak menyalahi mengerjakan pekerjaan diwajibkan kepadanya, karena ia disewa sebagai pekerja, serta diberi gaji. Pekerja berhak mendapat bayaran gaji secara penuh walau terpaksa terjadi penundaan waktu pembayaran gaji. Tidak boleh dikurangi dari jumlah yang sudah diperjanjikan.

Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka, kecuali syarat-syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan, karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.

Syekh Qaradhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga memberikan upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya.

4. Tenaga Yang Dicurahkan Saat Bekerja

Transaksi *ijarah* dilakukan seorang *musta'jir* dengan seorang *ajir* atas jasa dari tenaga yang dicurahkannya, sedangkan upahnya ditentukan berdasarkan jasa yang diberikan. Adapun berapa besar tenaga yang dicurahkan bukanlah standar upah seseorang serta standar dari besarnya jasa yang diberikan. Besarnya upah akan berbeda dengan adanya perbedaan nilai jasa, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan.

Sementara itu jerih payah (tenaga) tersebut secara mutlak tidak pernah dinilai dengan menentukan besarnya upah meskipun memang benar bahwa jasa dalam suatu pekerjaan adalah karena hasil jerih payah, namun yang diperhatikan adalah jasa (manfaat) yang diberikan bukan sekedar tenaga, meskipun tenaga tersebut tetap diperlukan.

Dalam transaksi *ijarah* haruslah ditetapkan tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, sehingga pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang berada diluar kepastiannya. Firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah : 286

ل يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا إِن نَّاسِيْنَا
 أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تُمْلِكْ عَلَيْنَا إِصْرًا إِصْرًا كَمَا كَمَا حَلَلْتَ وَعَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلُنَا بِنَاوَلٍ
 تُمَلَّنَا مَا لَطَاقَةٌ لَنَا بَوَّاعِفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا جِ قَبْلَنَا رَبَّنَا جِ عَلَي
 الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.” (Q.S Al-Baqarah : 286).²⁴

Karena itu, tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaganya kecuali sesuai dengan kapasitas kemampuannya yang wajar.

²⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, h. 76

Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut sehingga pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dilakukan oleh seorang *ajir*.

Syari'at Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja.

Dapatlah dikatakan bahwa tenaga kerja berhak menerima gaji sesuai keahlian dan kemampuannya walaupun terjadi penundaan. Penundaan yang dilakukan tidak boleh mengurangi gaji yang telah tertunda. Harus sesuai dengan yang diperjanjikan tidak boleh dikurangi sedikitpun. Ketika pada suatu saat orang yang mengupah atau yang diupah itu meninggal dunia, maka itu tidak membatalkan akad pengupahan.

E. Gugurnya Upah

Kematian orang yang mengupah atau yang diupah tidak membatalkan akad pengupahan, jika orang yang mengupah meninggal dan permintaannya sudah dikerjakan oleh orang yang diupah, maka keluarganya wajib memberikan upah kepada buruh tersebut, tetapi kalau buruh tersebut meninggal sebelum menerima upahnya maka ahli waris yang menerima upah tersebut.

Namun bila buruh meninggal sebelum menyelesaikan pekerjaannya urusannya ditangan tuhan.²⁵

Gugurnya upah karena kerusakan barang penyewaan pekerjaan, jika barang di bawah kekuasaan buruh, maka terdapat dua hal berikut:

- a. Jika pekerjaan itu memiliki hasil yang jelas pada fisik barang, seperti menjahit, mewarnai dan memutihkan kain, maka wajib memperoleh upah dengan penyerahan hasil yang diminta, tetapi jika barangnya rusak ditangan pekerja sebelum adanya penyerahan, maka upahnya hilang (gugur).
- b. Jika pekerjaan tersebut tidak memiliki hasil yang jelas dalam fisik barang, seperti tukang panggul dan pelaut, maka wajib memperoleh upah dengan hanya menyelesaikan pekerjaannya, sekalipun belum menyerahkan fisik barang kepada pemiliknya.²⁶

²⁵ Hendi Suhendi, *Batalnya Upah* h.121

²⁶ <http://winonahaniifa.blogspot.ae/2014/10/fikih-muamalah.html>.