

**PENETAPAN GAJI TENAGA KERJA  
SUKARELA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN  
HUKUM POSITIF  
(Studi Pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)**

**Skripsi**

**Oleh :**

**Thasya Pratidina  
NPM. 1721030436**



**Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)**

**FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1444 H /2022 M**

**PENETAPAN GAJI TENAGA KERJA  
SUKARELA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN  
HUKUM POSITIF  
(Studi Pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Syari'ah

Oleh :

**Thasya Pratidina  
NPM. 1721030436**

**Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)**

**Pembimbing I : Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.Ag.  
Pembimbing II : Khoiruddin, M.S.I.**

**FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1444 H/2022 M**

## ABSTRAK

Tepatnya di Kota Bandar Lampung terdapat suatu rumah sakit yakni RSUD Dr. H. Abdul Moeloek yang dimana didalamnya terdapat para pekerja dari bagian medis maupun non-medis, dan setiap hari nya jumlah pasien yang semakin bertambah. Sehingga pihak birokrasi di rumah sakit tersebut membutuhkan tenaga pekerja sukarela untuk membantu para pekerja tenaga medis maupun non-medis. Profesi pekerja Tenaga Kerja Sukarela memang di pandang sebelah mata. Pegawai Tenaga Kerja Sukarela sebagai tenaga kerja dianggap tidak sama dibandingkan tenaga kerja lainnya seperti pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun honorer. Pada umumnya di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek lebih menerima untuk menyebut Tenaga Kerja Sukarela sebagai “Tenaga Pembantu”. Oleh karena itu, Tenaga Kerja Sukarela dimasukan dalam lingkup pekerjaan sektor Informal. Dalam hal ini keberadaan peraturan undang-undang sangat penting untuk memberikan jaminan kepastian kepada para pegawai Tenaga Kerja Sukarela dalam memperoleh hak-hak mereka dalam melaksanakan kewajiban mereka.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penetapan gaji Tenaga Kerja Sukarela perspektif hukum islam dan hukum positif di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek. Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui penetapan gaji yang terjadi pada pegawai Tenaga Kerja Sukarela dan untuk mengetahui bagaimana perspektif hukum Islam dan hukum positif tentang penetapan gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Sifat penelitian ini adalah deskriptif analisis. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif, yaitu untuk menelaah keseluruhan data yang tersedia dari berbagai sumber yakni mengenai penetapan gaji Tenaga Kerja Sukarela perspektif hukum Islam dan hukum positif pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penetapan gaji yang dilakukan oleh RSUD Dr. H. Abdul Moeloek berdasarkan kesepakatan dan akan dibayarkan sesuai waktu yang telah disepakati, namun dalam praktik di lapangan pihak birokrasi terkadang menunda pembayaran sampai 3 bulan dan gaji yang diperoleh Tenaga Kerja Sukarela tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang harus ditanggung. Setelah dilihat dari gaji yang mereka dapatkan

bahwasannya gaji mereka tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yaitu Rp. 2.5000.000,-/perbulan, sebab upah yang mereka dapatkan rata-rata dibawah Upah Minimum Kota (UMK) yaitu Rp. 400.000. Penetapan gaji Tenaga Kerja Sukarela berdasarkan keputusan direktur bukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut perspektif hukum Islam terhadap penetapan gaji Tenaga Kerja Sukarela ini sudah sesuai dengan kaidah Hukum Islam, namun dalam praktiknya ada akad yang tidak sesuai ketika awal perjanjian akad di laksanakan.

**Kata kunci:** Penetapan Gaji RSUD Dr. H. Abdul Moeloek, Hukum Islam Hukum Positif



## SURAT PERNYATAAN

*Assalamualaikum Wr.,wb.*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Thasya Pratidina  
NPM : 1721030436  
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)  
Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif (Studi Pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)**” adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian tertentu yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka penyusun akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamualaikum Wr.,wb.*

Bandar Lampung, 13 April 2022  
Penyusun,



**Thasya Pratidina**  
NPM. 1721030436



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Lethkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, (0721) 703260

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela  
Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif (  
Studi pada RSUD Dr. H. Abdul Moeloek  
Provinsi Lampung)**  
Nama : **Thasya Pratidina**  
NPM : **1721030436**  
Program Studi : **Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)**  
Fakultas : **Syari'ah**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah  
Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.Ag.**

**Khoiruddin, M.S.I.**

**NIP. 197111061998032005**

**NIP. 197807252009121002**

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi**

**Khoiruddin, M.S.I.**  
**NIP. 197807252009121002**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif (Studi pada RSUD Dr. H. Provinsi Lampung)** disusun oleh Thasya Pravidina, NPM : 1721030436 program studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah di fakultas Syariah UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : **Senin, 13 Juni 2022**

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Sucipto, S.Ag., M.Ag.**

**Sekretaris : Pramudya Wisesha, M.H.**

**Penguji I : Marwin, S.H., M.H.**

**Penguji II : Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.Ag.**

**Penguji III : Khoiruddin, M.S.I.**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syariah



**Dr. Efa Rodiah Nur, M.H.**  
NID 96908081993032002

## MOTTO

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا  
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*“Dari Abdullah bin Umar ia berkata: Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa  
sallam bersabda: “berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering  
keringatnya.”<sup>1</sup>  
(H.R Ibnu Majah)*



---

<sup>1</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibn Majah*, ‘Kitab al-Ahkam’ ‘Bab ajru al-ujra’, Hadis Nomor 2434, (Beirut; Dar al-Fikr), II: 817.

## PERSEMBAHAN

### *Bismillahirrahmanrrahim*

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat serta hidayahnya, dalam rentang waktu menuntu ilmu, terciptalah karya yang sangat sederhana, merupakan awal dari perjalanan untuk menepaki jalan kehidupan. Sebuah karya sederhana namun membutuhkan perjuangan, dengan bangga dan kerendahan hati yang sangat dalam, penulis mempersembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang tersayang :

1. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak H. Sanusi, S.Sos. dan Ibu Hj Maika yang selalu memberikan dukungan dengan do'a moral dan material serta jasa-jasanya yang tak terhingga yang tak henti-hentinya mendoakan setiap langkahku selama menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan studi di UIN Raden Intan Lampung. Senyum dan rasa bangga kalian yang membuat menjadi tujuan hidupku, semoga Allah SWT senantiasa memuliakan kalian baik didunia maupun diakhirat. Dan ini sebagai wujud jawaban dari tanggung jawab atas kepercayaan dan harapan yang telah kalian titipkan kepadaku.
2. Untuk kedua saudaraku, Aak Ikhsan Nur Azd' Pratama, dan Aak Arief Dian Prayoga, yang senantiasa mendukung, mendo'a kan, dan membantu memberikan semangat dalam perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi.

## RIWAYAT HIDUP

Thasya Pratidina dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 06 Agustus 1999, anak ketiga dari pasangan Bapak Sanusi dan Ibu Maika. Pendidikan dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Kartika 11-31 Bandar Lampung dan selesai tahun 2005, Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Langkapura selesai pada tahun 2011, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Perintis 2 Bandar Lampung selesai tahun 2014, Sekolah Menengah Atas (SMA) Al Azhar 3 Bandar Lampung selesai tahun 2017 dan mengikuti pendidikan tingkat Perguruan Tinggi Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I tahun Akademik 2017. Selama menjadi mahasiswa, aktif di kegiatan BAPINDA UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 13 April 2022

**Thasya Pratidina**



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji bagi Allah yang maha mengetahui dan maha melihat hamba-hambanya, maha suci Allah dengan segala kekuasaannya, Jika bukan karena rahmat dan karunia-Nya, maka tentulah skripsi ini tidak dapat terselesaikan. Dan aku bersaksi bahwa tiada tuhan selain Allah, bahwa Muhammad adalah hamba-Nya dan Rosul-Nya yang diutus dengan kebenaran, sebagai pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan, mengajak pada kebenaran dengan izin-Nya, dan cahaya penerang bagi umatnya, semoga kita kelak mendapatkan syafaatnya dihari kiamat nanti.

Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang bersifat moral, material, maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dikampus tercinta ini;
2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, M.H selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung;
3. Bapak Khoiruddin, M.S.I. dan Ibu Susi Nurkholidah, M.H selaku ketua dan sekretaris jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah UIN Raden Intan Lampung;
4. Ibu Dr. Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.H. selaku pembimbing I dan Bapak Khoiruddin, M.S.I. selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing, mengarahkan, serta memotivasi hingga skripsi ini selesai;
5. Seluruh Dosen, pegawai dan staf karyawan di lingkungan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu selama masa perkuliahan;
6. Para pegawai perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung maupun perpustakaan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan referensi yang dibutuhkan;
7. Staff di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung yang telah membantu penulis dalam mengambil data penelitian ini;
8. Orang tuaku tersayang H. Sanusi, S.Sos. dan Hj. Maika atas cinta dan kasih sayangnya membesarkan penulis, serta dukungan spiritual dan material yang tak terhingga selama ini;

9. Aak Ikhsan Nur Azd' Pratama, dan aak Arief Dian Prayoga yang telah memberikan semangat dan doa dalam penulisan skripsi ini;
10. Teman-teman seperjuanganku Dava Fatika, Feni Melia Sari, Lovintria Waristi Gusti, Aliya Putri Oktavia, Wulan Reksa Aulia, Hendra Pratama, Wahyu Widyanto atas kebersamaan yang takkan terlupakan;
11. Teman- teman seperjuangan khususnya kelas Muamalah A angkatan 2017 yang takkan terlupakan.
12. Teman-teman organisasi BAPINDA Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, terima kasih atas bimbingannya dalam mengajarkan ilmu agama islam yang sebenarnya, terima kasih atas cinta, persaudaraan, pengalaman dan dukungannya yang takkan pernah terlupakan.
13. Almamater tercinta, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                       | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRAK</b> .....                             | <b>ii</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....                    | <b>iv</b>   |
| <b>PERSETUJUAN</b> .....                         | <b>v</b>    |
| <b>PENGESAHAN</b> .....                          | <b>vi</b>   |
| <b>MOTTO</b> .....                               | <b>vii</b>  |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                         | <b>viii</b> |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....                       | <b>ix</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                      | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                          | <b>xii</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                         |             |
| A. Penegasan Judul .....                         | 1           |
| B. Latar Belakang Masalah .....                  | 2           |
| C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian .....          | 5           |
| D. Rumusan Masalah .....                         | 5           |
| E. Tujuan Penelitian .....                       | 5           |
| F. Manfaat Penelitian .....                      | 5           |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 6           |
| H. Metode Penelitian .....                       | 8           |
| I. Sistematika Pembahasan.....                   | 12          |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>                     |             |
| A. Upah Dalam Hukum Islam .....                  | 15          |
| 1. Pengertian Upah .....                         | 15          |
| 2. Dasar Hukum Upah .....                        | 17          |
| 3. Rukun dan Syarat Upah.....                    | 21          |
| 4. Macam-macam Upah.....                         | 28          |
| 5. Sistem Pembayaran Upah.....                   | 30          |
| B. Upah Dalam Hukum Positif.....                 | 31          |
| 1. Pengertian Upah .....                         | 31          |
| 2. Bentuk dan Jenis Upah .....                   | 34          |
| 3. Dasar Penetapan Upah.....                     | 35          |
| 4. Sistem Pembayaran Upah.....                   | 36          |

|   |    |
|---|----|
| C. Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ..... | 40 |
|---|----|

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Rumah Sakit Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.....  | 41 |
| 1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung .....   | 41 |
| 2. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.....                                       | 43 |
| 3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.....  | 44 |
| B. Gambaran Umum Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung..... | 45 |

### **BAB IV ANALISIS DATA**

|   |    |
|---|----|
| A. Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.....  | 53 |
| B. Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung..... | 57 |

### **BAB V PENUTUP**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 65 |
| B. Rekomendasi..... | 67 |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>69</b> |
|-----------------------------|-----------|

### **LAMPIRAN**

# `BAB I PENDAHULUAN

## A. Penegasan Judul

Memahami pokok bahasan penelitian ini, penulis akan terlebih dahulu mengemukakan beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, adapun judul skripsi adalah “**Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif (Studi kasus di RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)**”.

Untuk meminimalisir adanya suatu kesalahan dalam memahami maksud dan tujuan serta ruang lingkup penelitian, maka perlu adanya suatu penegasan judul, yaitu:

### 1. Penetapan

Penetapan merupakan metode penerapan harga yang paling luas dipergunakan oleh perusahaan-perusahaan bisnis. Dalam pendekatan yang paling umum, praktek penerapan harga, perusahaan-perusahaan mengestimasi biaya variabel rata-rata untuk memproduksi dan memasarkan sebuah produk, menambahkan biaya umum, dan lalu menambahkan markup, atau margin sebesar presentase tertentu untuk laba.

### 2. Gaji

Gaji adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.

### 3. Tenaga Kerja Sukarela

Tenaga Kerja Sukarela adalah tenaga kerja tidak tetap yang di gaji secara sukarela dan direkrut langsung oleh pemerintah.

### 4. Perspektif

Perspektif yaitu suatu cara pandang terhadap suatu masalah yang terjadi, atau sudut pandang tertentu yang digunakan dalam melihat suatu fenomena.

## 5. Hukum Islam

Hukum Islam adalah istilah atau bahasa hukum yang sering digunakan untuk menyatakan hukum-hukum yang tercakup dalam ranah atau kajian islam yang secara umum dan sering juga dinyatakan dengan sebutan *Hukum Syara'* atau *syari'ah*.<sup>1</sup> Hukum Islam juga merupakan tuntutan tuntunan, tata aturan yang harus ditaati dan diikuti oleh manusia sebagai *ijma'* para sahabat.<sup>2</sup> Hukum Islam dalam hal ini lebih spesifik pada hukum islam yang menghubungkan antara sesama manusia, yakni *Fiqh Mu'amalah*.

## 6. Hukum Positif

Hukum Positif adalah salah satu bagian hukum, ditinjau menurut waktu berlakunya. Hukum Positif atau bisa dikenal dengan istilah *ius Constitutum*, yaitu hukum yang berlaku sekarang bagi suatu masyarakat tertentu dalam suatu daerah tertentu. Singkatnya Hukum yang berlaku bagi satu masyarakat pada suatu waktu, dalam suatu tempat tertentu. Dalam hukum positif, sistem pengupahan diatur dalam berabagi peraturan, diantaranya dalam Undang-Undang tentang perjanjian kerja, pasal 1601 KUHPerdara tentang perjanjian kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa judul dari skripsi ini adalah **“Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif”** (Studi kasus di RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung) yang mana pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan gaji di dalam hukum islam dan hukum positif.

## B. Latar Belakang Masalah

Upah dalam Islam juga menyangkut dengan sistem ekonomi Islam yang berdasarkan pada ketuhanan. Sistem ini bertitik tidak pada Allah dan berorientasi pada kehidupan akhirat. Hal yang

---

<sup>1</sup> Bunyana Solihin, *Metodologi Penelitian Syari'ah* (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2018), h.11

<sup>2</sup> Beni Ahmad Sabeni, *Ilmu Ushul Fiqh* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), h.51

membedakan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi manapun, adalah antara ekonomi dan akhlak tidak terpisah sama sekali seperti halnya antara ilmu dan akhlak, politik dan akhlak, perang dan akhlak. Akhlak adalah urat nadi dan daging kehidupan islam.

Dalam sebuah ayat al-Qur'an dijelaskan:

فَأَمَّا الَّذِينَ كَفَرُوا فَعَذَّبْنَاهُمْ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَا لَهُمْ

مِّن نَّصِيرِينَ ﴿٥٦﴾

*“Dan adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka Dia akan memberikan pahala kepada mereka dengan sempurna. Dan allah tidak menyukai orang zalim”.* (Q.S. Al-Imran (3):56)

Kemudian dalam sebuah Hadist dikatakan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا  
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

*“Dari Abdullah bin Umar ia berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: “berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. (H.R Ibnu Majah)”<sup>3</sup>*

Pada hadis tersebut dijelaskan bahwa seorang harus membayar pekerja secepat mungkin tanpa ditunda-tunda dengan berbagai alasan, sistem penyegaran pembayaran upah adalah termasuk dalam pengupahan yang layak dilihat dari cara pemberiannya, tentu dengan catatan pekerjaan yang telah diamankan juga segera ditunaikan dan diselesaikan. Secara umum kedua dalil di atas menjelaskan bagaimana islam mengatur pengupahan sedemikian rupa untuk melindungi pekerja atau buruh dari tindakan yang sewenang-wenang, serta mendapat upah yang layak berdasarkan kesepakatan.

<sup>3</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibn Majah*, ‘Kitab al-Ahkam’ ‘Bab ajru al-ujra’, Hadis Nomor 2434, (Beirut; Dar al-Fikr), II: 817.

Islam berpandangan bahwa, upah merupakan sesuatu yang harus diatur secara jujur dan adil agar semua yang terkait di dalamnya tidak merasa terzholimi dan dirugikan dengan membayar para tenaga kerja sukarela dengan bagian yang seharusnya sesuai dengan kerjanya. Permasalahan upah bukan sekedar dilihat dari nominalnya saja, masih ada hal lain yang penting untuk diperhatikan seperti waktu pembayaran serta komponen upah. Begitu juga dengan kelayakan upah harus melihat mekanisme penetapannya.

Upah yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Berbicara mengenai kelayakan upah tentu tidak bisa dipisahkan dengan sistem upah minimum, yang pada substansinya adalah bertujuan agar pekerja mendapat jaminan kebutuhan hidup yang layak dan perlakuan yang adil, seperti yang tercantum dalam Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 1 Tahun 2013 Pasal 1 ayat (1), bahwa Upah Minimum adalah: “Upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan gubernur sebagai jaring pengaman”. Standar kelayakan upah bukan hanya dilihat dari seberapa besar jumlah upah yang diberikan tetapi juga melihat sistem yang berlaku, seperti pembayaran tepat waktu, bentuk atau komponen upah. Pengertian upah layak dapat ditelusuri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyatakan: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>4</sup>

Dalam pengupahan, pemerintah menetapkan batas minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, ini tercantum di dalam pasal 89 ayat 1 huruf (a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini kemudian menjadi sebab dalam pengadaan perjanjian kerja terkait pengupahan tidak boleh lebih rendah nominalnya dari yang disebutkan oleh peraturan perundang-undangan. Tenaga kerja sukarela adalah tenaga kerja yang dibayar secara sukarela. Tenaga kerja sukarela yang bekerja di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek

---

<sup>4</sup> Pasal 88 Ayat (1).

statusnya tidak tetap. Surat Keputusan (SK) berasal dari direktur RSUD Dr. H. Abdul Moeloek. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pandangan hukum islam dan hukum positif tentang gaji tenaga kerja sukarela.

### **C. Fokus dan sub-Fokus Penelitian**

Penelitian ini lebih mengarahkan pada persoalan Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela. Penelitian ini akan ditinjau dari sudut pandang Hukum Islam dan Hukum Positif yang berkaitan dengan Gaji yang diterima oleh tenaga kerja sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?
2. Bagaimana Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada hakikatnya merupakan sesuatu yang hendak dicapai, yang dapat memberi arah terhadap penelitian yang akan dilakukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif.

### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian tentang “Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi

Lampung” dapat bermanfaat atau berguna baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil studi penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengembangkan keilmuan serta menambah pengetahuan di bidang Hukum Islam dan Hukum Positif.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat untuk memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada fakultas Syari’ah UIN Raden Intan Lampung.

### G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian yang sebelumnya memiliki relevansi dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

*Pertama*, Nurul Fadhilah (2018) dari UIN Sunan Ampel Surabaya yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Penjaga Tambak Desa Kedung Peluk Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo” penelitiannya menarik beberapa permasalahan yaitu: bagaimana mekanisme pengupahan antara pemilik tambak dan penjaga tambak Desa Kedung Peluk Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo. Metode yang digunakan adalah kualitatif dan jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan (*field research*). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi yang dilakukan di tempat penelitian yaitu pada pemilik dan penjaga tambak Desa Kedung Peluk Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan penelitian yang telah penulis jabarkan maka kesimpulannya dalam pandangan Hukum Islam Pengupahan Penjaga Tambak di Desa Kedung Peluk Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo telah menyimpang, karena pemilik tambak telah menanggukuhkan upah penjaga tambak hingga tiga kali masa panen dan upah yang diberikan bersifat tidak jelas.<sup>5</sup>

*Kedua*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Puspita Sari alumni UIN Raden Intan Lampung dengan judul “Hukum Islam

---

<sup>5</sup> Nurul Fadhilah, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Penjaga Tambak Desa Kedung Peluk Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo*, Skripsi, (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2018)

Tentang Upah Kuli Angkut (Studi di Stasiun Kereta Api Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung). Penelitian ini merupakan skripsi yang dilakukan oleh penulis guna memenuhi syarat untuk menjadi sarjana. Penelitian yang dilakukan Puspita Sari adalah Tentang Hukum Upah Kuli Angkut di Stasiun Kereta Api Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung. Sistem pelaksanaan pembayaran upah terhadap buruh kuli angkut barang dilakukan antara mu'ajir dan musta'jir dengan cara pembayaran upah diberikan pada akhir pekerjaan dengan kesepakatan di awal. Upah yang diberikan berkisar Rp. 5000 sampai 15.000 dan dilihat seberapa besar dan ringannya barang. Namun, ada beberapa kuli yang memaksakan pembayaran diluar kesepakatan yang dibuat.

Penetapan upah didasarkan pada perhitungan keda belah pihak pada kebutuhan hidup dan pembayarannya dilakukan setelah pekerjaan selesai, sehingga antara pihak jasa kuli angkut dengan pihak pemilik barang sepakat dengan ketentuan yang dibuat. Permasalahan yang diangkat dalam judul skripsi ini adalah terdapat kuli angkut yang mendapatkan upah tidak sesuai dengan akad perjanjian.<sup>6</sup>

*Ketiga*, yaitu jurnal oleh Ika Novi Nurhidayati (2017) alumni Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif" penelitiannya menarik permasalahan yaitu bagaimana pengaruh upah dalam perspektif hukum islam dan hukum positif. Metode yang digunakan yaitu kualitatif, untuk menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan cara deskriptif. Kesimpulan dari jurnal tersebut adalah besarnya upah harus seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan, memberikan upah harus memenuhi prinsip-prinsip muamalat dan asas-asas muamalat. Prinsip-prinsip muamalat harus berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis, dengan secara sukarela, menghindari mudharat dan harus bermanfaat. Kemudian harus menggunakan asas-asas muamalat yang terdiri dari asas *an taradin* atau asas *musyarakah*. Dalam hukum positif, sistem pengupahan diatur dalam berbagai peraturan,

---

<sup>6</sup> Puspita Sari, *Hukum Islam tentang upah kuli angkut*, Skripsi (Lampung:UIN Raden Intan, 2015).

diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1320 KUHPerdara Tentang Perjanjian, dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.<sup>7</sup>

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas, penelitian yang penulis lakukan ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini penulis mengkaji tentang “Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung)”. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

## H. Metode Penelitian

Metodelogi penelitian yaitu tata cara bagaimana suatu penelitian itu dilaksanakan.<sup>8</sup> Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dibutuhkan suatu metode penelitian, sebab dengan adanya metode penelitian akan memperlancar penelitian. Karena metode penelitian digunakan dalam mencari, menggali, mengolah dan membahas data dalam suatu penelitian untuk memperoleh dan membahas suatu permasalahan.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian lapangan (*field research*) penelitian yang langsung dilakukan dilapangan atau padaresponden.<sup>10</sup> Dalam hal ini akan langsung mengamati. Selain penelitian lapangan, penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang

---

<sup>7</sup> Ika Novi Nurhidayati, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal (Yogyakarta: UIN Yogyakarta, 2017).

<sup>8</sup> Susiadi, *Metode Penelitian*, (Bandar Lampung: Pusat Penelitian Dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2016), h.21.

<sup>9</sup> Moh. Pabunda Tika, *Metodelogi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.6

<sup>10</sup> Lexy J Melong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), h.205

menggunakan literature (kepuustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan penelitian terdahulu.<sup>11</sup>

b. Sifat Penelitian

Menurut sifatnya, penelitian ini termasuk ke dalam sifat penelitian deskriptif.<sup>12</sup> Berkaitannya dengan penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan mengenai Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti.<sup>13</sup> Data primer diperoleh atau dikumpulkan dengan melakukan studi lapangan (*field research*) dengan cara wawancara (*interview*). Dalam hal ini data yang diperoleh dari lapangan merupakan data dari para pekerja Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang mendukung sumber primer yang penulis peroleh dari Al-Qur'an, dokumen-dokumen resmi, buku-buku tafsir, hadist, buku-buku fiqh siyasah, fiqh muamalah, buku Undang-Undang Dasar RI, dan hasil penelitian jurnal skripsi yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Riset Lapangan (*field research*), yaitu untuk mengumpulkan data dari lapangan, memakai teknik pengumpulan data sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> Susiadi AS, *Meteorologi Penelitian*(Seksi Penerbit Fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung, 2014), h.9

<sup>12</sup> Sumarno, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2002), h.83

<sup>13</sup> Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, h.57

- a. Observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>14</sup> Observasi ini digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara, dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan terhadap data yang diperlukan, untuk mempermudah dalam melaksanakan observasi ini mengadakan secara kekeluargaan terlebih dahulu untuk menghindarkan rasa kaku, takut dan lain sebagainya yang dapat mengganggu jalannya observasi.
- b. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu kedua belah pihak, yaitu peneliti sebagai pengaju dan pemberi pertanyaan dan responden sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu dengan tujuan untuk memperoleh informasi.<sup>15</sup> Teknik wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dari para pekerja tenaga kerja sukarela yang bekerja di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
- c. Dokumentasi, yaitu dokumen yang merupakan catatan dari peristiwa yang sudah berlalu.<sup>16</sup> Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, skripsi, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat agenda, dan sebagainya.

#### **4. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Dalam penelitian populasi digunakan untuk menyebutkan keseluruhan subjek yang akan menjadi sasaran objek penelitian.<sup>17</sup> Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah berjumlah 133 orang, terdiri dari 131 Tenaga

---

<sup>14</sup> Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007),h. 70

<sup>15</sup> Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008),h. 127

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2009), Cetakan Ke 8, h.240

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 20006), h. 130

Kerja Sukarela, 1 orang wakil direktur, dan 1 orang kepala ruangan.

b. Sampel

Sampel penelitian merupakan suatu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian yang kita lakukan. Sampel penelitian mencerminkan dan menentukan seberapa jauh sampel tersebut bermanfaat dalam membuat suatu kesimpulan penelitian. Sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik-teknik pengambilan sampel yang paling baik dan representatif adalah teknik sampel acak (rambang). Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa membandingkan sastra yang ada dalam populasi tersebut.<sup>18</sup> Dengan adanya sampel ini maka proses penelitian akan lebih mudah dan sederhana.

Sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Sampel ini merupakan cerminan dari populasi yang sifatnya akan diukur dan mewakili populasi yang ada. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka akan diambil semua sehingga peneliti ini merupakan penelitian populasi dan jika subjeknya besar melebihi dari 100 orang dapat di ambil 10%-15% atau 10%-25% .<sup>19</sup> Karena populasi dalam penelitian ini (Tenaga Kerja Sukarela) berjumlah 131 orang, maka peneliti mengambil 10% yaitu berjumlah 13 orang, dan ditambah dengan kepala ruangan 1 orang wakil direktur 1 orang jadi berjumlah 15 orang, maka dari 13 orang ini teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sistem random sampling*. Karena tidak semua populasi dijadikan sampel maka penelitian ini adalah penelitian sampel bukan penelitian populasi.

## 5. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu setelah semua data terkumpul baik lapangan maupun

---

<sup>18</sup> Sudaryono. *Metodologi Penelitian*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2017), h. 169.

<sup>19</sup> Imam Surayogi dan Tabroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosadakarya, 2003), h. 165

perpustakaan kemudian di olah secara sistematis sehingga menjadi hasil pembahasan dan gambaran data. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

a. Pemeriksaan data (*editing*)

Yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, sudah benar dan sudah sesuai atau relevan dengan masalah yang dikaji.<sup>20</sup>

b. Sistematis data (*sistematizing*)

Yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah/variable.<sup>21</sup>

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan. Metode analisis data merupakan cara yang dipakai untuk menelaah keseluruhan data yang tersedia dari berbagai sumber.<sup>22</sup> Dalam hal ini menggunakan metode analisis perbandingan yang mana membandingkan data-data yang ada, serta menitik beratkan pada penetapan gaji tenaga kerja sukarela dan dampak terhadap para pekerja nya.<sup>23</sup>

### I. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan secara keseluruhan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab yaitu:

Bab I tentang pendahuluan. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yakni penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan. Hal ini dimaksudkan sebagai kerangka awal dalam mengantarkan isi pembahasan kepada bab selanjutnya.

---

<sup>20</sup> Lexi. J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 190.

<sup>21</sup> Susiadi, *Metodologi Penelitian* (Bandar Lampung: Pusat Penelitian Dan Penerbitan LP2M Raden Intan, 2015), h. 122

<sup>22</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metode Research* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1984), h. 42

<sup>23</sup> Surisno Hadi, *Metodelogi Research* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1984), h. 42

Bab II berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan upah mengupah. Dalam bab ini terdiri dari tiga sub bab yakni upah dalam Hukum Islam, upah dalam Hukum Positif, dan tenaga kerja sukarela menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sub bab upah dalam Hukum Islam terdiri dari pengertian upah, dasar hukum upah, rukun dan syarat upah, macam-macam upah, sistem pembayaran upah. Sub bab tentang upah dalam Hukum Positif terdiri dari pengertian upah, bentuk dan jenis upah, dasar penetapan upah, sistem pembayaran upah.

Bab III berisi tentang deskripsi objek penelitian. Dalam bab ini terdiri dari dua sub bab yaitu gambaran umum RSUD Dr. H. Abdul Moeloek terdiri dari sejarah singkat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek, visi, misi, dan motto RSUD Dr. H. Abdul Moeloek, serta struktur organisasi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung, dan sub bab yang kedua mengenai gambaran umum tentang Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

Bab IV berisi tentang analisis data yang terdiri dari dua sub bab yaitu, Tentang Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung, Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Penetapan Gaji Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

Bab V tentang penutup, yaitu meliputi kesimpulan dan rekomendasi. Bagian ketiga dalam penulisan penelitian ini adalah bagian yang berisi tentang daftar pustaka, lampiran.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Upah Dalam Hukum Islam

#### 1. Pengertian Upah

Upah dalam Islam dikenal dengan istilah *ijarah*. Dalam syara' *ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi. Menurut Bahasa (etimologi), *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru'* yang berarti *al wadh* yang dalam Bahasa Indonesia berarti imbalan atau pengganti.<sup>1</sup> Sedangkan menurut istilah (terminologi), *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah atau dengan kata lain mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu.

Menurut pengertian lain, *ijarah* adalah memberikan imbalan tau sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasa nya sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati.<sup>2</sup>

Bahwasannya definisi ini digunakan dalam istilah-istilah *ajr*, *ujrah* dan *ijarah*. Kata *ajara-hu* digunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas orang lain. Istilah ini hanya digunakan dalam hal positif bukan yang negatif. Kata *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.<sup>3</sup> Dalam hal ini yakni manfaat untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan terlebih dahulu jenis atau bentuk kerjanya, waktu, tenaga serta upahnya dan jenis pekerjaannya harus dijelaskan di awal perjanjian. Karena transaksi *ujrah* yang masih samar hukumnya ialah fasid. Sedangkan dalam jenis

---

<sup>1</sup> A. Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia "Aspek Hukum Keluarga Dan Bisnis*, h. 141

<sup>2</sup> M. Harir Muzaki, Ahmad Sumanto, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Kiesem Pacitan". *Jurnal Al-'Adalah*, Vol. 14 No. 2 (2017), h. 484

<sup>3</sup> A. Riawan Amin, *Buku Pintar Transaksi Syari'ah, Menjalankan Kerjasama Bisnis Dan Menyelesaikan Sengketa*

pembayaran ada dua macam, yaitu: *pertama*, pegawai khusus; yaitu orang yang hanya bekerja ada seseorang yang telah memperkerjakannya dan tidak bekerja pada orang lain, seperti pegawai negeri. *Kedua*, pegawai universal; yaitu orang yang bekerja pada seseorang yang memperkerjakannya dan orang tersebut bekerja pada orang lain, seperti penjahit dan lain sebagainya. Mereka berhak untuk mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya dan juga berhak untuk mendapatkan gaji, jika tidak bekerja maka tidak berhak mendapatkan gaji.<sup>4</sup>

Dalam istilah fiqh ada dua jenis *ijarah* yaitu, *al-ijarah* (rent, rental) diartikan sebagai transaksi manfaat barang atau jasa dengan imbalan tertentu. Sedangkan *al-ijarah fi al-dzimmah* (reward) diartikan sebagai upah dalam tanggungan, yakni upah yang dibayarkan atas jasa pekerjaan tertentu.<sup>5</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah ialah uang dan lainnya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, imbalan, gaji.<sup>6</sup> Ada beberapa definisi *al-ijarah*, para ulama fiqh berbeda-beda dalam mendefinisikan *ijarah*, antara lain sebagai berikut:

- a) Menurut Ulama Hanafiyah definisi *ijarah* yaitu sebagai akad yang dipergunakan untuk kepemilikan manfaat, yang diketahui dan disengaja dari barang yang telah disewakan dengan cara pergantian (bayar).<sup>7</sup>
- b) Menurut Ulama Asy-Syafi'iyah defines *ijarah* yaitu suatu akad yang bermanfaat yang diketahui dan disengaja, yang telah diterima sebagai pengganti dan kelebihan, dengan penggantian yang diketahui (jelas).<sup>8</sup>
- c) Menurut Ulama Malikiyyah dan Hanabilah mendefinisikan bahwa "*ijarah* yaitu suatu akad dengan manfaat yang mubah

---

<sup>4</sup> M. Rawwas Qal'haji, *Ensiklopedia Fiqih Umar Bin Khattab* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999), h. 177.

<sup>5</sup> Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid; Analisis Fiqh Para Mujtahid*, jilid 3 (Jakarta: Pustaka Amani, 2007), h. 61.

<sup>6</sup> Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 215.

<sup>7</sup> Abdurahman Al-Jaziri, *Kitab al-fiqih ala al-mazhab al-arba'ah*, jilid 3 (Beirut: Dar al Fikr, 1991), h. 94.

<sup>8</sup> *Ibid*, h. 98

(boleh) dan dikenal, dengan jalan mengambil atas suatu dengan waktu yang diketahui (jelas), dan dengan pengganti yang jelas.<sup>9</sup>

- d) Menurut Muhammad Al-Syarbini Al Khatib yang dimaksud dengan *ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat tertentu.
- e) Menurut Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar et al, *ijarah* adalah transaksi dengan suatu manfaat yang mubah (boleh) atas suatu barang tertentu yang dijelaskan sifat dan tanggungan dalam waktu tertentu yang mana transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang jelas.<sup>10</sup>
- f) Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat dalam jangka masa tertentu, yaitu pemilikan harta dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.

## 2. Dasar Hukum Upah

Akad *ijarah*, hamper semua Ulama fiqh sepakat bahwa *ijarah* di syari'atkan dalam Islam dan di bolehkan berdasarkan Al-Qur'an, hadist (as sunnah) dan ijma'. Adapun beberapa Ulama yang tidak membolehkan atau tidak menyepakati, antara lain Abu Bakar Al-Asham, Hasan Al-Basri, An-Nahrawani, Al-Qasyani, Ibnu Kaisan, dan Ibnu Ulayyah.

Para Ulama tersebut tidak membolehkan *ijarah*, dengan alasan bahwa *ijarah* adalah sama halnya dengan jual beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Yakni seperti sesuatu yang tidak dapat dikategorikan jual beli (tidak ada). Setelah beberapa jangka waktu barulah manfaat itu dapat dinikmati sedikit demi sedikit. Sedangkan sesuatu yang tidak ada sebelumnya pada waktu akad tidak boleh diperjualbelikan. **Jumhur**

Ulama berpendapat bahwa *ijarah* disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, hadis (*as-sunnah*), dan *ijma'*.

---

<sup>9</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 115.

<sup>10</sup> Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*, cetakan kedua (Depok: PT. Raja GrafindoPersada, 2017), h. 195.

a) Dasar hukum *Ijarah* dalam Al-Qur'an

## 1) Firman Allah:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ لَنْ قَسِمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ  
 فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ  
 لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا  
 يَجْمَعُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian 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.” (Q.S. Az-Zukhruf [43]:32)

Penjelasan ayat di atas sesungguhnya Allah SWT telah meninggikan derajat manusia dari pada dengan makhluk ciptaan Allah SWT yang lainnya, supaya manusia itu dapat menggunakannya dalam hal kebaikan dan hal yang positif untuk menjalankan kehidupan di dunia.

## 2) Firman Allah:

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضَعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ  
 أَنْ يُنَمِّمَ الرِّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ  
 بِالْمَعْرُوفِ ۗ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ

بِوَالِدَيْهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُمْ بِيَوْلَادِهِمْ ۚ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ  
 فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ  
 عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرَضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ  
 عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا  
 أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan, dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma’ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seseorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan. Maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain. Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”(QS. Al-Baqarah [2]:233)

Penjelasan ayat di atas bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati antara para pihak. Jika kalian menghendaki

agar bayi-bayi diserahkan kepada wanita yang bersedia untuk menyusui, maka hal ini dalam syari'at boleh dilakukan. Tetapi kalian harus memberikan upah yang pantas dan sesuai kepada mereka, apabila upah diberikan tidak sesuai maka akadnya menjadi tidak sah, pemberian pekerjaan hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan.

3) Firman Allah:

سَكِّنُوهُنَّ مِّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجَدِكُمْ وَلَا تَضَارُوهُنَّ  
لِتَضَيِّقُوا عَلَيَّهنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيَّهنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ  
حَمَلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمُ  
بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُم فَاَسْتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ ۗ ﴿٦٥﴾

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya. Dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”(QS.At-Thalaq [65]:6)

Penjelasan ayat di atas, maka ayat ini menjadi dasar hukum adanya sistem sewa-menyewa (*ijarah*) dalam hukum Islam, seperti yang diungkapkan dalam ayat

bahwa seseorang boleh menyewa orang lain (wanita) untuk menyusui anaknya, dan tentu saja ayat ini berlaku untuk umum terhadap segala bentuk sewa-menyewa.

b) Dasar hukum *Ijarah* dalam Hadist

Dalam Hadist

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : اِحْتَجَمَ  
النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَ

Artinya: “Dari Ibnu 'Abbas radliyallahu 'anhuma berkata, nabi shallallahu 'alaihi wa sallam berbekam dan memberi upah tukang bekamnya.”<sup>11</sup>

Dasar hukum *ijarah* dari *ijma*” ialah bahwa semua ulama telah sepakat terhadap keberadaan praktek *ijarah* ini, meskipun mereka mengalami perbedaan dalam tataran teknisnya. Ada beberapa istilah dan sebutan yang berkaitan dengan *ijarah*, yaitu *mu'jir*, *musta'jir*, *ma'jur* dan *ajr* atau *ujrah*. *Mu'jir* ialah pemilik benda yang menerima uang (sewa) atas suatu manfaat. *Musta'jir* ialah orang yang memberikan uang atau pihak yang menyewa. *Ma'jur* ialah pekerjaan yang diakadkan manfaatnya. Sedangkan *ajr* atau *ujrah* ialah uang (sewa) yang diberikan terima sebagai imbalan atas manfaat yang diberikan

### 3. Rukun dan Syarat Upah

a). Rukun Upah (*ujrah*)

Transaksi sewa-menyewa atau upah-mengupah agar menjadi sah maka harus terpenuhi rukun dan syaratnya. Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu yang menjadi terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya, seperti rumah, terbentuk karena adanya

<sup>11</sup> Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin al-Mughirah al-Ja'fari, *Shahih Bukhori*, Juz VIII, Maktabah Syamsilah Isdaar, Beirut, 2004, h. 11

unsur-unsur yang menopang atau membentuknya yaitu; pondasi, tiang, dinding, lantai, atap dan lainnya. Dalam konsep Islam unsur-unsur yang membentuk disebut dengan rukun.<sup>12</sup>

Menurut Hanafiyah, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qobul dengan lafaz *ijarah* dan *isti'jar*, bahwasannya mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak objek akad. Adapun sewa menyewa adalah ijab dan qobul, sebab seperti apa yang telah kamu ketahui terdahulu bahwa yang dimaksud dengan rukun adalah apa-apa yang termasuk dalam hakekat, dan hakekat sewa-menyewa adalah sifat yang tergantung kebenarannya (sahnya) sewa-menyewa itu tergantung padanya, seperti pelaku akad dan objek akad. Maka ia termasuk syarat untuk terealisasinya hakikat sewa-menyewa.

Menurut ulama Hanafiyah rukun sewa-menyewa ada dua yaitu ijab dan qobul. Hal ini disebabkan para ulama Hanafiyah mempunyai pendapat sendiri tentang rukun. Yang dimaksud dengan rukun adalah sesuatu yang berkaitan dengan sahnya suatu transaksi, yaitu dalam akad sewa-menyewa. Rukun *ijarah* menurut Jumhur Ulama ada empat, yaitu:

1. Aqid (orang yang berakad)

Aqid adalah orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberi upah atau menyewakan ialah *mu'jir*, sedangkan *musta'jir* ialah orang yang menerima upah untuk mengerjakan sesuatu dan menyewa sesuatu. Disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal cakap dan saling meridhai.<sup>13</sup> Golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka

---

<sup>12</sup> Muhammad Al Albani, *Sahih Dunan Ibnu Majah* (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), h. 303

<sup>13</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, h. 117

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

## 2. Sighat (*ijab* dan *qabul*)

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (*Sigatul-aqd*), terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui ucapan (lisan), tulisan, utusan, isyarat, secara diam-diam. Syarat-syaratnya sama halnya dengan *ijab* dan *qabul* pada jual beli, hanya saja dalam *ijab* dan *qabul* pada ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.<sup>14</sup>

## 3. Upah (*ujrah*)

Upah adalah sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang diambil manfaatnya oleh *mu'tajir*. Yang menjadi objek upah-mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini yang menjadi objek upah mengupah adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama (Islam). Dalam hal ini syaratnya:

- a) Sudah jelas atau sudah diketahui jumlah atau nominal bayarnya. Ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- b) Khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji pokok (khusus) dari pemerintah.
- c) Uang sewa diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika manfaat yang disewa itu lengkap, maka uang sewanya harus lengkap juga. Yaitu, manfaat dan pembayaran uang sewa yang menjadi objek sewa-menyewa.<sup>15</sup>

## 4. Manfaat

Untuk mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga

---

<sup>14</sup> Moh. Saefullah, *Fikih Islam Lengkap* (Surabaya: Terbit Terang, 2005), h. 178

<sup>15</sup> M.Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003). h. 231

tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.<sup>16</sup>

b). Syarat Upah (*ujrah*)

Sebelumnya ketahui dulu apa perbedaan antara rukun dan syarat sewa-menyewa menurut hukum Islam. Yaitu rukun sewa-menyewa merupakan bagian sesuatu dari hakikat sewa-menyewa dan tidak akan menjadi sewa-menyewa jika tidak terpenuhinya rukun tersebut. Sedangkan, syarat sewa-menyewa merupakan suatu yang mesti ada dalam hal sewa-menyewa, akan tetapi tidak termasuk dalam salah satu bagian dari hakekat sewa-menyewa. tersebut.

Sebagai sebuah transaksi umum, syarat *ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya.<sup>17</sup> Adapun syarat-syarat akad *ijarah* adalah sebagai berikut:

1) Pelaku akad *ijarah* harus berakal dan baliqh

Syarat terjadinya akad (*Syurut al-in'iqad*) syarat ini berkaitan dengan pihak yang melaksanakan akad. Syarat utama bagi kedua belah pihak yang melakukan akad *ijarah* ialah berakal sehat dan pihak yang melakukan *ijarah* itu harus orang yang sudah mempunyai atau memiliki kecakapan bertindak yang mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan mana yang tidak baik, sehingga segala sesuatu yang dilakukan dapat di pertanggung jawabkan secara hukum.

Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, kedua belah pihak yang berakad disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai

---

<sup>16</sup> *Ibid*, h. 232.

<sup>17</sup> Ghufuran A. Masadi, *fiqih Muamalah Konstektual* (Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2002). h. 1986.

buruh) menurut mereka, maka akad *al-ijarah* menjadi tidak sah.<sup>18</sup>

Berbeda dengan Mazhab Hanafi dan Maliki mengatakan, bahwa seseorang yang akan melakukan akad, tidak harus mencapai usia baligh, akan tetapi anak yang telah *mumayyis* pun boleh melakukan akad *ijarah* dengan ketentuan disetujui oleh walinya.<sup>19</sup>

Para jumhur Ulama berpendapat bahwa kecakapan bertindak dalam lapangan muamalah ini ditentukan oleh hal-hal yang bersifat fisik dan kewajiban, sehingga segala tindakan yang dilakukannya dapat dipandang suatu perbuatan yang sah.<sup>20</sup>

## 2) Keridhaan antara kedua belah pihak berakad

Kedua belah pihak yang berakad telah menyatakan kerelaan untuk menyatakan akad *al-ijarah*. Apabila salah seorang dinyatakan terpaksa melakukan akad itu, maka akad menjadi tidak sah Allah berfirman:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا  
 أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ  
 كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٨﴾

Artinya:”Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil kecuali jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu[287]; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (QS. An-Nisa [4]:29)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT mengharamkan perbuatan memakan harta orang lain dengan cara yang batil, dan menghalalkan tjarah

<sup>18</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, h. 196.

<sup>19</sup> Ghuffan A. Masadi, *fiqh Muamalah Konstektual*, h. 167.

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 178.

(perniagaan) yaitu seluruh macam kegiatan dalam rangka memperoleh penghasilan dan keuntungan. Dan juga mensyaratkan adanya saling ridha antara orang-orang yang melakukan akad dalam perniagaan tersebut. Dengan demikian, dalam segala bentuk pelaksanaan akad jual beli termasuk sewa-menyewa, perkongsian dagang dan lainnya, semuanya itu disyaratkan adanya saling ridha di antara kedua belah pihak.

Akad sewa-menyewa tidak boleh atas dasar keterpaksaan antara satu pihak maupun kedua-keduanya, baik dari pihak yang berakad atau pihak lain.<sup>21</sup>

3) Objek *al-ijarah* harus halal dalam syara’

Ajaran agama Islam tidak membenarkan terjadinya sewa-menyewa yang dilarang agama, misalnya menyewa rumah untuk tempat berjudi atau perbuatan maksiat, untuk membunuh orang (pembunuh bayaran) dan orang Islam tidak boleh menyewakan rumah kepada orang non muslim untuk dijadikan tempat ibadah mereka, objek sewa-menyewa dalam contoh di atas termasuk maksiat. Sedangkan kaidah fiqih menyatakan bahwa: “sewa-menyewa yang mencakup dalam masalah maksiat, tidak boleh”.<sup>22</sup>

4) Objek *al-ijarah*

Tidak cacat, diserahkan dan dipergunakan secara langsung Para ulama fiqih sepakat menyatakan bahwa tidak boleh menyewakan suatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Seperti rumah atau toko harus siap pakai atau tentu saja sangat bergantung kepada penyewa apakah mau dia melanjutkan akad tersebut atau tidak. Sekiranya rumah atau toko itu disewa oleh orang lain, maka setelah habis sewanya baru dapat disewakan kepada orang lain.<sup>23</sup>

5) Objek *al-ijarah* bermanfaat dengan jelas (*Ma’qud Alaih*)

---

233.

<sup>21</sup> Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Gaya Mega Pratama, 2007), h.

<sup>22</sup> *Ibid*, h. 239.

<sup>23</sup> *Ibid*, h. 232

Bila manfaat akad tidak jelas, maka tidak sah akadnya. Karena tidak ada kejelasan dalam penyerahan atau penerima dan tidak tercapai akadnya. Kejelasan objek akad (manfaat) dengan adanya penjelasan, tempat manfaat, masa (waktu), dan objek kerja dalam penyewaan.<sup>24</sup>

a. Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan sangat diperlukan ketika menyewa seorang untuk bekerja sehingga tidak terjadi salahpahaman dan pertentangan.

b. Penjelasan tempat manfaat

Penjelasan tempat dan manfaat diperlukan, dalam hal ini manfaatnya dapat dirasakan, ada harga, dan dapat diketahui.

c. Penjelasan waktu kerja

Ulama Syafi'iyah mensyaratkannya, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi, sedangkan ulama Hanafiah tidak mensyaratkan untuk penetapan awal dalam akad. Maka tentang batasan untuk kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesempatan dalam akad.

d. Pembayaran uang sewa harus jelas

Dalam hal ini jumlah pembayaran uang sewa haruslah jelas, maka hendaklah disepakati terlebih dahulu antara kedua belah pihak, atau dengan cara mengembalikan adat kebiasaan yang sudah berlaku agar tidak menimbulkan keraguan antara kedua belah pihak.<sup>25</sup>

Sementara itu Sayyid Sabid mendefinisikan syarat-syarat *Al-Ijarah* ada lima, antara lain:

1. Kerelaan diantara kedua belah pihak yang mengadakan transaksi.

<sup>24</sup> Moh. Saefulloh, *Fikih Islam Lengkap*, h. 186.

<sup>25</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, h. 127

2. Objek yang akan disewakan dapat diketahui manfaatnya
3. Objek yang disewakan dapat diketahui kadar pemenuhannya.
4. Benda yang disewakan dapat diserahkan dan diterima
5. Kemanfaatannya harus mubah bukan yang diharamkan.<sup>26</sup>

Apabila syarat ijarah di atas telah terpenuhi, maka kad ijarah telah dianggap sah menurut syara'. Sebaliknya jika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi maka dianggap tidak sah atau batal.

Syarat pokok dalam Al-Qur'an maupun As-Sunnah mengenai hal pengupahan yakni para *mu'ajir* harus memberi upah kepada para *musta'jir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan, dan *musta'jir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kegagalan dalam hal memenuhi syarat-syarat dianggap sebagai kegagalan moral diantara kedua belah pihak yakni *mu'ajir* dan *musta'jir*, dan pasti akan di pertanggung jawabkan nanti di akhirat oleh Allah SWT.

#### 4. Macam-macam Upah

Adapun jenis-jenis upah pada awalnya sangat terbatas, akan tetapi setelah terjadi perkembangan dalam bidang muamalah pada saat ini, maka sekarang jenisnya pun sangat beragam, antara lain:

##### a. Upah dalam hal perbuatan ibadah atau ketaatan

Seperti shalat, puasa, dan membaca Al-Qur'an diperselisihkan kebolehan nya oleh beberapa Ulama karena berbeda cara pandang terhadap pekerjaan-pekerjaan ini. Pendapat Imam Hanafi bahwa menyewa seseorang untuk melakukan perbuatan shalat, puasa, dan membaca Al-Qur'an yang mana pahalanya dijadikan kepada orang tertentu, seperti arwah ibu

---

<sup>26</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, h. 19-20.

atau bapak yang menyewa maka haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan tersebut.<sup>27</sup>

b. Upah sewa-menyewa rumah

Menyewa rumah untuk tempat tinggal oleh penyewa, atau penyewa menyuruh orang lain untuk menempatinnya dengan cara meminjamkan atau menyewakan kembali, diperbolehkan dengan syarat bahwa pihak penyewa tidak merusak bangunan rumah yang di sewanya. Selain itu pihak penyewa mempunyai kewajiban untuk menjaga, merawat dan memelihara rumah tersebut, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku ditengah-tengah masyarakat.<sup>28</sup>

c. Upah menyusui anak

Beberapa Ulama berbeda pendapat dalam hal ini upah menyusui anak diantara lain adalah As-Shahiban (murid Abu Hanifah) dan ulama Syafi'iyah, berdasarkan qiyas tidak boleh menyewa seorang perempuan untuk menyusui anak orang lain, ditambah makanan dan pakaiannya karena ketidakjelasan upahnya.

Dalam perjanjian fiqih muamalah upah dapat diklarifikasikan menjadi dua:

- 1) Upah telah disebutkan (*ajrun musamma*) adalah upah yang sudah disebutkan syaratnya dan ketika disebutkan harus disertai kerelaan antara kedua belah pihak yang berakad.
- 2) Upah sepadan (*ajrun mistil*) adalah upah yang sepadan dengan kongsi pekerjaannya atau profesi kerjanya. Jika akad ijarahnya sudah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.<sup>29</sup>

Dilihat dari segi objeknya, *ijarah* dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

(1) *Ijarah* segi manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*)

Seperti, sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajir* mempunyai

<sup>27</sup> Ismail Nawawi, *Fiqih Muamalah* (Surabaya:CV. Putra Media Nusantara, 2010), h. 37.

<sup>28</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, h. 133

<sup>29</sup> M.I. Yusanto dan M.K. Widjajakusuma, *Menggapas Bisnis Islam, Cet. I* (Jakarta: GemaInsani Press, 2002), h. 67.

barang tertentu dan *musta'jir* butuh barang tersebut dan terjadilah kesepakatan antara keduanya, setelah itu *mu'ajir* mendapat imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapat manfaat dari barang tersebut.

(2) *Ijarah* segi pekerjaan (*ijarah ala al-a'amal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit dan lainnya. *Ijarah ala al-a'amal* terbagi menjadi dua, yaitu:

(a) *Ijarah* khusus adalah yang dilakukan oleh pekerja. Hukum orang yang bekerja dalam hal ini yakni tidak boleh bekerja selain kepada orang yang memberinya upah atau imbalan.

(b) *Ijarah musytarik* adalah yang dilakukan secara bersama-sama atau dengan kata lain (kerjasama). Hukumnya dalam hal ini kita boleh melakukan kerjasama dengan orang lain.<sup>30</sup>

##### 5. Sistem Pembayaran Upah (*ujrah*)

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya adalah ketika pekerjaannya telah berakhir atau selesai. Menurut Abu Hanifah, apabila tidak ada pekerjaan yang lainnya, sementara akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai hal pembayaran dan ketentuan penangguhannya, maka upah wajib diserahkan secara berangsur-angsur sesuai dengan segi manfaat yang diterimanya. Sementara menurut Imam Syafi'i, apabila seorang *mu'ajir* menyerahkan benda yang disewakan kepada penyewa *musta'jir* maka seorang *mu'ajir* berhak menerima pembayaran karena *musta'jir* sudah menerima suatu manfaat dari benda yang telah disewakan.<sup>31</sup>

Seorang pekerja berhak meminta dan menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik objek sewanya berupa barang maupun jasa dalam beberapa keadaan, yaitu:

1. Ketika pekerjaan telah selesai di kerjakan atau dilakukan.

<sup>30</sup> Ghufran A. Masadi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, h. 197

<sup>31</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta:Rajawali Pers, 2010), h. 121.

2. Objek sewa telah benar-benar diambil manfaat atau sudah dirasakan manfaatnya oleh penyewa, apabila objek yang dijadikan bahan sewa berupa barang atau benda.
3. Objek sewa sudah bisa diambil manfaatnya, yaitu ketika waktu sewanya sudah dianggap cukup untuk si penyewa memanfaatkan objek barang atau benda yang di sewanya.<sup>32</sup>

Menurut Mazhab Hanafi mempercepat upah dan menangguhkannya itu sah sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika di dalam akad tidak ada kesepakatan mempercepat atau menangguhkan maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya akad tersebut.<sup>33</sup>

## **B. Upah Dalam Hukum Positif**

### **1. Pengertian Upah**

Upah menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30)”.<sup>34</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah Perlindungan Upah No. 8 tahun 1981 pasal 1 “Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Perusahaan kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha

---

<sup>32</sup> *Ibid*, h. 135.

<sup>33</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, h. 236.

<sup>34</sup> *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2003), h. 5

dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya dalam mencukupi yang layak.<sup>35</sup>

Agar dapat memahami apa itu upah, pengupahan maka harus dipahami juga istilah-istilah yang berkaitan di bawah ini:

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Pengusaha, pengusaha adalah:
  - 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- f. Perusahaan adalah :
  - a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik untuk swasta maupun untuk Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>35</sup> Peraturan Pemerintah, No 8 Tahun 1981 Pasal 1

- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- g. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- h. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- i. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- j. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>36</sup>

Istilah-istilah di atas sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam buku himpunan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia tentang ketenagakerjaan dan penjelasannya disertai peraturan yang terkait.<sup>37</sup>

Dengan adanya istilah buruh yang merupakan istilah teknis saja yang kemudian berkembang menjadi istilah pekerja karena lebih sesuai dengan nilai dalam kaidah ketenagakerjaan yaitu falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila, dimana nilai-nilai yang terdapat dalam pancasila ingin diterapkan dalam tata

---

<sup>36</sup> Iman Sjah Putra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Harvindo), 2013),h. 50-54.

<sup>37</sup> Edisi Revisi Himpunan *Himpunan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang ketenagakerjaan*, UU Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 dan Penjelasannya disertai peraturan yang terkait, Pustaka mahardika, h.2.

nilai hukum nasional sebagai perubahan tata nilai hukum warisan Hindia Belanda yang masih berlaku dalam hukum positif Indonesia.

## 2. Bentuk dan Jenis Upah

Menurut buku Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, jenis upah dapat berupa uang, barang, atau jasa. Mengenai jenis-jenis upah dijelaskan pula dalam dasar-dasar perburuhan yang meliputi:

- a. Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah nyata (*Real Wages*), adalah uang yang nyata benar-benar harus diterima oleh seseorang pekerja/karyawan yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari:
  1. Besar kecil jumlah uang yang diterima
  2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang akan diperlukan.
- c. Upah Hidup, adalah upah yang diterima pekerja/karyawan relative cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya.
- d. Upah wajar (*Fair Wages*), adalah upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/karyawan sebagai imbalan jasanya pada perusahaan. Upah wajar sering dipengaruhi oleh:
  1. Kondisi Negara pada umumnya
  2. Nilai upah rata di daerah mana perusahaan itu berada
  3. Peraturan perpajakan, standar hidup para buruh itu sendiri
  4. Undang-undang mengenai upah khususnya
  5. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara. Bila dipandang dari sudut nilainya, upah dibedakan menjadi upah nominal yaitu jumlah yang

berupa uang dan riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.<sup>38</sup>

### 3. Dasar Penetapan Upah

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan atasan, dalam peraturan upah, atau dalam perjanjian perburuhan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian, pekerja berhak atas upah yang biasa pada waktunya.

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

Dalam penetapan upah seorang atasan 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 pada pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.<sup>39</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 mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap atasan yaitu mereka dipaksa membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Teori-teori yang dipergunakan sebagai dasar penetapan upah adalah<sup>40</sup>:

---

<sup>38</sup> Imam Soepemo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Ikrarabadi, 1992), h.130-131.

<sup>39</sup> Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: Yayasan SwarnaBhumy, 1997), h. 296.

<sup>40</sup> Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2008), h. 89

Teori upah normal, oleh David Ricardo Upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup pekerja atau karyawan.

Teori undang-undang Upah Besi, oleh Lessale Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan atasan atau pengusaha saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja pengusaha itu mengatakan “Cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana susahny buruh itu.” Oleh karena itu, menurut teori ini buruh harus berusaha menentangnya (menurut teori upah itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

#### **4. Sistem Pembayaran Upah**

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

- 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, perhari, 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 harag barang yang dihasilkan.
- d. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberkan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan diberikan di antara mereka sendiri.
- e. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh/karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan disamping 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, yaitu tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.<sup>41</sup>

Dalam hal ini pembayaran upah, pengusaha dan karyawan/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Menurut pasal 17 KEP.102/MEN/2004 jangka waktu pembayaran upah secepatcepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 dengan pengertian upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan/atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

Sistem pelaksanaan pemberian gaji (upah) juga dapat digolongkan ke dalam 3 kelompok, yaitu:

- a. Sistem gaji menurut waktu, yaitu sistem pemberitahuan upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya.
- b. Sistem gaji menurut kesatuan hasil, yaitu sistem pemberian gaji yang hanya akan dibayarkan jika karyawan telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan.
- c. Sistem upah borongan, yaitu selama pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas sesuatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.<sup>42</sup>

Pembayaran upah juga ditinjau dari beberapa hal yaitu:<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta Timur: GhaliaIndonesia, 1985), h. 84-87

<sup>42</sup> M. Manulung, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, cet. ke-1 (Yogyakarta Liberty, 1992), h.123

<sup>43</sup> Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, h. 86

- 1) Dari segi individu: merupakan gerak dari pada bahan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohani
- 2) Dari segi sosial: melakukan perjanjian untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.
- 3) Dari segi spiritual: merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pelaksanaan pengupah dalam hukum positif juga tidak terlepas dari hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik karyawan maupun pengusaha. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hak Karyawan

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>44</sup>
- b. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - 1) Keselamatan dan kesempatan kerja
  - 2) Moral dan kesusilaan
  - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama.<sup>45</sup>
  - 4) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.<sup>46</sup>
  - 5) Hak yang paling utama bagi karyawan adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang dijanjikan.
  - 6) Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.

#### 2. Kewajiban Karyawan

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan

---

<sup>44</sup> Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, h. 20

<sup>45</sup> Pasal 86 ayat (1)

<sup>46</sup> Pasal 6 ayat (1)

- b. Menunaikan janji, yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.
- c. Perhitungan dan pertanggungjawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.

Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah. Komponen-komponen upah tersendiri dari:<sup>47</sup>

- 1) Upah pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- 2) 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, tempat, 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.
- 3) 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, diantaranya:

a) Fasilitas:

Kenikmatan dalam bentuk nyata/atau tidak 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

---

<sup>47</sup> Djumaidi, F.X., *Perjanjian kerja*, cet, ke-4, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h-39

produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.

- c) Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuangan lainnya.

### **C. Pengertian Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, didefinisikan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-undang ini, dua istilah tersebut memiliki kondisi yang sama. Dalam pasal 1 ayat 3, dapat dilihat pengertian pekerja atau buruh, yaitu: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menurut Agusmidah. Terdapat dua unsur yang melekat dari istilah pekerja dan buruh, yaitu:

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja.
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atau pelaksanaan pekerjaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Abu, dan Narbuko, *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara. 2007.
- Ahmad, dan Bakhtiar, Anton, *Metodelogi Penelitian Filsafat*. Yogyakarta : Kansius. 1997.
- Al-Qur'an. Departemen Agama RI. 2002 *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*. Departemen Agama R. I, *Kompilasi Hukum Islam*. 2001.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006
- Arikuno, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta. 1985
- Chaudhry, Muhammad Syarif, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar, Edisi Pertama, Cetak ke-3*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2016.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: Asy-Syifa'. 2020.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta : Gramedia. 2011
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pusat Bahasa. 2018.
- Gazalba, Sidi, *Masyarakat Islam Pengantar Sosiologi Dan Sosiosgrafi*. 2016.
- Hadi, Strisno, *Metodelogi Research*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM. 1984
- Hadi, Strisno, *Metodelogi Research, jilid II*. Yogyakarta : Andi Offset. 2000.
- H. Idri, *Hadis Ekonomi, Cet.1*. Jakarta : Prenadamedia Grup. 2015

- Janwari, Yadi, *Fiqh Lembaga Keuangan Syariah*, cetak pertama. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2015.
- Kartono, Kartini, *Pengantar Metode Research*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM. 1984.
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat Edisi Yang Disempurnakan*. Jakarta : Gramedia. 1983.
- Khumedidi Ja'far, *Hukum Perdata Islam*. Bandar Lampung : Permatanet. 2016
- Moelong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2011.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti. 2004.
- Naburko, Chalid dan Ahmadi, *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara. 1997.
- Nata, Abuddin, *Metodelogi Studi Islam, Cetak ke-19*. Jakarta : Rajawali Pers. 2012.
- Nasution, S, *Metode Research*, Jakarta : Logos, Wacana Ilmu. 2011.
- Sabeni, Ahmad Sabeni, *Ilmu Ushul Fiqh*. Bandung : Pustaka Setia. 2009.
- Setiawan, Ebta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*. 2019.
- Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta : Prenada Media. 2016.
- Solihin, Bunyana, *Metodelogi Penelitian Syari'a*. Yogyakarta : Kreasi Total Media. 2018.
- Subagyo, P. Joko, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta : Melton Putra. 2011.
- Sumarno, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2002.

Supratmo, J, *Metode Research dan Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta : Fak. Ekonomi UI. 1981.

Suwandi, dan Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Rineka Cipta. 2008.

Tika, Moh. Pabundu, *Metodelogi Riset Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara. 2006.

## **UNDANG-UNDANG**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50-57

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 (angka 14)

## **JURNAL**

RSUD Dr. H. Abdul Moeloek, 2015. “ Pembahasan Sejarah Singkat Rumah Sakit Daerah Abdul Moeloek, diakses pada 27 Maret 2022 Pukul 01:31. <https://123dok.com/document/qm5jg98z-pembahasan-sejarah-singkat-rumah-sakit-daerah-abdul-moeloek.html>.

Nurul Fadhilah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Penjaga Tambak Desa Kedung Peluk Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo”. *Skripsi*, Surabaya : UIN Sunan Ampel, 2018.

Puspita Sari, “Hukum Islam tentang upah kuli angkut”. *Skripsi*, Lampung : UIN Raden Intan, 2015

Ika Novi Nurhidayati, “Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”. *Jurnal* Yogyakarta: UIN Yogyakarta, 2017.

Susiadi, “Metode Penelitian”. Bandar Lampung : Pusat Penelitian Dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2016.

**WAWANCARA**

Bapak A Sofyan Baharuddin, Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H.

Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Bapak M. Amirulloh Sidik, Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Ibu Gita Noviyani, Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Ibu Isnaini, Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Ibu Maryani, Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Ibu Rusmiati, Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Ibu Tri Nuryanti, Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Ibu Ugi Setiawati, Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Ibu Uswatin, Pegawai Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Pihak Birokrasi, Kepala Ruangan Instalasi Lab. Patologi Klinik, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021

Pihak Birokrasi, Seksi Hukum dan Perlindungan Sumber Daya Manusia, Wawancara, RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.

Responden, Tenaga Kerja Sukarela, Wawancara, RSUD Dr. H. Abdul Moeloek 7 Desember 2021.