

SISTEM PENGUPAHAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

Safwan¹, Benazir²

¹STIS Al-Hilal Sigli, Aceh. e-mail. Safwanmerdu@gmail.com

²STIS Al-Hilal Sigli, Aceh. e-mail. benazier.hsb@gmail.com

<p>Received Date: 17 November 2022 Revised Date: 24 November 2022 Accepted Date: 4 Desember 2022</p>	<p>ABSTRACT <i>This research was conducted to determine the wage system in the perspective of Islamic law, with data collection techniques using observation and documentation methods. Data analysis in this study will use qualitative data analysis which is constructive, develops and discovers social theories. The results obtained from this study are that the wage payment system must be in accordance with the agreement, so that wage earners can overcome some of the economic difficulties that are needed daily. The act of delaying the payment of wages without a valid reason is very contrary to Islamic law and is classified as an unjust act, what is more important in the matter of wages is that before working as a girlfriend, both parties first inform or provide an explanation regarding the amount of wages that must be received or arrested. so that there is no interpretation at a later date. Islam also explains that in the wage payment system, the wages that workers will receive cannot be reduced for any reason, let alone cheated.</i></p>
<p>The Keywords: Sistem Upah Hukum Islam</p>	
<p>Kata Kunci: System Wages Islamic law</p>	<p>ABSTRAK <i>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sistem pengupahan dalam perspektif hukum Islam, dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan analisis data kualitatif yang bersifat membangun, mengembangkan dan menemukan teori-teori sosial. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah sistem pembayaran upah harus sesuai dengan perjanjian, sehingga penerima upah dapat mengatasi sebagian kesulitan-kesulitan ekonomi yang dibutuhkan sehari-hari. Tindakan penundaan pembayaran upah dengan tanpa alasan yang sah sangat bertentangan dengan syari'at Islam dan tergolong perbuatan zhalim, yang lebih penting lagi dalam masalah upah adalah sebelum bekerja hendaknya kedua pihak harus terlebih dahulu memberitahu atau ada kejelasan mengenai jumlah upah yang harus diterima atau dibayarkan, agar tidak terjadi kesalahpahaman di kemudian hari. Islam juga menjelaskan bahwa pada sistem pembayaran upah hendaknya upah yang akan diterima pekerja tidak boleh dikurangi dengan alasan apapun, apalagi ditipu.</i></p>

PENDAHULUAN

Agama Islam merupakan agama yang diturunkan oleh Allah SWT ke muka bumi untuk menjadi rahmatan lil alamin (rahmat bagi seluruh alam), Islam tidak hanya sekedar mengatur masalah ibadah seseorang hamba kepada tuhan-Nya, tetapi juga mampu menjawab berbagai macam bentuk tantangan pada setiap zaman, termasuk dalam persoalan ekonomi, yang dikenal pada saat ini dengan istilah ekonomi Islam. Salah satu kewajiban umat Islam adalah berusaha semaksimal mungkin dan melakukan berbagai aktivitas untuk memenuhi keperluan di dunia sebagai penunjang hidup di akhirat kelak. Namun usaha tersebut harus mendapat ridha Allah SWT. Kegiatan usaha dalam kacamata Islam memiliki kode etik dan aturan, jauh dari sifat tamak dan serakah sehingga mampu membentuk sebuah usaha yang menjadi pondasi masyarakat madani.

Dalam hubungannya dengan orang lain, manusia memerlukan tatanan hidup yang mengatur, memelihara, dan mengayomi hubungan-hubungan antara hak dan kewajiban antara sesama manusia, untuk menghindari benturan-benturan kepentingan yang terjadi. Tatanan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajiban manusia dalam kehidupan bermasyarakat disebut *muamalah* (Ahmad, 2000). Salah satu kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah *Ujrah* (upah).

Upah memberikan defnisi bahwa suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya (Achmad, 2001).

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, kelayakan, dan kebijakan, di mana pendapatan yang diterima oleh seorang tenaga kerja berasal dari upah yang diperolehnya. Masalah pengupahan masih perlu mendapat perhatian karena pada umumnya upah yang baik merupakan keinginan bagi pekerja dan adalah wajib bagi pekerja menuntut upah yang layak bagi dirinya yang disesuaikan dengan jerih payah yang telah dikeluarkan oleh pekerja tersebut (Lapeti, 2009).

Secara umum, pemberian upah dilakukan seketika pekerjaan itu selesai. Sama halnya dengan jual beli yang pembayarannya pada waktu itu juga. Tetapi pada waktu membuat surat perjanjian boleh membicarakan dan diputuskan untuk mendahulukan pembayaran upah atau pembayaran upah di akhir. Jadi pembayaran upah itu disesuaikan dengan bunyi surat perjanjian pada saat akan melaksanakan akad upah mengupah. Yang paling penting adalah agar kedua belah pihak mematuhi perjanjian yang telah disetujui dan ditanda tangani bersama. Karyawan atau buruh hendaknya mematuhi ketentuan dalam perjanjian, baik perjanjian itu

tertulis maupun perjanjian lisan. Majikan wajib pula memberikan upah sebagaimana yang telah ditentukan sebelum waktunya yang telah ditentukan (Yazid, 2009).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang mengumpulkan data dan fakta-fakta yang ada pada saat sekarang dan melaporkan seperti apa yang terjadi. Pada umumnya penelitian kualitatif berkaitan dengan opini atau pendapat umum, peristiwa atau proses (Rusdin, 2007). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan analisis data kualitatif yang bersifat membangun, mengembangkan dan menemukan teori-teori sosial. Analisis data bermaksud untuk mengorganisasikan data, data yang terkumpul terdiri dari catatan lapangan dan tanggapan peneliti, gambaran, foto, dokumen, artikel dan sebagainya. Seluruh data penelitian yang telah dikumpulkan ataupun diperoleh dianalisa secara kualitatif dengan cara menggambarkan masalah secara jelas dan mendalam.

LANDASAN TEORI

Konsep Ujrah

Manusia tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Maka dari itu sesama manusia membutuhkan saling tolong menolong. Tolong menolong yang dimaksud adalah kerja sama dalam berusaha untuk mendapatkan keuntungan. Salah satu tolong menolong dalam kehidupan manusia dalam lingkup muamalah adalah upah mengupah atau disebut juga dengan *ujrah*. *ijarah* atau *ujrah* adalah suatu transaksi (akad) yang manfaat atau jasa yang mubah dalam syariat dan manfaat tersebut jelas diketahui, dalam jangka waktu yang jelas serta dengan uang sewa yang jelas. Dalam Islam, *ujrah* dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *ajir* dan *musta'jir* (penyewa dan menyewakan).

Ujrah tidak bisa dipisahkan dengan *ijarah* karena memang upah merupakan bagian *ijarah*, *ijarah* berlaku umum atas setiap akad berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil. Karena pada hakikatnya sesuatu yang di sewa dapat berupa barang atau berupa jasa (Ismail, 2009). Menurut Kamus Bahasa Indonesia *ujrah* atau disebut juga dengan upah adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu atau disebut juga dengan imbalan. *Ujrah* dapat diartikan juga sebagai uang sewa atau imbalan atas suatu manfaat

benda atau jasa (Ahmad, 2013). *Ujrah* merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pekerja yang memberikan kontribusi dalam mencapai suatu tujuan dalam pekerjaannya (Ruslan, 2020).

Pembayaran kepada tenaga kerja dibedakan dua jenis, yaitu upah dan gaji. Gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional yang biasanya dilaksanakan sebulan sekali seperti pegawai pemerintah, guru, dosen, manajer dan lain sebagainya. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja yang pekerjaannya berpindah-pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, buruh dan lain sebagainya. Berbeda dengan teori ekonomi yang mengartikan upah sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dalam ekonomi pembayaran pekerja tidak dapat dibedakan antara upah dan gaji, keduanya pembayaran kepada pekerja.

Di dalam teori ekonomi, *ujrah* diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi tidak dibedakan di antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa *ujrah* adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik usaha kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan sesuai perjanjian kerja.

Dasar Hukum Pengupahan

Islam merupakan agama yang ajarannya sangat sempurna mengatur segala segi kehidupan manusia, termasuk dalam hal bermuamalah antara sesama manusia. Hal ini dapat dilihat dengan lahirnya berbagai macam kitab fiqih mu'amalah yang ditulis oleh banyak ulama. Fiqih mu'amalah adalah aturan-aturan (hukum) Allah SWT yang ditunjukkan untuk mengatur kehidupan urusan duniawi dan sosial kemasyarakatan. Oleh karenanya, manusia kapan dan dimanapun harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan Allah SWT melalui syariat yang ada.

Di dalam Agama Islam yang menjadi dasar hukum upah mengupah adalah berdasarkan firman Allah dalam surat Al-Baqarah 2: 233, artinya:

Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu makan. (Q.S. Al-Baqarah: 233).

Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, “kewajiban upah didasarkan pada tiga perkara:

1. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad.
2. Mempercepat tanpa adanya syarat.
3. Dengan membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit. Jika dua orang yang akad bersepakat untuk mengakhirkan upah, hal itu dibolehkan.

Menyangkut dengan hukum upah mengupah terbagi menjadi dua pembagian yaitu:

1. Upah mengupah khusus. Upah mengupah khusus adalah Ijarah yang dilakukan oleh seorang pekerja terhadap suatu pekerjaan yang telah melakukan akad ijarah tersebut sehingga pekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah agar tidak terjadi perselisihan.
2. Upah mengupah Musytarik. Upah mengupah musytarik adalah suatu akad ijarah yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Dalam hukum upah mengupah tersebut dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.

Dalam melakukan akad upah mengupah musytarik antara pengusaha dan pekerja keduanya saling bekerjasama dan bertanggung-jawab atas kerusakan-kerusakan yang dihadapi dalam sebuah usaha. Menurut ulama malikiyah bahwa pekerja bertanggung-jawab atas kerusakan yang disebabkan walaupun tidak disengaja atau karena kelalaiannya.

Rukun dan Syarat *Ujrah*

Rasulullah Saw juga mewajibkan setiap umat Islam untuk memberikan *ujrah* kepada siapa saja telah memberikan jasa atau manfaat kepada seseorang. Sebaliknya Rasulullah Saw mengancam orang-orang yang telah memanfaatkan tenaga dan jasa seseorang, tapi tidak mau memberi upahnya dengan memasukkan mereka ke dalam tiga golongan yang akan menjadi musuh Rasulullah Saw. Adapun rukun dan syarat *ujrah* dapat dilihat sebagai berikut:

1. Rukun *Ujrah*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun. *Rukun* dalam pemberian *ujrah* sebagaimana dalam *rukun ijarah* ada empat, yaitu sebagai berikut (Samsul, 2007):

- a. Dua orang yang berakad

Orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan *ujrah* dan yang menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima *ujrah* untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa

sesuatu disebut *musta'jir* (Hendi, 2002). Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.

b. *Sighat*

Persyaratan kehendak yang lazimnya disebut *sighat* akad, terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui: ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dan dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat *ijab* dan *qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

c. Upah atau imbalan

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'ajir* dengan syarat:

- 1) Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya, karena itu *ijarah* tidak sah dengan *ujrah* 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 dari pekerjaannya berarti dia mendapat 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.

d. Manfaat

Untuk mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, *ujrah* serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ujrah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (Chairuman, 1994).

2. Syarat *ujrah*

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* adalah sebagai berikut (Rachmat, 2001):

- a. Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Syarat ini diperlukan dalam *ijarah* karena upah merupakan harga atas manfaat jasa, sama seperti harga dalam jual beli. Hal ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara kedua

belah pihak. Penetapan sewa upah ini boleh didasarkan pada urf atau adat kebiasaan.

- b. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut. Ketika upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka ijarah tidak sah.

Menurut Abdul Rahman (2010) Adapun syarat-syarat *ujrah* adalah sebagai berikut:

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. Menurut ulama syafi'iyah dan hanabilah disyaratkan telah balig dan berakal.
- b. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad tidak sah.
- c. Manfaat yang menjadi objek akad harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya.
- d. Objek akad boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya.
- e. Objek akad itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara'.
- f. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa.
- g. Objek akad itu merupakan sesuatu yang disewakan.
- h. Upah atau sewa dalam *ujrah* harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengujrahan adalah para *musta'jir* harus memberi *ujrah* kepada *mu'ajir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan. Sedangkan *mu'ajir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun *mu'ajir* dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan (Nasrun, 2007).

Adapun syarat-syarat *ujrah* menurut para ulama adalah sebagai berikut:

- a. *Ujrah* atau imbalan adalah sesuatu yang dianggap harta dalam pandangan syariah dan diketahui.
- b. Sesuatu yang berharga atau dapat dihargai dengan uang sesuai dengan adat kebiasaan setempat. Kalau ia berbentuk barang, maka ia harus termasuk barang yang boleh diperjualbelikan. Kalau ia berbentuk jasa, maka ia harus jasa yang tidak dilarang syara'.
- c. *Ujrah* atau imbalan bukan manfaat atau jasa yang sama dengan yang disewakan. Misalnya imbalan sewa rumah dengan sewa rumah, *ujrah*

mengerjakan sawah dengan mengerjakan sawah. Menurut pandangan ulama-ulama Hanafiyah, syarat yang seperti ini bisa menimbulkan riba *nasi'ah* (Ahmad, 1994).

Akad disyaratkan harus terhindar dari syarat-syarat yang tidak diperlukan dalam akad atau syarat-syarat yang merusak akad. Wahbah al-Zuhaili yang menyatakan bahwa *ujrah* disyaratkan harus:

- a. Berupa harta yang dapat diketahui keberadaannya, persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda nabi yang artinya “barang siapa mempekerjakan buruh hendaknya menjelaskan *ujrahnya*.”
- b. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah* seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan *ujrah* secara sewa menempati rumah lainnya, atau meng*ujrah* suatu pekerjaan yang serupa (Wahbah, 2011).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dipahami bahwa dalam melakukan akad *ujrah*, perlu diketahui secara jelas rukun dan syarat yang berlaku agar praktik akad *ujrah* yang dijalankan sudah sesuai dengan hukum Islam dengan melaksanakan rukun dan syarat *ujrah* dalam Islam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengupahan dalam Hukum Islam

Ketika Rasulullah masih hidup, beliau sangat memperhatikan nasib pekerja atau orang upahan, karena mereka kelompok manusia lemah yang harus disantuni. Bahkan beliau memperlakukan pelayannya sebagaimana keluarganya. “Bahkan jauh sebelum kedatangan Rasulullah SAW, sejak manusia hidup bermasyarakat, sejak itu pula masalah perjanjian kerja menjadi salah satu sisi kehidupan mereka yang dilengkapi dengan peraturannya” (Afzalur, 1995).

Sistem pengupahan pada masa Umar r.a menjelaskan kepada para pekerjanya kewajiban-kewajiban dasar yang harus mereka lakukan sendiri atau mereka bertanggung jawab untuk mengikuti dan mengawasi orang-orang yang menjalankannya. Maksudnya adalah menjalankan kewajiban-kewajiban tersebut sebaik mungkin. Di antara perkataan Umar kepada para pekerja dalam hal ini “Sesungguhnya aku tidak memperkerjakan kalian kepada umat Muhammad Saw, karena bayaran kalian, juga bukan karena badan kalian, akan tetapi aku memperkerjakan kalian agar kalian membuat mereka mendirikan shalat, memerintah mereka dengan benar, dan membagi kepada mereka dengan adil” (Asmuni, 2006).

Islam menjelaskan bahwa menetapkan kriteria tenaga kerja sangat penting agar tidak terjadi tindakan kezaliman yang dapat merugikan salah satu pihak. Adapun kriteria kepemilikan tenaga kerja dalam Islam adalah sebagai berikut:

1. Keahlian

Keahlian dan kecakapan tenaga kerja merupakan pilihan utama bagi Rasulullah SAW dalam menempatkan seseorang pada jabatan tertentu. Tradisi ini terus dipertahankan oleh para sahabat hingga tabi'in. Rasulullah memilih Mu'az bin Jabal sebagai Gubernur Yaman, karena beliau mengetahui kemampuannya. Abu Bakar As-Siddiq menunjuk Umar Al-Khattab untuk mengurus masalah hukum, Ali bin Abi Talib mengurus tawanan perang dan Abu Ubaidah al-Jarrah pada pos keuangan. Begitu juga pada pengolahan tempe keahlian serta pengalaman tenaga kerja mereka dapat dipertanggungjawabkan serta memperoleh hasil dengan baik.

2. Kesehatan moral dan fisik

Kekuatan fisik dan kejujuran sebagai kekuatan moral merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja. Sifat tersebut dimiliki oleh Nabi Musa. Baik bagi buruh kasar ataupun tenaga ahli, kejujuran merupakan suatu yang penting dalam bekerja.

3. Akal dan pikiran

Akal yang jernih dan pikiran yang cerdas sangat diperlukan untuk memahami nilai-nilai normatif etika kerja. Bahkan menurut Ahmad Syarbasyi dalam bukunya *Min Adab Al-Qur'an* menyatakan: "Tinggi rendahnya derajat seseorang di akhirat sangat ditentukan oleh akal yang cerdas, kriteria manusia berkualitas adalah manusia yang memiliki akal yang cerdas, berilmu pengetahuan, beriman, dan beramal saleh.

Selain itu pekerja perlu benar-benar memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan agar tidak menimbulkan perselisihan di kemudian hari.

Adapun syarat-syarat perjanjian adalah sebagai berikut :

1. Harus tidak menyalahi salah satu dari hukum syariat
2. Isi perjanjian harus jelas dan terang, sehingga dapat dipahami oleh kedua belah pihak dan tidak ada paksaan dari salah satu dari keduanya
3. Isi perjanjian harus jelas dan terang, sehingga dapat dimengerti oleh kedua belah pihak, dan tidak akan menimbulkan penafsiran yang berbeda dan terhindar dari perselisihan di kemudian hari (Sayyid, 2006).

Namun demikian perjanjian perburuhan kerja yang telah disepakati juga dibatalkan dengan ketentuan :

1. Bagi kedua orang yang melakukan perjanjian atau salah satu mempunyai khiyar syarat. Khiyar syarat adalah suatu keadaan yang membolehkan salah seorang yang berakad atau masing-masing yang berakad atau selain keduanya yaitu pihak yang memiliki hak atas pembatalan atau penetapan akad selama waktu yang ditentukan.
2. Khiyar Majlis, yaitu hak bagi semua pihak yang melakukan akad untuk membatalkan akad selagi masih berada di tempat akad dan kedua pihak belum berpisah. Keduanya saling memilih sehingga muncul kepastian dalam akad.
3. Khiyar 'Aib, yaitu keadaan yang membolehkan salah seorang yang berakad memiliki hak untuk membatalkan akad ketika ditemukan 'aib dari salah satu yang dijadikan akat tukar menukar yang tidak diketahui pemilikinya di waktu akad (Abdurrahman, 1994).

Menurut konsep hukum Islam antara yang melakukan akad harus bertemu pada suatu tempat, bila tidak maka akadnya tidak sah kecuali bila ucapannya telah sampai pada pihak kedua serta menerimanya. Shighat akad boleh dilakukan secara lisan atau pun tertulis. Ajaran Islam juga membolehkan ijab dan kabul melalui wakil para pihak. Konsep ajaran Islam telah mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Pekerja wajib melaksanakan seluruh peraturan yang telah ditetapkan majikan

Semua buruh yang terikat dengan perjanjian kerja dalam suatu pekerjaan yang telah disetujui bersama, maka ia berkewajiban mentaati dan melaksanakannya, supaya tidak merugikan kedua belah pihak. Pekerja harus benar-benar bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah disanggupi dan dipercayakan kepadanya.

2. Pekerja berhak mendapatkan upah yang wajar dan rasional

Menetapkan upah yang adil bagi seorang pekerja sesuai kehendak syariah, bukanlah pekerjaan mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran apa yang dipergunakan, yang dapat membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.

3. Tanggung jawab Mustajir

Pekerjaan adalah orang yang kepercayaan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus selesai dengan bai dan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan keduanya. Maka seorang pekerja tidak boleh melakukan akad kerja

dengan orang lain sebelum pekerjaannya dengan orang yang pertama selesai dilaksanakan. Bila juga dilakukan maka akad *Ijarah* menjadi fasid dan konsekuensinya adalah upah dibayar sesuai dengan nilai atau ukuran yang dicapai oleh pekerja.

Pekerja bertanggung jawab terhadap barang yang diupahkan, artinya pekerja harus memberikan ganti rugi terhadap barang yang diupahkan bila terjadi kerusakan, hanya selama barang tersebut berada di tangan pekerja, tetapi barang yang diupah berada di bawah kontrol pengusaha “dalam masa pengupahan”, maka pekerja tidak bertanggung jawab terhadap barang yang rusak.

4. Pengusaha dan pekerja berhak membatalkan *Ijarah*

Hukum asal pada akad *Ijarah* adalah *luzum*. Karenanya kedua belah pihak dapat dipaksa mentanfiskan akad *Ijarah* itu.

Dalam pada itu para fuqaha menetapkan bahwa pengusaha boleh membatalkan atau tidak meneruskan akad lantaran adanya uzur yang datang pada kemudian. Umpamanya seseorang mengupahkan ahli masak, kemudian ia tidak jadi membuat walimah, maka dalam hal ini boleh dibatalkan akad yang telah dilakukan. Namun ia harus menggantikan kerugian pihak kedua, terhadap kerugian yang timbul lantaran pembatalan akad.

Pekerja pun dapat membatalkan *Ijarah* bila didapati ada uzur yang mengharuskan terjadinya fasakh, seperti pekerja tidak mampu lagi bekerja, karena sakit atau hal-hal lain yang menyebabkan ia tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya.

Dalam melakukan pembayaran upah terhadap pekerja pihak pengusaha perlu memperhatikan tentang syarat-syarat upah atau ujah agar tidak menipuasi memberikan upah terhadap pekerja, sehingga pekerja merasa terzalimi oleh pengusaha, karena tidak memberikan upahnya sesuai syarat-syarat yang berlaku dalam agama islam.

Sistem Pembayaran Upah dalam Hukum Islam

Membayar upah merupakan kewajiban bagi pengusaha kepada pekerja. Bila masyarakat mempercepat upah yang menanggukannya adalah sah, seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menagguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Tetapi jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukannya, maka upah wajib dibayar pada waktu berakhirnya pekerjaan.

Dan jika dalam keadaan terpaksa, misalnya majikan mengalami musibah tragis, maka penundaan upah dibolehkan. Ini sebagai mana firman Allah SWT, yaitu:

....فمن اضطر غير باغ ولا عاد فلا إثم عليه إن الله غفور رحيم (البقرة : ١٧٣)

Artinya: Tetapi barang siapa dalam keadaan terpaksa, sedang ia tidak menginginkannya dan tidak (pula) melampaui batas, maka ia tidak ada dosa baginya. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (Al-Baqarah: 173).

Ketentuan di atas menunjukkan peringatan kepada orang yang memperkerjakan pekerja, hendaknya pembayaran upah harus sesuai dengan perjanjian, sehingga buruh dapat mengatasi sebagian kesulitan-kesulitan ekonomi yang dibutuhkan sehari-hari. Tindakan penundaan upah yang dilakukan pengusaha bukan lagi membantu para pekerja yang berekonomi lemah, tetapi telah melakukan suatu kedhaliman terhadap pekerja. Dan tindakan penundaan pembayaran upah dengan tanpa alasan yang sah sangat bertentangan dengan syari'at Islam dan tergolong perbuatan zhalim, yang lebih penting lagi dalam masalah upah adalah sebelum bekerja hendaknya kedua pihak harus terlebih dahulu memberitahu atau ada kejelasan mengenai jumlah upah yang harus diterima atau dibayarkan, agar tidak terjadi kesalahpahaman di kemudian hari, ini sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW, yaitu :

من استاجر أجيرا فليعلمه أجره (رواه : عبدالرزاق والبيهقي)

Artinya: Siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah ia beritahu upahnya (Diriwayatkan Abd. Ar-Razzaq dan al-Baihaqi).

Selanjutnya pada saat pembayaran upah hendaknya upah yang akan diterima pekerja tidak boleh dikurangi dengan alasan apapun, apalagi ditipu. Ini sangat bertentangan dengan ajaran Islam dan mengingat keadaan sosial ekonomi tenaga kerja berada pada posisi yang lemah.

Upah yang diperoleh seorang *mua'jir* sebagai kompensasi dari kerja yang telah dikerjakannya merupakan hak milik orang tersebut. Sebagai konsekuensi tenaga yang telah dicurahkan, sehingga apabila *mua'jir* telah melaksanakan pekerjaannya, maka harus segera diberikan upahnya oleh *musta'jir*.

Ini sebagaimana dijelaskan di dalam hadist Nabi Muhammad SAW.

اعطوا الا جبر اجره قبل ان يجفف عرقه (رواه ابن ماجه عن ابن عمر)

Artinya: Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. (Diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibn Umar) (Suhendi,2011).

Berdasarkan hadist di atas dapat dijelaskan bahwa setiap pengusaha tidak dibolehkan atau haram hukumnya menunda-nunda pembayaran upah bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, jika suatu objek kerja telah selesai dikerjakan maka wajib bagi pengusaha membayar segera upahnya pekerja. Jika seorang pekerja menyewakan atau menyerahkan jasanya kepada

pengusaha terhadap suatu objek kerja, maka dia berhak mendapatkan seluruh upahnya sesuai dengan perjanjian antara keduanya.

Menurut Mazhab Hanafi, "imbalan tidak berhak dimiliki hanya dengan akad. Boleh mensyaratkan agar imbalan didahulukan atau ditangguhkan sebagaimana juga boleh didahulukan sebagian dan ditangguhkan sebagian yang lain, sesuai dengan kesepakatan berdua”.

KESIMPULAN

Islam menetapkan kriteria kepemilikan tenaga kerja diantaranya yaitu tenaga kerja harus memiliki keahlian, Kesehatan moral dan fisik, serta akal dan pikiran. Dalam Islam pembayaran upah harus sesuai dengan perjanjian, sehingga buruh dapat mengatasi sebagian kesulitan-kesulitan ekonomi yang dibutuhkan sehari-hari. Tindakan penundaan pembayaran upah dengan tanpa alasan yang sah sangat bertentangan dengan syari'at Islam dan tergolong perbuatan zhalim, yang lebih penting lagi dalam masalah upah adalah sebelum bekerja hendaknya kedua pihak harus terlebih dahulu memberitahu atau ada kejelasan mengenai jumlah upah yang harus diterima atau dibayarkan, agar tidak terjadi kesalahpahaman di kemudian hari. Antara pemberi dan penerima upah harus melakukan akad agar tidak ketentuan yang berlaku disepakati antara kedua belah pihak. Dalam Islam juga menjelaskan bahwa tidak dibolehkan atau haram hukumnya menunda-nunda pembayaran upah bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, jika suatu objek kerja telah selesai dikerjakan maka bagi pembayar upah wajib membayar segera upah pekerjanya. Selanjutnya pada saat pembayaran upah hendaknya upah yang akan diterima pekerja tidak boleh dikurangi dengan alasan apapun, apalagi ditipu. Ini sangat bertentangan dengan ajaran Islam dan mengingat keadaan sosial ekonomi tenaga kerja berada pada posisi yang lemah.

REFERENSI

- Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, (Yogyakarta: UII Press, 2000).
Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010).
Achmad S. Ruky, *Manajemen Pengajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001).
Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi*, Jilid. II, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995).
Ahmad bin Husayn bin Ali bin Musa Abu Bakar al-Bayhaqiy, Sunan al-Bayhaqiy al-Kubra, Juz 6 (Makkah al-Mukarramah: Maktabah Dar al-Baz, 1994).
Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2013).
Asmuni Solihin Zamakhsyari, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khathab*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar Grup, 2006).

- Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994).
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002).
- Lapeti Sari, dkk, Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi*. 17 : 2 (2009).
- M Yazid Affandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hal. 16.
- M. Ismail Yusanto dan M. Arif Yunus, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Bogor: al-Azhar Press, 2009).
- Moh. Saifullah Al Aziz S., *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005).
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007).
- Rachmat Syafé'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001).
- Rusdin Pohan, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Institute, 2007).
- Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020).
- Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad dalam Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006).
- Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011).
- Tim Penyusun, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008).
- Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011).