

**ANALISIS PENGUPAHAN PEKERJA *SECURITY* PADA
RUMAH SAKIT PERTAMEDIKA BANDA ACEH DALAM
PERSPEKTIF *IJARAH BIL 'AMAL***

TESIS

Diajukan Oleh :

NURUL HIKMAH

NIM. 30183734

**Mahasiswa Pascasarjana UIN Ar-Raniry
Jurusan Ekonomi Syariah**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2021/2022 M**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**ANALISIS PENGUPAHAN PEKERJA *SECURITY* PADA
RUMAH SAKIT PERTAMEDIKA BANDA ACEH DALAM
PERSPEKTIF *IJARAH BIL 'AMAL***

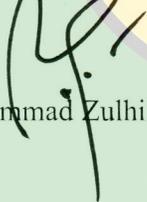
**NURUL HIKMAH
NIM. 30183734**

Program Studi Ekonomi Syariah

Tesis ini sudah dapat diajukan kepada
Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk diujikan dalam ujian Tesis

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Muhammad Zuhilmi, MA

Pembimbing II



Dr. Zaki Fuad, M.Ag

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGUPAHAN PEKERJA *SECURITY* PADA
RUMAH SAKIT PERTAMEDIKA BANDA ACEH DALAM
PERSPEKTIF *IJARAH BIL 'AMAL*

NURUL HIKMAH

NIM. 30183734

Program Studi Ekonomi Syariah

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Tesis
Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Banda Aceh

Tanggal : 28 Desember 2022 M
04 Jumadil akhir 1444 H

TIM PENGUJI

Ketua,

Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc., Ph.D

Penguji,

Dr. Nilam Sari, MA

Penguji,

Dr. Zaki Fuad, M.Ag

Sekretaris,

Abdul Manar, S.IP., M. Hum

Penguji,

Dr. Zaiyad Zubaidi, MA

Penguji,

Dr. Muhammad Zulhilmi, MA

Banda Aceh, 5 Januari 2023

Pascasarjana

Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh

Direktur,

(Prof. Eka Srimulyani, S.Ag., M.A., Ph.D)

NIP. 197702191998032001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hikmah
Tempat, Tanggal Lahir : Banda Aceh, 27 Februari 1995
NIM : 30183734
Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banda Aceh, 23 Juni 2022
Saya yang menyatakan,



Nurul Hikmah

جامعة الرانيري

AR-RANIRY

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan tesis ini secara umum berpedoman pada buku Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi Pascasarjana UIN Ar-Raniry tahun 2019/2020.¹ Adapun ketentuan umumnya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	TH	Te dan Ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawahnya)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	DH	De dan Ha
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

¹ Tim Penyusun, *Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi* (Banda Aceh: Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2019/2020), hlm. 123-131.

س	Sin	S	Es
ش	Syin	SY	Es dan Ye
ص	Sad	Ş	Es (dengan titik di bawahnya)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik di bawahnya)
ط	Ta'	Ṭ	Te (dengan titik di bawahnya)
ظ	Za'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawahnya)
ع	'Ain	'-	Koma terbalik di atasnya
غ	Ghain	GH	Ge dan Ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'-	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

2. Konsonan yang dilambangkan dengan *W* dan *Y*

Waḍ‘	وضع
‘iwaḍ	عوض
dalw	دلو
yad	يد
ḥiyal	حيل
ṭahī	طهي

3. Mād dilambangkan dengan *ā*, *ī*, dan *ū*. Contoh:

ūla	أولى
ṣūrah	صورة
dhū	ذو
īmān	إيمان
fī	في
kitāb	كتاب
siḥāb	سحاب
jumān	جمان

4. Diftong dilambangkan dengan *aw* dan *ay*. Contoh:

awj	أوج
nawm	نوم
law	لو

aysar	أيسر
shaykh	شيخ
'aynay	عيني

5. Alif (ا) dan waw (و)

Ketika digunakan sebagai tanda baca tanpa fonetik yang bermakna tidak dilambangkan. Contoh:

Fa 'alū	فعلوا
Ulā'ika	أولائك
ūqiyah	أوقية

6. Penulisan *alif maqṣūrah* (ي)

yang diawali dengan baris fathah (◻) ditulis dengan lambang á. Contoh:

ḥattá	حتى
maḍá	مضى
kubrá	كبرى
Muṣṭafá	مصطفى

7. Penulisan *alif maqṣūrah* (ي)

yang diawali dengan baris kasrah (◻) ditulis dengan ī, bukan ĩy. Contoh:

Raḍī al-Dīn	رضى الدين
-------------	-----------

al-Miṣṭī	المصري
----------	--------

8. Penulisan ة (tā' marbūṭah)

Bentuk penulisan ة (tā' marbūṭah) terdapat dalam tiga bentuk, yaitu:

Apabila ة (tā' marbūṭah) terdapat dalam satu kata, dilambangkan dengan ه (hā'). Contoh:

ṣalāh	صلاة
-------	------

Apabila ة (tā' marbūṭah) terdapat dalam dua kata, yaitu sifat dan yang disifati (ṣifat mawṣūf), dilambangkan ه (hā').

Contoh:

al-Risālah al-bahīyah	الرسالة البهية
-----------------------	----------------

Apabila ة (tā' marbūṭah) ditulis sebagai *muḍāf* dan *muḍāf ilayh*, maka *muḍāf* dilambangkan dengan "t". Contoh:

wizārat al-Tarbiyah	وزارة التربية
---------------------	---------------

9. Penulisan ء (hamzah)

penulisan hamzah terdapat dalam bentuk, yaitu:

Apabila terdapat di awal kalimat dilambangkan dengan "a".

Contoh:

Asad	أسد
------	-----

Apabila terdapat di tengah kata dilambangkan dengan " ' ".

Contoh:

mas'alah	مسألة
----------	-------

10. Penulisan ء (hamzah) waṣal dilambangkan dengan “a”.

Contoh:

Riḥlat Ibn Jubayr	رحلة ابن جبير
al-istidrāk	الإستدراك
kutub iqṭanat'hā	كتب اقتنتها

11. Penulisan *shaddah* atau *tashdīd*

Penulisan *shaddah* bagi konsonan waw (و) dilambangkan dengan “ww” (dua huruf w). Adapun bagi konsonan yā’ (ي) dilambangkan dengan “yy” (dua huruf y). Contoh:

Quwwah	قوة
‘aduww	عدو
Shawwal	شوال
Jaw	جو
al-Miṣriyyah	المصرية
Ayyām	أيام
Quṣayy	قصي
al-kashshāf	الكشاف

12. Penulisan alim lām (ال)

Penulisan ال dilambangkan dengan “al-” baik pada ال shamsiyyah maupun ال qamariyyah. Contoh:

al-kitāb al-thānī	الكتاب الثاني
al-ittihād	الإتحاد
al-aşl	الأصل
al-āthār	الأثار
Abū al-Wafā'	ابو الوفاء
Maktabah al-Nahḍah al-Miṣriyyah	مكتبة النهضة المصرية
bi al-tamām wa al-kamāl	بالتمام والكمال
Abū al-Layth al-Samarqandī	ابو الليث السمرقندي

Kecuali: Ketika huruf ل berjumpa dengan huruf ل di depannya, tanpa huruf alif (ا), maka ditulis “lil”. Contoh:

Lil-Sharbaynī	للشربيني
---------------	----------

13. Penggunaan “ ’ ” untuk membedakan antara د (dal) dan ت (tā) yang beriringan dengan huruf « ه » (hā) dengan huruf ذ (dh) dan ث (th). Contoh:

Ad'ham	أدهم
Akramat'hā	أكرمها

14. Tuliskan Allah dan beberapa kombinasinya

Allah	الله
-------	------

Billāh	با الله
Bismillāh	بسم الله



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah mengorbankan pikiran, tenaga, bahkan nyawa dalam membela dan mempertahankan agama Allah yang dicintai ini sehingga dapat membina dan mengembangkan hukum Allah sebagai pedoman hidup umat manusia.

Dengan segala kelemahan dan kekurangan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah ini yang berjudul **“Analisis Pengupahan Pekerja Security Rumah Sakit Pertamina Banda Aceh dalam Perspektif Ijarah Bil ‘Amal”** Tesis ini ditulis untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar pascasarjana (S2) pada Fakultas Ekonomi Syari’ah UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Bersama ini pula dengan segala kerendahan hati, rasa haru, dan bahagia, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, motivasi serta doa selama proses penyusunan hingga tidak akan selesai tanpa bantuan pihak lain, sebab itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Eka Sri Mulyani, MA., Ph.D Direktur Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Ridwan Nurdin, MCL Selaku ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
3. Muhammad Iqbal, SE., MM. Selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah.

4. Dr. H. Muhammad Zulhilmi, MA selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Fuad Zaki, M.Ag selaku pembimbing II, yang telah berkenan meluangkan waktu dan menyempatkan diri untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga tesis ini dapat selesai dengan baik.
5. Kepala HRD dan para karyawan Rumah Sakit Pertamedika yang telah memberikan informasi dan data mengenai mekanisme pengupahan pada karyawan *security* RSPUR, sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan.
6. Teristimewa, ucapan terima kasih penulis kepada Ayahanda M. Sufi Yakob dan Ibunda Kartini Elliyana tercinta serta ananda Wahyu dan Ozifa yang senantiasa terus memberikan semangat dan banyak dukungan moril maupun materil kepada penulis untuk melanjutkan penulisan tesis ini hingga selesai.
7. Teristimewa kepada suami tercinta Rizki Mulia Nanda, SH, ME yang setiap waktu mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna yang dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna memperbaiki kekurangan yang ada di waktu mendatang dan mampu memberikan kontribusi yang bernilai positif dalam bidang ilmu.

Banda Aceh, 20 Juni 2022

Penulis

Judul : Analisis Pengupahan Pekerja Security Rumah Sakit Pertamedika Dalam Pespektif *Ijarah Bil 'Amal*
Penulis/NIM : Nurul Hikmah/30183734
Pembimbing : 1. Dr. Muhammad Zuhilmi, MA
2. Dr. Zaki Fuad, M.Ag
Kata Kunci : *Ijarah bil 'amal*, Upah, Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kerjasama Antara karyawan *security* dengan perusahaan pada Rumah Sakit Pertamedika (RSPUR), dimana pihak pekerja dalam melaksanakan pekerjaan kepada Rumah Sakit berkewajiban untuk memberikan upah sesuai dengan tupoksinya. Namun keluhan dari pekerja dimana upah yang diterima belum sesuai UMP yaitu sebesar Rp. 2.200.000 perbulannya. Sedangkann jika bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan maka tidak ada upah lembur maupun bonus yang diberikan. Hal yang ingin diteliti adalah bagaimana sistem pengupahan pekerja *security* pada rumah sakit Pertamedika dan apakah praktik pengupahan pekerja *security* pada rumah sakit pertamedika sudah sesuai dengan ketentuan konsep *Ijarah Bil 'Amal*. Penulis menggunakan penelitian Kualitatif dengan metode emperis normatif, metode pengumpulam data penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) serta penelitian lapangan (*field reseacrh*) yang dilakukam di Rumah Sakit Pertamedika. Hasil penelitiam ditemukan bahwa rumah sakit pertamedika memberikan upah belum sesuai dengan UMP (Upah Minum Provinsi) perbulannya. Sedangkan upah berdasarkan UMP sebesar Rp. 3.280.327 Rupiah. Dampak yang terjadi banyak pekerja *security* memilih berhenti bekerja sebelum maupun kontrak berakhir. Dan juga ditinjau dari *aqad ijarah bil'amal* dan ekonomi syariah terutama dalam hal pemberian upah pekerja *security* belum semuanya sesuai dengan syariah terutama dalam hal pemberian upah pada pekerja *security* tersebut.

Abstract

Thesis title : Analysis of the Wages of Pertamedika Hospital Security Workers from *the Ijarah Bil 'Amal* Perspective.
Author/NIM : Nurul Hikmah/30183734
Supervisor : 1. Dr. Muhammad Zulhilmi, MA
2. Dr. Zaki Fuad, M.Ag
Keywords : *Ijarah bil 'amal*, Wage, Employee

This research was motivated by the existence of collaboration between security employees and the company at Pertamedika Hospital (RSPUR), where workers in carrying out work for the Hospital were obliged to provide wages in accordance with their main duties and functions. However, complaints from workers that the wages received do not match the UMP, namely Rp. 2,200,000 per month. Meanwhile, if you work beyond the specified working hours, no overtime pay or bonuses will be given. What we want to research is the wage system for security workers at Pertamedika hospitals and whether the practice of paying security workers at Pertamedika hospitals is in accordance with the provisions of the Ijarah Bil 'Amal concept. The author used qualitative research with normative empirical methods, the author's data collection method used library research methods and field research which was carried out at Pertamedika Hospital. The results of the research found that the Pertamedika hospital provided wages that were not in accordance with the monthly UMP (Provincial Drinking Wage). Meanwhile, wages based on the UMP are Rp. 3,280,327 Rupiah. The impact is that many security workers choose to stop working before their contract ends. And also in terms of the aqad ijarah bil'amal and sharia economics, especially in terms of paying security workers, not everything is in accordance with sharia, especially in terms of paying wages to security workers.

المخلص

عنوان الرسالة : تحليل أجور عمال الأمن بمستشفى بيرتاميدىكا من منظور الإجارة

بالعمل

المؤلف / رقم القيد : نور الحكمة / ٣٠١٨٣٧٣٤

المشرف : ١- الدكتورة محمد زلهمي الماجستير

٢- الدكتورة زكى فؤاد الماجستير

الكلمات الدالة : اجارة بالعمل, أجور،

الدافع وراء هذا البحث هو وجود تعاون بين موظفي الأمن والشركة في مستشفى بيرتاميدىكا، حيث يلتزم العاملون في تنفيذ العمل في المستشفى بتوفير الأجور وفقاً لواجباتهم ووظائفهم الرئيسية. ومع ذلك، هناك شكاوى من العمال بأن الأجور التي يتلقونها لا تتطابق مع الحد الأدنى للأجور في المقاطعة، وهو روبية. ٢,٢٠٠,٠٠٠ شهرياً. وفي الوقت نفسه، إذا كنت تعمل بعد ساعات العمل المحددة، فلن يتم منحك أي أجر إضافي أو مكافآت. ما نريد البحث فيه هو نظام الأجور للعاملين في الأمن في مستشفيات بيرتاميدىكا وما إذا كانت ممارسة دفع أجور العاملين في الأمن في مستشفيات بيرتاميدىكا تتوافق مع أحكام مفهوم الإجارة بالعمل. استخدم المؤلف البحث النوعي مع الأساليب التجريبية المعيارية، واستخدمت طريقة جمع البيانات الخاصة بالمؤلف أساليب البحث المكتبي والبحث الميداني الذي تم إجراؤه في مستشفى بيرتاميدىكا. توصلت نتائج البحث إلى أن مستشفى بيرتاميدىكا يقدم أجوراً لا تتوافق مع الأجر الشهري للشرب في المقاطعة. وفي الوقت نفسه، تعتمد الأجور على الحد الأدنى للأجور في المقاطعة وهو روبية. ٣,٢٨٠,٣٢٧ روبية. والنتيجة هي أن العديد من العاملين في مجال الأمن يختارون التوقف عن العمل قبل انتهاء عقودهم. وكذلك فيما يتعلق بعقد الإجارة بالعمل والاقتصاد الشرعي، وخاصة فيما يتعلق بدفع أجور عمال الأمن، فليس كل شيء يتوافق مع الشريعة الإسلامية، وخاصة فيما يتعلق بدفع أجور عمال الأمن.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	v
KATA PENGANTAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR ISI.....	xviii
BAB SATU : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Penjelasan Istilah.....	12
1.5 Tinjauan Pustaka	14
1.6 Metode Penelitian.....	19
1.6.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	19
1.6.2. Kehadiran Peneliti.....	24
1.6.3. Teknik Pengumpulan Data.....	24
1.6.4. Teknik Analisa Data.....	27
1.6.5. Langkah-Langkah Analisa Data.....	28
1.7. Sistematika Pembahasan	30
BAB DUA : LANDASAN TEORI.....	32
2.1. Sistem Pengupahan Dalam Islam.....	32
2.1.1. Pengertian <i>Ijarah bil al-‘amal</i>	32
2.1.2. Landasan Hukum <i>Ijarah bil al-‘amal</i>	34
2.1.3. Rukun dan Syarat <i>Ijarah bil al-‘amal</i>	42
2.1.4. Macam-Macam <i>Ijarah</i>	51
2.2. Ketentuan Kerja Karyawan	57
2.3. Pihak-pihak Yang Dapat Menentukan Upah Karyawan	58
2.4. Sistem Penetapan Upah dalam Islam	59
2.5. Hak-hak Pokok Karyawan	66
2.6. Prinsip Keadilan	68

2.7. Tinjauan Umum Upah Menurut Hukum Positif.....	72
2.7.1. Pengertian Upah.....	72
2.7.2. Kerja Lembur dan Upah Lembur	78

**BAB TIGA : MEKANISME PENGUPAHAN
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT**

PERTAMEDIKA	86
3.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Pertamedika	86
3.1.1. Struktur Organisasi Pekerja <i>Security</i> Pada RSPUR.....	88
3.2. Penilaian Komitmen, Loyalitas, dan Dedikasi Pegawai Tidak Tetap Terhadap Penentuan Upah	89
3.3. Analisis Pengupahan Pekerja <i>Security</i> Pada Rumah Sakit Ummi Rosnati dalam Perspektif <i>Ijarah Bil ‘Amal</i>	91
3.4. Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Pertamedika.....	94
3.5. Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Pertamedika Dalam Pandangan <i>Ijarah bil al-‘amal</i>	97

BAB EMPAT : PENUTUP	101
4.1. Kesimpulan	101
4.2. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA	104
-----------------------------	------------

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Upah adalah salah satu unsur dalam dunia ketenagakerjaan yang sangat penting. Di dalam Islam, upah berarti suatu imbalan yang diterima oleh seseorang atau suatu pihak atas suatu pekerjaan yang telah diselesaikan dalam bentuk materi (di dunia) dan juga pahala (di akhirat).¹ Sebuah perusahaan dikatakan berhasil dalam merealisasikan tujuannya adalah jika karyawannya bisa berpartisipasi aktif dalam melaksanakan peran. Pekerja atau pun karyawan tidak hanya berperan sebagai objek, namun karyawan pun juga bisa menjadi perencana, pelaksana, dan juga pengendali yang bisa berpartisipasi secara aktif dalam merealisasikan tujuan dalam organisasi yang dicita-citakan.

Dalam pernyataan tersebut, kontribusi yang dapat diberikan karyawan kepada suatu perusahaan ialah: keahlian, kemampuan, dan juga keterampilannya. Sedangkan kontribusi yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan ialah imbalan berupa materi dan juga apresiasi kepada setiap karyawannya secara adil. Imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah suatu bentuk dari rasa terimakasih dan juga ganti rugi dikarenakan seseorang telah mencurahkan segala keterampilan, kemampuan,

¹ Afifah Nurul Jannah, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah Karyawan Di Masjid Agung Jawa Tengah*, (Semarang, Institut Agama Islam Wali Songo, 2009), hlm. 2.

dan juga keahlian yang ia miliki demi tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Karyawan juga merupakan salah satu factor yang sangat penting dibidang produksi dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan memiliki kewajiban dalam memperlakukan hak dan juga kesejahteraan karyawannya, dikarenakan suatu perusahaan dikatakan berhasil jika para pegawainya sejahtera. Hal ini juga akan berdampak kepada produksi, pemasaran produk, dan juga sebagainya jika karyawan di suatu perusahaan memiliki kualitas yang baik di bidangnya masing-masing. Maka dari itu, kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus selalu diperhatikan.

Upah menurut pengusaha adalah biaya yang dikeluarkan, sedangkan bagi pekerja upah adalah hal sebaliknya, yaitu sesuatu hal yang digunakan untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Kalau upah merupakan cost (biaya) maka akan berdampak pada harga jual beli dari barang-barang produksi. Dari kejadian ini, maka diberlakukan prinsip ekonomi yaitu: meminimalkan biaya pengeluaran demi mendapatkan keuntungan yang maksimal. Hal inilah yang menimbulkan konflik bagi pekerja, dikarenakan pekerja atau karyawan tidak setuju dengan prinsip tersebut, karena menurut mereka upah atau imbalan merupakan hak yang harus mereka teri dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, ada suatu hubungan yang saling memberikan pengaruh satu sama lainnya yaitu Antara upah yang diterima oleh para pekerja dengan tingkat produktivitas. Karena, upah memuaskan yang diterima oleh

para pekerja nantinya akan berdampak pada tingkat produktivitas para pekerja yang pastinya akan meningkat.²

Sudah menjadi suatu kewajiban bagi suatu perusahaan pemerintah maupun swasta untuk bisa memberikan imbalan atau upah yang sesuai dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki oleh pekerjanya yang telah diberikan dan disalurkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu, untuk penentuan upah kerja kepada masing-masing karyawan haruslah lebih diperhatikan, karena hal itu merupakan salah satu faktor penentu efisien atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk menciptakan suatu kreasi dan inovasi yang sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Di dalam Islam, pembahasan upah menjadi suatu pokok dalam *ijarah* yang dalam pembahasannya membahas sewamenyewa dari pada upah. Dalam Fiqh Muamalah, *ijarah* berarti upah, jasa, atau imbalan.³ Secara terminologi *ijarah* berarti akad⁴ dalam pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut.⁵

² Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*, cet 1, (Jakarta : Forum Sahabat), hlm. 1.

³ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

⁴ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Ed.1, Cet.1, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada,2003, hlm.101.

⁵Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*,(Banda Aceh : PeNA, 2010), hlm. 85.

Dasar hukum tentang kebolehan upah sebagai berikut⁶:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya :

Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka (QS. At-Thalaq : 6).

Hadits Rasulullah SAW tentang upah, Diriwayatkan oleh Ibn Umar Nabi SAW bersabda⁷:

عن ابي هريرة ان رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: اعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

Artinya

“Dari Abi hurairah sesungguhnya Rasul SAW bersabda: berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah).

Dari ayat dan hadis di atas, dapat diartikan bahwa upah merupakan imbalan atau balasan yang diberikan kepada seseorang atas jerih payahnya terhadap pekerjaan yang dilakukan kepada sebuah perusahaan secara adil dan juga layak. Hal ini sudah menjadi hal yang harus diperhatikan bagi perusahaan dalam memberikan apresiasi demi kesejahteraan dan peningkatan produktivitas karyawannya.

⁶Abdul Rahman dkk, *Fiqh Muamalat*, Jakarta : Prenada Media Group, 2010. hlm. 278.

⁷Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Kairo: Darul Fikri, t.t), hlm. 271.

Dalam bekerja, masa kerja karyawan harus diketahui secara jelas agar akadnya menjadi sah. Hal kedua yang boleh dilakukan adalah para pekerja dan juga pemberi upah bisa membatalkan akad kapan saja. Jika karyawan telah setuju dengan kontrak kerja yang telah diberikan, maka dari itu karyawan hanya mendapat upah sesuai kurun waktu kerja dan jam kerja yang telah ditentukan.⁸

Ijarah secara bahasa adalah upah dan sewa, jasa atau imbalan.⁹ Namun, secara terminologi *ijarah* itu diartikan sebagai suatu akad¹⁰ dimana dilakukannya pemindahan hak guna atas barang atau jasa, dan pembayaran dilakukan dalam bentuk upah tanpa mengikuti dengan pemindahan kepemilikan barang tersebut. Di dalam Islam, upah sangat besar maknanya. Tidak hanya sebuah imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jerih payahnya, namun juga ada kaitannya dengan konsep moral. Upah juga memiliki prinsip, dimana setiap pemberian upah haruslah sesuai dengan kinerja karyawan yang diberikan, adil, dan juga layak.

Pemberian upah haruslah dilakukan dengan layak, setimpal, dan juga harus berdasar kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan. Karena jika tidak, hal tersebut nantinya akan menimbulkan dampak buruk, seperti: zalim terhadap karyawan, berdampak pada kinerja dan juga produktivitas karyawannya.

⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Jakarta : Cakrawala Publishing, 2009), cet 1, hlm. 272.

⁹ Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 1.

¹⁰ Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*, (Banda Aceh : PeNA, 2010), hlm. 85.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional: Upah adalah suatu imbalan yang diterima oleh penerima kerja dari si pemberi upah atas suatu jasa dan kemampuan yang telah diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang direncanakan, dan berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dalam bentuk uang dan sudah ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan.¹¹

Dalam perspektif Islam, Ibnu Taimiyah menjelaskan bahwa upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) dalam kasus jual beli atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara.¹²

Jadi, bisa disimpulkan bahwa upah yang adil dan juga layak menurut Ibnu Taimiyah adalah upah yang setara, yaitu jumlah yang telah disebutkan di dalam akad bisa saja berubah karena ada beberapa faktor tertentu. Yang dimaksud akad disini ialah merupakan unsur dan juga komponen penting dalam menentukan jumlah yang layak dan adil. Maka dari itu, diperlukan hubungan dan interaksi yang jelas Antara pemberi upah dan juga penerima kerja.¹³

Oleh sebab itu, dapat diambil kesimpulan bahwa upah haruslah diberikan dan juga dibayarkan sesuai dengan kesepakatan

¹¹ Ahmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 7.

¹² Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hlm.356-357.

¹³ *Ibid*, hlm.357.

antara pemberi upah dan juga penerima kerja, serta tidak boleh melenceng dari undang-undang yang berlaku. Upah juga harus dibayarkan sesuai dengan pekerjaan dan juga batas waktu kerja karyawan. Adapun untuk penentuan upah kembali kepada pedoman awal, yaitu kesepakatan yang adil antara kedua belah pihak.

Setiap perusahaan memiliki kecenderungan dalam memberikan upah semurah mungkin kepada karyawan demi mendapatkan keuntungan yang besar. Bagi perusahaan, upah merupakan suatu hal yang menjadi beban dikarenakan semakin banyak dan besar upah yang diberikan kepada pekerja maka akan semakin kecil keuntungan yang didapatkan bagi perusahaan. Seharusnya, perusahaan melakukan pengamatan kembali mengenai upah untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, pengembangan dan kemampuan perusahaan agar mencapai produktivitas yang lebih efektif dan juga efisien.¹⁴

Oleh sebab itu, salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian saya adalah Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh (RSPUR). Penelitian yang dilakukan di RSPUR ini berfokus pada karyawan bagian *security*. Rumah Sakit ini berada di pusat Kota Banda Aceh dan merupakan perusahaan swasta di bidang pelayanan kesehatan yang telah berjalan selama enam tahun sejak Desember 2015 yang lalu. Perusahaan ini telah mempekerjakan karyawannya selama enam tahun silam sejak peresmian Rumah Sakit tersebut. Selama ini Rumah Sakit

¹⁴Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 106.

Pertamedika Ummi Rosnati sering mengabaikan kewajiban dan juga tanggung jawabnya khususnya mengenai upah karyawan. Upah yang diterima oleh karyawan sering tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan untuk rumah sakit tersebut. Padahal karyawan telah memberikan kinerja dan juga kemampuan mereka sesuai tugas yang mereka emban tetapi upah yang diterima tidak seimbang dari beban kerja yang diberikan, sehingga tidak terwujudnya cita-cita dan juga tujuan serta prinsip kesejahteraan dan keadilan bagi karyawan yang telah bekerja pada Rumah Sakit tersebut yang bisa berunsur kepada kezaliman terhadap karyawan itu sendiri. Untuk itu, tidak sedikit juga karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dan memutuskan kontrak kerja dengan pihak rumah sakit tersebut.

Sejauh ini Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati menerapkan peraturan hari kerja kepada seluruh karyawannya sama seperti Rumah Sakit lainnya. Pada umumnya karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing seperti, dokter, perawat, *security* dan *cleaning service*. Pada penelitian ini, kami memfokuskan penelitian kepada karyawan *security* yang merupakan salah satu jasa pekerjaan yang dianggap penting dalam jalannya sebuah perusahaan untuk menjamin keamanan dan kelancaran aktifitas perusahaan tersebut dalam melakukan operasionlanya untuk melayani pasien yang berobat di Rumah Sakit tersebut. Untuk menjamin keamanan dan ketentraman pada Rumah Sakit Tersebut, maka pihak Rumah Sakit mempekerjakan karyawan *security* sebanyak 16 orang. Sistem kerja

bagian *security* pada Rumah Sakit ini menerapkan sistem kerja dengan dua *shift* kerja yaitu shift pagi dimulai pada jam 08.00 WIB sampai dengan jam 20.00 WIB dan shift malam atau shift dua nya dimulai pada jam 20.00 WIB hingga jam 08.00 WIB yang jika dihitung jumlah jam kerja setiap shift nya berjumlah 12 jam yang sangat jauh dari ketentuan undang-undang terhadap penetapan jumlah jam kerja terhadap karyawannya.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan ditentukan waktu kerja selama delapan jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja yang menetapkan enam hari kerja per minggu dan delapan jam kerja per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja lima hari dalam seminggu. Sehingga jumlah waktu jam kerja yang ditetapkan pihak rumah sakit sangat menyalahi ketentuan yang telah ditetapkan undang-undang. Setiap harinya akan ada dua shift kerja yang bertugas untuk menjaga keamanan dan ketenteraman pada rumah sakit tersebut yang akan diisi oleh 4 karyawan *security* setiap shiftnya. Mengenai pengupahan, karyawan *security* akan menerima upah pada setiap bulannya dengan sejumlah Rp. 2.200.000,- setiap bulannya sudah termasuk uang makan, bonus, THR dan lainnya. Jumlah ini merupakan jumlah yang sangat jauh dari ketentuan peraturan upah minimum provinsi Aceh pada tahun 2022. Upah minimum Provinsi Aceh yang berlaku sejak 1 Januari 2022 melalui ketetapan Gubernur Aceh berjumlah Rp. 3.280.327,- dengan jumlah jam kerja 40 jam perminggunya. Sehingga jumlah upah yang diterima oleh setiap karyawan *security* masih sangat jauh dari jumlah UMP (upah

minimum provinsi) Aceh dan dari ketetapan undang-undang yang berlaku. Sehingga besaran upah yang diterima oleh karyawan *security* yang memiliki tugas dan tanggung jawab begitu besar untuk menjamin keamanan dan ketentraman perusahaan tersebut dalam menjalankan operasionalnya sehari-hari sungguh masih sangat jauh dari kata layak untuk mencapai kebutuhan sehari-hari dan masih tidak sebanding dengan jumlah jam kerja dan pekerjaan yang telah dikerjakan.

Rumah Sakit belum sepenuhnya mengacu kepada peraturan pemerintah yang telah menetapkan upah bagi pekerja di setiap perusahaan. Hal ini telah tertulis pada Undang-Undang pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Setiap perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum (UM) berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota (yang sering disebut upah minimum Regional, UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten kota (upah minimum sektoral, UMS).”

Dalam perspektif Islam, besaran upah dihubungkan dengan hak dasar seseorang untuk dapat hidup secara layak, bukan hanya dilihat sejauh mana produktivitas dari pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Perusahaan berkewajiban sebisa mungkin untuk memberikan upah yang adil dan layak kepada pekerjanya. Upah haruslah dikelola dengan cara yang baik, sehingga nantinya bisa

membantu para pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.¹⁵ Menurut penjelasan di dalam Islam, bahwa dalam menggunakan tenaga dan jasa seseorang haruslah ditentukan terlebih dahulu mengenai bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, haruslah jelas bagi perusahaan dalam menetapkan upah yang sesuai dengan bentuk dan waktu kerja bagi pekerjanya.

Untuk itu permasalahan ini menjadi salah satu topik yang menarik diteliti agar mendapatkan informasi yang jelas bagaimana Islam memandang praktik pengupahan dalam pandangan akad *ijarah bil al-‘amal* pada karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh. Dengan demikian penulis mengangkat masalah tersebut melalui sebuah karya ilmiah yang berjudul: **“Analisis Pengupahan Pada Rumah Sakit Pertamedika Banda Aceh dalam Perspektif *Ijarah Bil ‘Amal*”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang telah penulis kemukakan, maka rumusan masalah yang diajukan untuk diteliti adalah:

1. Bagaimana sistem pengupahan pekerja *security* pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh ?

¹⁵ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit, 2012), hlm. 140.

2. Apakah praktik pengupahan pekerja *security* pada Rumah sakit Pertamedika Ummi Rosnati sudah sesuai dengan ketentuan konsep Ijarah bil ‘amal ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi pengupahan kepada pekerja *security* pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati.
2. Untuk menganalisis ketentuan akad *ijarah bil al-‘amal* terhadap praktik pengupahan pada pekerja *security* Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati.

1.4. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah- istilah yang terdapat dalam judul tesis ini, maka penulis perlu menjelaskan istilah-istilah tersebut pada bagian ini adapun istilah tersebut adalah:

1. Sistem

Kata sistem dalam bahasa Inggris yaitu *system*, yang berarti susunan, sistem, teratur atau cara.¹⁶ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sistem merupakan “*metode*”. Selain itu, dalam Kamus

¹⁶ Jhon E. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 575

Pelajar, sistem adalah "susunan unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu kesatuan".¹⁷

Dengan demikian, pengertian sistem dalam pembahasan tulisan ini adalah kondisi yang saling terkait antara unsur yang satu dengan unsur yang lain, sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh dan saling membutuhkan.

2. Pengupahan

Suatu bentuk sumbangsih yang diberikan oleh para pekerja dalam bentuk tenaga dan juga pikiran kepada perusahaan dan kemudian akan dikembalikan lagi dalam bentuk upah oleh perusahaan kepada para pekerja sebagai balas jasa atas apa yang telah didedikasikan oleh para pekerja. Pengertian upah adalah imbalan yang diberikan kepada para pekerja yang telah mendedikasikan kemampuan dan juga keahlian untuk perusahaan atau badan hukum.¹⁸ Kriteria yang paling umum digunakan dalam menentukan upah didasarkan pada ukuran ekuitas dalam bentuk upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, ukuran biaya hidup dan daya beli.

3. Konsep *Ijarah Bi Al-'Amal*

Ijarah bi al-'amal adalah *ijarah* kerja (jasa), dalam arti *ijarah* ini adalah suatu transaksi yang melakukan kegiatan sewa-menyewa terhadap suatu barang serta kegiatan upah mengupah terhadap

¹⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 230.

¹⁸ Sri Haryani, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002), hlm. 142.

suatu jasa yang diberikan kepada para penerima kerja.¹⁹ Adapun yang dimaksud dengan *ijarah bil al-'amal* dalam tulisan ini adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas dedikasi dalam bentuk pekerjaan atau jasa yang diberikan oleh agen kepada pekerja/buruh.

1.5. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan juga penjelasan mengenai topik yang akan dikaji dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga tidak terjadi pengulangan. Masalah pengupahan terhadap pegawai sudah sering diteliti, namun dari beberapa penelitian dan pembahasan sebelumnya, ternyata belum ditemukan sesuatu yang konkrit untuk membahas dan mengkaji judul yang diteliti. “Pembahasan Analisis pengupahan pekerja *security* Rumah Sakit Ummi Rosnati Pertamina dalam Perspektif *Ijarah Bil Al'amal*” belum pernah dibahas. Namun, berdasarkan sumber yang didapat telah ditemukan beberapa artikel yang berhubungan dengan judul thesis penulis, sebagai contoh:

Jurnal yang ditulis oleh Arrista Trimaya yang berjudul “pemberlakuan upah minimum dalam sistem pengupahan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja”. Dalam penulisan judul ini menggunakan metode kualitatif, jurnal ini menjelaskan bahwa pemberlakuan upah minimum dalam suatu sistem pengupahan nasional merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal

¹⁹ Wahbah al-Zuhailiy, *Al-Fiqih al-Islami Wa Adillatuh*, (Beirut: Dar ar Fikr, 1989) Jilid IV, hlm. 776.

88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Tenaga kerja berhak memperoleh upah minimum yang memenuhi penghidupan yang layak sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian, pemerintah harus dapat menetapkan suatu sistem pengupahan yang berisi kebijakan pengupahan untuk melindungi tenaga kerja. Penetapan upah minimum yang layak dapat digunakan sebagai jaring pengaman sosial serta merupakan hal yang penting dalam membina hubungan industrial yang kondusif antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Melalui upah yang diterima tenaga kerja berdasarkan sistem pengupahan nasional yang sudah ditentukan oleh pemerintah, diharapkan tidak hanya dapat memenuhi kesejahteraan tenaga kerja saja, tetapi juga anggota keluarganya. Yang membedakan dengan penulis, penulis membahas aqad ijarah dan secara ekonomi syariah upah harus diberikan secara adil dan layak dan juga membahas antara masalah jam kerja dengan qanun Aceh No 7 Tahun 2014 mengenai penetapan upah.

Kemudian Jurnal yang ditulis oleh Raniyasari Bimanti Esthi dan Inggritz Savhira yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di PT. Lestarindo Perkasa”. Dalam penulisan judul ini menggunakan metode kuantitatif ,lebih menjelaskan kepada persaingan yang semakin kuat menuntut para individu untuk berpikir kreatif dan bekerja cepat .Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerja praktek terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang mendasar pada penulis terletak

pada metode penelitian kualitatif, dan jurnal ini tidak membahas mendalam mengenai jam kerja, ekonomi syariah. Jurnal ini diperuntukkan sebagai masukan melihat disiplin terhadap kinerja.

Tesis yang ditulis oleh Eva Rianti, “yang berjudul Analisa Pengembangan Absensi, Lembur dan Tunjangan Karyawan tesis ini membahas mengenai sistem atau cara absensi, lemburan dan tunjangan karyawan untuk meningkatkan Efisiensi data yang cepat dan akurat serta praktis”. Dikarenakan Masih banyak kelemahan sistem dalam pengolahan data absensi, lembur dan tunjangan karyawan kantor Badan Kepegawaian Daerah yang diterapkan saat ini. Oleh karena itu dibutuhkan sistem yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi waktu dalam pengolahan data tersebut sehingga tidak merugikan karyawan. Perbedaan pada penulis dalam tesis yang ditulis oleh Eva Rianti terletak pada aqid ijarah bil amal dan Undang undang ketenagakerjaan dimana dalam undang undang harus dibayarkan lembur dan juga sistem yang digunakan juga dilihat menurut ekonomi syariah.

Tesis yang ditulis oleh Yulius Karino yang berjudul Waktu Lembur dan Upah kerja Lembur di perusahaan berdasarkan hukum positif “ Tesis ini membahas mengenai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan serta membahas pelaksanaan lembur dan tunjangan karyawan serta membahas pelaksanaan lembur pada waktu libur dan istirahat, jika terdapat perbedaan pembayaran maka akan diselesaikan oleh pengawas provinsi dan departement ketenagakerjaan dan migrasi. Perbedaan terletak pada upah, lembur dalam bentuk konvensional sedangkan penulis bukan hanya

melihat dari konvensional saja tetapi juga dilihat dari sudut syariahnya.

Karya tulis oleh Tuti Anggraini “Konsep *Ijarah* dan Hubungannya dengan Kebijakan Pemerintah dalam Perburuhan penelitian ini membahas Konsep *Ijarah* dan Hubungannya dengan Pemerintah dalam pegupahan dan Insentif. Perbedaan yang mendasar terletak pada kebijakan pemerintah dan menggunakan hukum perburuhan sedangkan penulis juga menggunakan qanun Aceh.

Kemudian hasil penelitian terdahulu dengan judul oleh Teti Yuliani dengan judul “Intervensi Pemerintah Terhadap Penetapan Standar Upah Minimum Regional (UMR) Menurut Hukum Islam”. Dalam penulisan ini penulis lebih memfokuskan kepada upah regional saja yang ditinjau dari Hukum Islam terhadap peraturan pengupahan pada regional itu saja, tanpa adanya pembahasan mengenai upah karyawannya yang dijalankan pada perusahaan. Perbedaan penelitian terdapat pada tidak membahas secara ekonomi islam dan lebih membahas kepada kebijakan pemerintah dalam memfokuskan pada upah regional.

Kemudian terdapat pula karya tulis yang dipaparkan oleh Zulkhairi Hadisyam mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)”. Dalam penulisan judul tersebut

lebih menjelaskan tentang pengupahan dalam segi muamalah yang lebih luas, tanpa menfokuskan langsung pada *ijarah bi al-'amal* mengenai pembayaran upah dalam islam.

Setelah itu terdapat hasil penelitian tedahulu dengan judul “Upah Dalam Perspektif Ekonomi Konvensional dan Ekonomi Islam”. Dalam judul ini, penelitian lebih menfokuskan pada penjelasan terhadap perbandingan perbedaan dan persamaan antara upah dalam ekonomi konvensional dengan ekonomi Islam, tidak berfokus pada praktik pengupahan yang dijalankan pada sebuah perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian yang berjudul “Cara Upah Dalam Perspektif Hadits”. Dalam judul penelitian ini, lebih terfokuskan pada pembahasan mengenai upah yang dijelaskan pada hadits-hadits, dan pembahasannya hanya terfokuskan pada hadits-hadits yang didalamnya menerangkan mengenai tata cara dalam pemberian upah kepada pekerja dengan baik berlandaskan hadits. Yang berbeda dengan penelitian saya menekankan pada sistem kerja pengupahan pada rumah sakit pertamedika dalam perspektif *ijarah bil al-'amal*.

Berdasarkan pembahasan-pembahasan mengenai permasalahan dalam tiap masing-masing penelitian di atas, ditemukan adanya perbedaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian saya yaitu mengenai penekanan pada Analisis Pengupahan Pekerja *Security* Rumah Sakit Pertamedika dalam perspektif *ijarah bil al-'amal*.

1.6. Metode Penelitian

Dalam menulis karya ilmiah membutuhkan data yang lengkap, nyata, dan juga objektif. Metode yang digunakan juga menjadi salah satu komponen penting dalam menyelesaikan suatu karya ilmiah yang sesuai dengan permasalahan yang ada. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan atau metode kualitatif. Bogdan dan Taylor menjelaskan bahwa metode kualitatif ini merupakan metode yang menciptakan data berbentuk data deskriptif. Data dekriptif ini berbentuk kata-kata yang tertulis atau ucapan-ucapan yang langsung diberikan oleh orang-orang, serta tingkah laku yang bisa di teliti atau diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar belakang individu secara holistik (utuh).²⁰ Menurut Kirk dan Miller, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berlawanan atau bertolak belakang dengan penelitian kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif ini, melibatkan pengukuran tingkat karakteristik tertentu.

Di sisi lain, kualitas mengacu pada aspek alami yang berlawanan dengan kuantum atau jumlah. Berdasarkan pengertian tersebut, secara tidak langsung menyatakan bahwa penelitian dengan menggunakan metode kualitatif ini dimaknai sebagai penelitian yang tidak menggunakan angka atau hitung-hitungan

²⁰ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2011), hlm. 22.

dalam prosesnya. Metode penelitian kualitatif sering disebut “metode penelitian naturalis” dikarenakan penelitiannya dilakukan dalam kondisi alamiah (natural setting).

Dalam metode penelitian, peneliti berfungsi sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik gabungan (triangulasi). Analisis datanya bersifat induktif, dan hasil penelitian yang menggunakan metode kualitatif ini adalah lebih memfokuskan pada makna dari pada generalisasi. Moleong mendeskripsikan bahwa penelitian dengan menggunakan metode kualitatif ini digunakan untuk beberapa tujuan, salah satu tujuannya ialah agar bisa memahami permasalahan tentang situasi, kondisi, dan realita yang dihadapi seseorang secara detail dan terperinci.²¹

Penggunaan jenis penelitian deskriptif analisis dalam memecahkan masalah penelitian dengan fokus penelitian pada praktik sistem pengupahan pegawai di RSPUR dengan menggunakan hukum ketenagakerjaan dan berdasarkan akad *ijarah* dalam hukum Islam, dilakukan dengan menganalisis data dari awal mengenai bentuk dalam proses pengupahan tenaga kerja tersebut. Dengan menggunakan metode analisis deskriptif ini, penulis memutuskan bahwa bentuk penguapahan terhadap tenaga kerja dapat digambarkan dan juga dijelaskan secara baik, terutama dengan data yang akan diperoleh dari pimpinan RS Pertamedika Banda Aceh.

²¹ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif. Cet III*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm 1.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian metode studi kasus. Menurut Noeng Muhadjir, metode studi kasus (pendekatan genetika) adalah metode penelitian yang berfungsi untuk menemukan kebenaran ilmiah dengan cara memahami secara detail dan dalam kurun waktu yang lama. Kajian ini merupakan kajian didalamnya membahas tentang suatu peristiwa, lingkungan, dan juga kondisi tertentu yang memungkinkan untuk mengungkapkan sesuatu.

Adapun ciri khas metode studi kasus ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Analisis dari suatu kasus harus dilakukan dengan cara intensif dan terperinci sehingga akan memberikan hasil yang *longitudinal*.
2. Subyek yang diselidiki terdiri dari satu kesatuan yang dipandang sebagai suatu kasus.
3. Kasus yang ada harus ditunjukkan secara keseluruhan, termasuk (bila diperlukan) kebulatan siklus hidup kasus dalam keseluruhan interaksi faktor-faktor dalam kasus.
4. Hasil penelitian merupakan generalisasi pola kasus yang khas dari individu, kelompok, lembaga dan sebagainya.
5. Studi kasus cenderung membuat kesimpulan dari kondisi yang lebih khusus yang bisa ataupun tidak bisa diimplementasikan kepada kondisi yang lebih umum.
6. Studi kasus menghasilkan penelitian yang bersifat khusus.²²

²² Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2011), hlm. 187-188.

Ada beberapa alasan yang menjadikan peneliti menggunakan pendekatan studi kasus, diantaranya: (1) dengan menggunakan pendekatan studi kasus ini, peneliti bisa memberikan hasil dan juga informasi-informasi penting mengenai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan juga mengenai proses yang membutuhkan pemahaman yang lebih kuat dan jelas, (2) melalui pendekatan studi kasus ini bisa mendapatkan perolehan data dan juga wawancara dan pengawasan yang dilakukan secara intensif terhadap konsep dasar tingkah laku manusia dengan tujuan untuk mencari dan juga menemukan hubungan yang tidak terduga sebelumnya, dan (3) studi kasus ini juga dapat menghasilkan data dan hasil temuan yang bisa memberikan manfaat sebagai dasar membangun latar belakang dari masalah terhadap perencanaan yang dilakukan di dalam penelitian yang lebih mendalam dan juga lebih detail.²³

Penelitian yang menggunakan metode kualitatif ini, peneliti tidak memposisikan teori pada pembahasan pokok saat membuat penelitian dan menginterpretasikan data. Dalam penelitian kualitatif, penempatan teori tidak hanya dipakai untuk melakukan verifikasi saja, namun juga dipakai dalam proses analisa ketika terjun langsung ke lapangan.²⁴ Selain itu, pendekatan kualitatif bersifat ideografik, dimana pendekatan ini tidak hanya melihat dari sudut yang krusial tetapi mencakup keseluruhan aspek yang

²³ Abdul Aziz, *Memahami Fenomena Sosial Melalui Studi Kasus: Kumpulan Materi Pelatihan Metode Kualitatif*, (Surabaya: BMPTSI Wilayah VII Jawa Timur, 1998), hlm. 6.

²⁴ John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset memilih diantara lima pendekatan*, diterjemahkan oleh Ahmad Lintang Lazuardi, edisi ke-III, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 95.

berhubungan dengan objek penelitian. Maka dari itu, penggunaan pendekatan kualitatif pada penelitian ini berfungsi agar peneliti dapat melakukan analisa pokok pembahasan secara lebih luas dan juga terperinci.

Peneliti menggunakan rancangan penelitian dengan jenis studi kasus holistik tunggal (*holistik*). Penggunaan rancangan penelitian dengan jenis studi kasus holistik tunggal ini adalah dikarenakan peneliti dapat meneliti secara bebas mengenai kasus penelitian yang tidak terikat pada unit yang dianalisis dikarenakan unit analisisnya terintegrasi dengan kasus itu sendiri. Menurut Robert K. Yin, studi kasus tunggal holistik adalah studi yang menempatkan suatu kasus sebagai fokus penelitian dan menggunakan satu unit analisis.²⁵

Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*. *Purposive sampling* adalah penggunaan teknik pengambilan sampel dengan tujuan untuk mendapatkan sumber data berdasarkan pertimbangan dan syarat-syarat tertentu. Dengan kata lain peneliti mengambil sample berdasarkan kebutuhan riset.²⁶ Sedangkan *Snowball sampling* adalah penggunaan teknik pengambilan sampel dengan tujuan untuk mendapatkan sumber data yang pada awalnya jumlahnya belum tergolong mampu dalam mengumpulkan data yang lengkap, sehingga harus dilakukan solusi lain yaitu mencari orang lain yang

²⁵ Robert K Yin, *Studi Kasus: Desain & Metode*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 46.

²⁶ Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasia, 1996), hlm. 31.

bisa dijadikan sebagai sample atau sumber data dalam penelitian.²⁷

1.6.2. Kehadiran Peneliti

Dalam melakukan penelitian dengan menggunakan studi kasus, seorang peneliti harus meneliti kasus secara teliti, detail, dan mendalam dalam mencari kebenaran ilmiahnya. Peneliti merupakan instrumen penting dalam penelitian. Maka dari itu, posisi peneliti dalam melaksanakan penelitian sangatlah diperlukan karena pengumpulan data harus dilakukan dalam situasi nyata. Peneliti di dalam penelitian ini hanya berperan sebagai pengamat yang mengamati berbagai kegiatan yang dilakukan oleh subyek penelitian. Namun, untuk memperjelas subjek maka dilakukan kegiatan wawancara.

1.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dipakai untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta di lapangan.²⁸ Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian pengumpulan data, kita tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yaitu mendapatkan data.²⁹ Tanpa menguasai dan mengetahui teknik himpunan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri merupakan instrumen utama yang terjun ke lapangan dan berusaha mengumpulkan informasi sendiri.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 300.

²⁸ Pohan, Rusdian, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Rijal Institute dan LanarkaPublisher, 2007), hlm. 57.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 62.

Dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan objek penelitian, penulis mengambil dari dua sumber yaitu data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data primer dengan mengunjungi Rumah Sakit Pertam edika Banda Aceh. Penulis juga menggunakan observasi yang cermat terhadap objek yang diteliti secara langsung dan mencatat setiap informasi yang diperoleh selama melakukan penelitian ini untuk menghasilkan penelitian yang valid dan sistematis..

Penelitian kepustakaan (*Library research*) merupakan bagian dari pengumpulan data sekunder, yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca dan mempelajari lebih mendalam membaca buku, makalah, ensiklopedia, jurnal, majalah, surat kabar, artikel internet, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan tulisan ini sebagai data teoritis.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode berikut ini:

- a. Metode Penelitian Wawancara (*interview*).

Wawancara adalah tanya jawab antara pewawancara dan yang diwawancarai untuk meminta keterangan atau pendapat tentang suatu hal yang berkaitan dengan masalah penelitian.³⁰ Wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara terencana yang berpedoman pada daftar

³⁰ Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh , 2013) hlm. 57.

pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.³¹ Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara langsung kepada pimpinan dan penanggung jawab Rumah Sakit Pertamedika Banda Aceh.

Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan langkah-langkah berikut:

- a. Menetapkan Informan
- b. Menyiapkan pokok-pokok masalah sebagai bahan wawancara
- c. Melakukan wawancara
- d. Mengonfirmasi kembali kesimpulan hasil wawancara
- e. Menulis hasil wawancara
- f. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.

b. Metode Observasi

Sutrisno menjelaskan bahwa observasi (pengamatan) adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian. Jenis observasi meliputi observasi terstruktur, observasi tidak terstruktur, observasi partisipan, dan observasi non partisipan.

Dalam penelitian ini, sesuai dengan objek penelitian maka, peneliti memilih observasi partisipan. Observasi partisipan yaitu suatu teknik pengamatan dimana peneliti ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek yang diselidiki.

c. Dokumentasi

Telaah dokumen (dokumentasi) adalah suatu cara

³¹ *Ibid.* 58.

pengumpulan informasi yang diperoleh dari dokumen, yaitu peninggalan tertulis, arsip, akta, catatan harian, surat pribadi, catatan biografi dan lain-lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.³²

Sementara, kegunaan teknik dokumentasi ini dijelaskan oleh Sugiono sebagai berikut:³³

- a. Sebagai pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.
- b. Menjadikan hasil penelitian dari observasi dan wawancara lebih kredibel (dapat dipercaya) dengan dukungan dokumen dan foto terkait selama penelitian.
- c. Dokumen dapat digunakan sebagai sumber data penelitian. Hal ini karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data digunakan untuk menguji, menafsirkan, bahkan memprediksi.

1.6.4. Teknik Analisa Data

Berbicara mengenai teknik analisis data kualitatif, tentunya kita harus mengetahui terlebih dahulu pengertian dari data kualitatif. Dijelaskan oleh Pohan, data kualitatif adalah semua bahan, informasi, dan fakta yang tidak dapat diukur dan dihitung secara sistematis karena berupa informasi verbal (kata dan kalimat)

³² Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2011), hlm. 226.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Elfabeta, 2010), hlm. 83.

dan lebih bersifat proses.³⁴

Teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilahnya menjadi unit-unit yang dapat dikelola, mensintesakannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.³⁵ Pada tahap ini data diolah dan dimanfaatkan sedemikian rupa hingga berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

Analisis data adalah upaya mencari dan menyusun catatan hasil observasi, wawancara dan lain-lain secara sistematis. Analisis ini perlu dilakukan untuk menemukan makna. Menganalisis data dalam penelitian kualitatif pada hakekatnya adalah sebuah proses. Artinya pelaksanaannya harus dimulai dari tahap pendataan di lapangan kemudian dilakukan secara intensif setelah semua data terkumpul.³⁶

1.6.5. Langkah-langkah Analisa Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan sistem. Pendekatan sistem adalah *“an approach to a problem which takes a broad view, which tries to take all aspects into account, which concentrates on interaction between the different parts of the*

³⁴ Pohan Rusdian, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Rijal Institute dan Lanarka publisher,2007) hlm. 93.

³⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2007),hlm. 248.

³⁶ Andi Prastowo, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media), hlm. 238.

problem (Pendekatan sistem adalah pendekatan pada suatu masalah yang mengambil pandangan yang luas, yang mencoba mengambil semua aspek ke dalam laporan, yang memusatkan pada interaksi antara bagian yang berbeda dari masalah itu).³⁷

Pendekatan ini menerapkan metode istislahiyah sebagai sistem analisis. Metode *istislahiyah* adalah kegiatan menalar *nash* yang bertumpu pada penggunaan pertimbangan kemaslahatan dalam upaya menemukan hukum *syara'* dari suatu masalah dan merumuskan atau memaknai suatu perbuatan hukum.³⁸ Dengan langkah-langkah sebagai berikut: pertama, tentukan masalah yang akan dipecahkan, tentukan metode penalaran dan hipotesis yang relevan dengan masalah ini, yang terkait dengan model manajemen pengupahan karyawan di Rumah Sakit Pertamedika. Kedua, melihat realita: diamati dengan teori dan hipotesis sebagai kaca mata sekaligus alat ukur (melihat permasalahan yang terjadi di RS Pertamedika terkait pemberian upah kepada karyawan). Ketiga, negara/teori/nas ideal: dirumuskan berdasarkan teks dan realitas (memperhatikan dalil-dalil dan menemukan asas dan asas yang terkandung dalam al-Qur'an dan As-Sunnah) terkait dengan permasalahan yaitu mengenai pengelolaan upah pegawai oleh Pertamedika RS Banda Aceh dan berdasarkan hukum dalam hukum positif.

³⁷ Husni Muadz, M., *Anatomi Sistem Sosial: Rekonstruksi Normalitas Relasi Intersubyektivitas dengan Pendekatan Sistem* (Mataram: IPGH, 2014), hlm. 53.

³⁸ Al Yasa' Abu bakar, *Metode Istislahiyah* (Banda Aceh: Bandar Publishing, 2012). hlm. 335.

Sedangkan pedoman teknik penulisan ilmiah, penulis mengacu pada buku Pedoman Penulisan Ilmiah Mahasiswa yang diterbitkan oleh Fakultas Syari'ah UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Melalui panduan penulisan ini, penulis berupaya menampilkan teknik penyajian yang sistematis, ilmiah dan mudah dipahami oleh pembaca.

Sedangkan untuk menerjemahkan ayat-ayat Al-Quran dikutip dari Al-Quran dan terjemahannya yang diterbitkan oleh Yayasan Penyelenggaraan Penterjemahan Al-Quran Departemen Agama RI.

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini, penulis membagi pembahasannya dalam empat bab yang terdiri dari beberapa sub bab dan secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :

Bab pertama merupakan pendahuluan yang meliputi beberapa hal yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, tinjauan pustaka, metode penelitian terdiri dari pendekatan penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, data pengumpulan instrumen, langkah-langkah analisis dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan pembahasan teoritis tentang sistem pengupahan dalam islam dan akad *ijarah bil al-'amal*, dengan sub

pokok bahasan sebagai berikut: pengertian *ijarah bil al-'amal*, *dasar hukum ijarah bil al-'amal*, *rukun dan syarat ijarah bil al-'amal*, *macam- macam ijarah bil al 'amal*, *ketentuan kerja karyawan*, dan *tinjauan hukum secara positif*. Selain itu juga akan dibahas tentang pengertian upah dan gaji secara umum, pengertian upah dan gaji, jenis-jenis upah dan gaji serta konsep upah menurut peraturan ketenagakerjaan.

Bab tiga adalah analisis dan pembahasan yang menjadi inti pembahasan dalam karya ilmiah ini yaitu menganalisis sistem penggajian tenaga kerja (*security*) di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh yang meliputi gambaran umum objek penelitian disertai dengan analisis menurut tenaga kerja hukum dan kontrak *ijarah bil al-'amal*.

Bab empat merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan, serta saran yang menyangkut dengan penelitian dan penyusunan karya ilmiah.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

BAB DUA

LANDASAN TEORI

2.1. Sistem Pengupahan dalam Islam

2.1.1. Pengertian *Ijarah bil al-'amal*

Pengertian *Ijarah* dari kata bahasa Arab yaitu *al-ajru* bermakna al-iwadl yang berarti ganti dan upah.³⁹ *Ijarah* menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu upah atau sewa diberikan setelah melakukan kerjasama sesuai menurut hukum Islam.⁴⁰ Konsep *Ijarah bil al-'amal* berhubungan dengan persoalan upah atau jasa, yang berasal dari Bahasa Arab yaitu (اجر-يأجر-اجر-إجارة) Artinya membalas, upah, sewa, atau ganjaran.⁴¹

Pelafalan yang paling populer adalah dengan berbaris di bawah (*al-ijarah*) secara bahasa digunakan sebagai nama bagi *al-ajru* yang berarti “imbalan terhadap suatu pekerjaan (الجزاء على العمل)” dan “pahala” (الثواب)⁴² Dalam bentuk lain, kata *ijarah* juga biasa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti upah atau sewa. Selain itu menurut *Al-Ba'liyy* kata *al-ajru* tersebut yaitu “ganti” baik ganti itu diterima dengan didahului akad atau tidak.⁴³

³⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid IV. (terj. Nor Hasanuddin, dkk), (Jakarta: Pena, 2006), hlm. 203

⁴⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 476.

⁴¹ Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan dan Penerjemah/Penafsiran Al-Quran, 1990), hlm. 34.

⁴² Muhammad Ibnu Mukram Ibnu Manzhur, *Lisan Al-Arab*, Juz 4, (Beirut: Dhar Shadir, t.ht.), hlm. 10.

⁴³ Muhammad Ibn Abi al-Fathal al-Ba'liyy al-Hanbaliyy, *al-Muthi' Ala Mughni'*, (Beirut: Al-Maktab al-Islam, 1998), hlm. 224.

Bayarlah upah setelah pekerja melaksanakan tugasnya hal ini dianjurkan oleh Rasulullah SAW. Ketentuan ini bertujuan untuk menghilangkan rasa kekhawatiran atau ragunya pekerja bahwa upah mereka tidak dibayarkan atau terlambat dibayarkan tanpa suatu alasan yang dibenarkan.

Dalam hal menentukan waktu pembayaran upah, umat islam diberikam kebebasan terhadap kondisi. Upah dibolehkan dibayar seminggu sekali, sebulan sekali atau tiga bulan sekali tergantung bagaimana kondisi keuangan perusahaan. Upah tersebut boleh dibayarkan berupa barang, bukan uang tunai.⁴⁴

Menurut Nasrun Harun yang menulis buku Fiqh Muamalah, *Ijarah* berasal dai bahasa arab yang bermakna upah, atau sewa jasa imbalan. *Al-ijarah* termasuk kepada kegiatan muamalah dimana hal ini juga dikatakan Habluminnas dalam memenuhi kebutuhan manusia seperti menjual jasa perhotelan, sewa menyewa dan jasa lainnya.⁴⁵

Menurut Hanafiah yang merupakan ulama Fiqh, Beliau memberikan pengertian terhadap *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu imbalan atau manfaat, sedangkan Syafi'iyah memberikan defenisi *ijarah* yaitu transaksi terhadap manfaat tertentu yang sifatnya termasuk kepada mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.

⁴⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm.113.

⁴⁵ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet 2, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

Menurut Ulama Hanabilah dan Ulama Malikiyah sewa menyewa dengan pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.⁴⁶ Kurmani berpendapat dalam kitab Syarah Shahih Bukhari *Ijarah* merupakan pemilikan manfaat dengan adanya imbalan.⁴⁷

Fatwa Dewan Syariah Nasional, *Ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna dapat dikatakan manfaat atas barang ataupun jasa menurut waktu tertentu melalui pembayaran upah ataupun sewa dengan tidak diikuti pemindahan kepemilikan rang itu sendiri.⁴⁸

Dengan demikian upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja atau kesepakatan.

2.1.2 Landasan Hukum *Ijarah bil al-'amal*

Menurut Hukum *ijarah bil al-'amal* yaitu mubah (boleh) bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan syariat.⁴⁹ *Ijarah* disahkan *syari'at* berdasarkan Al-Qur'an, Hadits dan *Ijma'*.

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 229

⁴⁷ Imam Bukhari, *Shahih Bukhari* juz 10, (Bairut: Darul Fikr, terjemah.), hlm. 96.

⁴⁸ Adiwaran A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 138.

⁴⁹ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm. 217.

- a. Dalil-dalil Al-Quran Firman Allah SWT dalam surah At-Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَنْتُمْ بِبَيْنِكُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَاسْتَزْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya:

“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”⁵⁰

Firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِمَّ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوْلِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا

⁵⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Pantja Cemerlang), hlm. 38.

أَوْلَادِكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya :

Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya dan jangan pula seorang ayah (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapah dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.

Firman Allah SWT dalam surat az-Zukhruf ayat 32:

هُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya:

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

Ayat tersebut menegaskan penganugerahan Allah, waktu semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah mengatur sarana kehidupan dunia karena mereka tidak bisa melakukan sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu manusia saling membutuhkan saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.⁵¹

Firman Allah SWT dalam surat an-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” - R A N I R Y

Ayat tersebut membahas tentang upah dalam perjanjian kerja. Allah menegaskan agar majikan (para pemberi kerja) untuk berlaku berbuat baik, berbuat adil dan kasih sayang serta dermawan terhadap para pekerjanya (karyawan). Karena para pekerja merupakan bagian dari perusahaan dan kalau bukan karena jerih payah pekerja atau

⁵¹ M.Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-quran*, Vol.12 (Jakarta: Lentera Hati, 2000), hlm. 561.

karyawan, maka segala bentuk usaha majikan atau pengusaha itu akan mungkin berhasil.

Firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.”

Firman Allah SWT dalam surat al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya:

“Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyalakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.”

b. Dalil-dalil dari Hadits Nabi SAW

Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah bersabda :

عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجة).

Artinya :

“Dari Ibnu Umar radhiyallahu ‘anhu bahwa Rasulullah SAW. bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).”⁵²

Hadis ini disimpulkan bahwa hendaknya gaji para karyawan atau pekerja dibayarkan secepat mungkin dengan tidak menzalimi atau menunda-nunda pembayaran. Imam Al-Bukhari meriwayatkan hadis mengenai kebiasaan Nabi yang berbekam namun tidak pernah menzalimi ketika dalam hal pemberian upah. Hadits tersebut berbunyi :

عن عمر بن عامر قال سمعت انسا رضي الله عنه يقول كان النبي
صلي الله عليه و سلم يحتجم و لم يكن يظلم احدا اجره
(رواه البخارى)

Artinya :

“Dari Amr bin Amir, dia berkata : Aku mendengar Anas radhiyallahu ‘anhu berkata, “Nabi SAW biasa berbekam, dan beliau tidak pernah menzalimi seorang pun dalam hal upah”. (HR. Bukhari).⁵³

Dalam hadist lain yang diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari, sikap Rasulullah terhadap orang yang telah memberi jasa kepada

⁵² Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (terj. Khalifaturrahman dan Haer Haeruddin), (Jakarta: Gema Insani, 2013), hlm. 393.

⁵³ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Fathul Baari: Penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari* Buku 13, (terj. Amiruddin), (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005), hlm. 98

beliau dengan memberi upah, hal ini menjadi contoh kepada para sahabat dalam menjaga hak-hak seorang pekerja, sebagaimana yang disampaikan oleh Ibnu Abbas dibawah ini:

عن ابن عباس رضي الله عنهما قال احتجم النبي صلى الله

عليه وسلم و اعطي الذي حجمه ولو كان حراما لم يعطه

(رواه البخارى)

Artinya :

”Dari Ibnu Abbas radhiyallahu ‘anhu, ia berkata : Rasulullah SAW. pernah berbekam dan memberikan kepada yang membekamnya itu upah, dan seandainya hal itu haram niscaya tidak memberikannya.” (HR. Bukhari).⁵⁴

Nabi SAW pernah mencium tangan Sa’ad Al-Anshari yang gemar bekerja keras mencari nafkah, demikian sahabat yang lain seperti Abu Bakar dan Abdurrahman bin ‘Auf yang bekerja sebagai pedagang.⁵⁵ Maka dapat disimpulkan bahwa Allah sangat menyukai orang-orang yang mau berusaha dan mencari rizki yang halal dan baik, bukan harta yang didapatkan dengan cara yang dibenci oleh Allah SWT.

c. *Ijma’*

⁵⁴ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (terj. A. Hasan), (Bandung: CV. Diponegoro, 1987), hlm. 457.

⁵⁵ Abillah F. Hasan, *17 Rahasia Nabi Muhammad*, (Jakarta: Elex Media Komputendo, 2012), hlm. 112.

Ulama sepakat bahwa dibolehkan sewa-menyewa dalam agama Islam. Dasar utama hukum *Ijarah* adalah bahwa Umat Islam membolehkan *Ijarah* disebabkan menjadi manfaat bagi seluruh manusia. (Diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa'I dari Said Ibnu Abi Waqash). Hendi Suhendi menegaskan dalam bukunya *Fiqh As-sunah* bahwa *ijma'* merupakan kesepakatan semua umat dan tidak ada yang membantah kesepakatan *ijma'* walaupun ada yang berbeda pendapat namun hal tersebut tidak dianggap.⁵⁶

Pendapat *Ijma'* Ulama upah tidak boleh samar kecuali hal tersebut berlaku bagi jumlahnya diketahui dan tertentu.

Dalam hal upah untuk makanan, pakaian, dan tempat tinggal, diperbolehkan untuk mempekerjakan pekerja sebagai imbalan atas penyediaan makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Ini adalah perbuatan Abu Bakar, Umar, Abu Musa, Abu Hurairah dari sahabat, dan tidak ada yang diketahui mengingkarinya, maka itu berarti *ijma'*. Bila si buruh mensyaratkan upah berupa pakaian dan nafkah tertentu yang disifatnya, itupun *jaiz* menurut pendapat ulama.⁵⁷ Ibnu Rusyd berkata dalam kitabnya *Bidayatul Mujtahid*

⁵⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah, Cet I*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.117-118.

⁵⁷ Ahmad Sahal Machfudz dan Mustofa Bisri, *Ensiklopedi Ijmak* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1997), hlm. 876.

“Sungguh *ijarah* itu diperbolehkan oleh semua Fuqaha Amshar (semua kota)”⁵⁸

2.1.3. Rukun dan Syarat *Ijarah bil al-‘amal*

Dalam banyak hal, *ijarah* memiliki banyak persamaan dengan jual beli. Di dalamnya juga terkandung makna pertukaran harta.⁵⁹ *Ijarah* juga memiliki rukun dan syarat yang berdekatan dengan jual beli. Dalam persoalan rukun, baik rukun *ijarah* maupun rukun lainnya, ulama Hanafiyah lebih memandang pada substansi pekerjaan yaitu sesuatu yang menunjukkan terjadinya akad, seperti *ijab* dan *qabul*.⁶⁰ Menurut Hanafiyah hanyalah *ijab* dan *qabul* dengan menggunakan lafal upah atau sewa. Perbedaan *ijarah* bentuk pertama banyak diterapkan dalam pelayanan jasa servis, sementara *ijarah* bentuk kedua biasa dipakai untuk investasi atau pembiayaan.

Sedangkan Jumhur Ulama lain lebih memandang rukun sebagai unsur yang membentuk sebuah perbuatan. Oleh karena itu rukun *ijarah* menurut mereka terdiri atas tiga unsur, yaitu *‘aqidayn* (*mu’jir* dan *musta’jir*), *sighah* (*ijab* dan *qabul*), dan *ma’qud ‘alaihi* (*ujrah* dan manfaat).⁶¹

1. Pelaku akad (*al-mu’jir* dan *al-musta’jir*)

⁵⁸ Muhammad bin Ahmad bin Muhammad bin Ahmad bin Rusy Al-Qrthubi, *Bidayatul Mujtahid wa Nihayatul Muqqtashid* (Beirut: Darul Kutub al-Ilmiyah, 1996 M) Vol. IV, hlm. 1339.

⁵⁹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah, Cet I*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 28.

⁶⁰*Ibid*, hlm. 31.

⁶¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah, Cet I*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 117.

Al-mu'jir (مؤجر) disebut dengan *al-ajir* (الأجر) dan *al-mukary* (المكاري) yang ketiganya mengacu pada makna yang sama. Yang menyewakan yaitu orang yang menyerahkan barang sewaan dengan akad *ijarah*. Istilah *al-ajir* yaitu orang yang menyewakan dirinya atau pekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan *al-musta'jir* adalah orang yang menyewa agar akad *ijarah* sah.⁶² Pelaku akad ini harus memenuhi syarat-syarat berikut:

a. Berakal

Dengan syarat berakal ini, maka tidak sah akad *ijarah* yang dilakukan oleh orang gila dan kanak-kanak, baik ia sebagai penyewa atau orang yang menyewakan, sebagaimana tidak sah jual beli yang mereka lakukan. Akad tersebut berlaku mengikat dan menimbulkan konsekuensi hukum, maka menurut Hanafiyah, pelakunya tidak dipersyaratkan telah *baligh*. Akad *ijarah* yang dilakukan anak-anak yang telah *mumayyiz* dan diizinkan walinya berlaku mengikat dan berdampak hukum. Tetapi kalau pelakunya berada dibawah pengampuan maka keabsahan akadnya itu tergantung dari wali pengampuan.⁶³

Malikiyah menegaskan bahwa *mumayyiz* menjadi syarat dalam akad *ijarah* dan jual beli. Sedangkan *balig* menjadi syarat yang menentukan berlaku mengikat atau tidaknya akad tersebut. Menurut Malikiyah sah akad *ijarah* yang dilakukan seorang yang belum balig, akan tetapi akad itu harus bisa dieksekusi setelah mendapat kerelaan (izin) dai walinya. Sementara menurut ulama

⁶² Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Mahram* (terj. Abi Fadhlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 460.

⁶³ Abdul Azis Dahlan, *Eksiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: Ictiar Baru Van Hoeve, 1996), hlm. 39.

Syafi'iyah dan Hanabilah untuk sahnya akad *ijarah* hanya mengemukakan suatu syarat untuk pelaku akad, yaitu cakap hukum (*baligh* dan berakal), alasan mereka adalah karena akad *ijarah* sama dengan jual beli yaitu akad kepemilikan semasa hidup.⁶⁴

b. Suka sama suka (عن تراض)

Akad *ijarah* dilakukan sah, seperti dalam jual beli diisyaratkan kedua belah pihak melakukan akad tersebut secara suka atau rela, terbebas dari paksaan dari pihak manapun. Konsekuensinya kalau akad tersebut dilakukan dengan atas paksaan maka akad tersebut tidak sah. Hal itu didasarkan

Firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat 29 sebagai berikut:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.”

Dalam kandungan surat An-Nisa menjelaskan bahwa melarang orang lain memakan harta orang lain atau hartanya sendiri dengan jalan yang bathil, artinya tidak boleh memakan harta sendiri dengan jalan yang bathil dengan cara membelanjakan hartanya pada jalan maksiat. Walaupun dalam ayat ini Allah SWT membatasi hanya dengan jalan perniagaan saja, tetapi itu tidak berarti bahwa orang dilarang memakan harta orang lain dengan

⁶⁴*Ibid*, hlm. 742.

jalan hibah, sedekah, dan sebagainya. Hanya disebutkan perniagaan itu, karena itulah jalan yang paling banyak dilakukan dalam tukar-menukar dan janganlah kamu bunuh-membunuh sesamamu dengan tidak ada hak, artinya dengan tidak ada suatu sebab yang diizinkan oleh *syara'* atau janganlah kamu membunuh diri orang lain karena perbuatanmu itu adalah suatu perbuatan yang mengakibatkan kamu akan dihukum bunuh (dihukum hal yang sama). Menurut hakikat ayat ini dilarang membunuh orang lain atau membunuh diri sendiri.⁶⁵

Sesama pengusaha hendaklah bersaing secara sehat, tidak saling melakukan kecurangan yang dapat mengakibatkan kerugian diantara salah satu pihak. Sebaiknya buatlah kesepakatan terlebih dahulu antara kedua belah pihak agar tidak menimbulkan perselisihan dengan kerja sama kedepannya. Dengan demikian akan terjalin mitra kerja yang baik. Allah melarang mengambil harta orang lain dengan jalan yang batil (tidak benar) kecuali dengan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka. Allah membolehkan dengan jual beli dengan dasar suka sama suka tanpa suatu paksaan, karena jual beli yang dilakukan secara paksa tidak sah walaupun ada bayaran atau penggantinya.⁶⁶

2. *Sighah*

Dalam pertukaran objek akad, *ijarah* sama dengan jual beli. Dimana persyaratan *sighah* dalam *ijarah* juga sama dengan

⁶⁵ *Ibid*, hlm. 260.

⁶⁶ Sonhadji, dkk, *Al-Quran dan Tafsirnya*, Jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1991). Hlm. 159.

jual beli. Secara umum, *sighah ijarah* diisyaratkan bersesuaian dan bersatunya majlis akad seperti yang dipersyaratkan dalam akad jual beli. Maka akad *ijarah* tidak sah bila *Ijab* dan *qabul* tidak bersesuaian antara objek akad dan batas waktu.

Selain itu pada transaksi muamalah yang lain, akad itu sendiri tidak disertai dengan syarat yang tidak sejalan dengan *ijarah* misalnya, seseorang menyewakan rumahnya kepada orang lain dengan syarat ia menempati rumah itu selama satu bulan. Syarat yang dikemukakan dalam akad seperti ini membuat objek akad *ijarah* tersebut tidak bisa langsung diserahkan kepada penyewa. Sementara salah satu syarat sahnya *ijarah* adalah objek akadnya langsung bisa dimanfaatkan dan diserahterimakan. Kalau akad itu masih tetap dipertahankan maka *ijarah* itu baru sah dan berlaku mengikat semenjak rumah itu diserahkan kepada penyewa.⁶⁷

3. *Ma'qud 'alaihi* (manfaat dan upah)

Seperti transaksi pertukaran lainnya, dalam *ijarah* juga terdapat dua buah objek akad, yaitu benda atau pekerjaan dan uang sewa atau upah. Persyaratan sebagai berikut:

a. Barang dan pekerjaan yang diakadkan

Istilah yang digunakan untuk berakad atau pekerjaan yang di *ijarahkan* juga beragam. Selain disebut dengan *al-ma'jur* (المأجور), ia juga biasa disebut dengan *al-mu'jar* (المؤجر), dan *al-musta'jar* (المستأجر). Maksudnya sesuatu yang diberikan dalam akad

⁶⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta : Raja Gravindo Persada, 2005), hlm. 42.

ijarah barang atau pekerjaan yang diadakan secara spesifik harus memenuhi persyaratan berikut:

1. Objek yang diijarahkan dapat diserahkan baik manfaat maupun bendanya, maka tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat diserahkan.
2. Manfaat dan objek yang diijarahkan harus sesuatu yang dibolehkan agama, artinya benda yang diijarahkan itu termasuk klasifikasi harta *mutaqawwim*. Seperti menyewa buku untuk dibaca, menyewa rumah untuk didiami. Atas dasar itu Fuqaha' sepakat menyatakan tidak melakukan *ijarah* terhadap perbuatan maksiat seperti menggaji seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir.
3. Manfaat objek yang akad diijarahkan harus diketahui sehingga perselisihan dapat dihindari. Pengetahuan kedua belah pihak terhadap objek akad itu sendiri juga sangat menentukan kerelaan kedua belah pihak.
4. Jelas ukurannya untuk penentuan ukuran biasanya dipakai standard uang, ukuran berat dan jarak (gram, liter, meter, dan sebagainya), bilangan (ekor untuk hewan, buah untuk benda dan lain sebagainya).
5. Diketahui batas waktunya, awal dan akhirnya. Penentuan batas waktu ini biasanya mengikuti batasan waktu secara umum seperti jam, hari, minggu, bulan, tahun, dan sebagainya. Imbalan terhadap benda yang disewa atau pekerjaan yang diupahkan harus ditentukan batas waktu.
6. Perbuatan yang *ijarah* bukan perbuatan yang fardhu atau diwajibkan bagi *mu'ajir* (penyewa) sebelum akad

dilaksanakan, seperti shalat, puasa, dan sebagainya. Dengan kriteria ini menurut ulama Hanafiyah tidak sah mengupah seseorang untuk mengajar seseorang Al-Qur'an dan ilmu pengetahuan, sebagaimana tidak sahnya mengupah seseorang untuk melakukan shalat dan puasa, karena semuanya itu merupakan *fardhu 'ain* bagi semua orang (termasuk si pengupah). Tapi menurut ulama *Syafi'iyah* boleh mengupah orang yang mengajar Al-Quran dan ilmu pengetahuan sebab dalam hal itu yang terjadi adalah imbalan terhadap pekerjaan yang jelas.

7. Manfaat yang *dijarah* menurut kebiasaan memang dapat *dijarahkan*. Seperti menyewa toko computer maka tidak boleh menyewakan pohon untuk menjemur pakaian, karena hal itu diluar kebiasaan.
8. Pekerjaan yang *dijarah* bukan sesuatu yang bermanfaat bagi si pekerja. Oleh karena itu pada dasarnya tidak boleh memberi upah seseorang atas ketaatan yang dilakukannya.⁶⁸
- b. Upah atau imbalan

Selain disebut *ujrah*, upah atau sewa dalam *ijarah* juga terkadang juga disebut dengan *al-musta'jar fih* (المستأجر فيه) yaitu: harta yang diserahkan pengupah kepada pekerja sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dikehendaki akad *ijarah*.⁶⁹ Ada hak dan kewajiban yang menjadi dasar transaksi dalam ekonomi Islam semuanya harus berjalan dengan *syari'at* dan ketentuan-

⁶⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Jakarta: Cakrawala Publishing, 2009) hlm. 206.

⁶⁹ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003), hlm. 18.

ketentuan yang telah ditetapkan dalam Al-Qur'an dan hadits yang telah diproses dengan baik oleh para ulama. Member pekerjaan harus dibarengi oleh upah yang sesuai tiada yang terdiskriminasi secara sepihak. Dalam hal ini sahnyanya *ijarah bi al-'amal* dengan adanya upah atau imbalan yang harus memenuhi syarat-syarat seperti berikut ini:

1. Upah atau imbalan adalah sesuatu yang dianggap harta dalam pandangan *syari'ah* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.
2. Sesuatu yang berharga atau dapat dihargai dengan uang sesuai dengan adat kebiasaan setempat kalau ia berbentuk jasa, maka ia harus jasa yang tidak dilarang *syara'*.
3. Perbuatan yang *dijarahkan* bukan perbuatan yang *fardhu* atas *mu'ajir* (pekerja) sebelum akad dilaksanakan, seperti shalat, puasa dan sebagainya.

Dari beberapa konsep yang telah dikemukakan oleh para ulama dan cendekiawan muslim dapat dipahami bahwa *ijarah bi al-'amal* merupakan suatu akad perjanjian upah-mengupah untuk pemanfaatan jasa yang harus didasari dengan adanya *job description* (deskripsi pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan tindakan yang dapat memberatkan pihak pekerja. Seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga yang seringkali harus mengerjakan apa saja yang diperintahkan oleh majikannya.

Job description merupakan suatu upaya penting dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Hal ini dibutuhkan supaya

seorang pekerja tidak merasa diberatkan oleh tumpukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, dengan adanya *job descripton* tersebut permasalahan yang dihadapi oleh seorang pekerja sedikit teringankan.⁷⁰

Syarat sah *ijarah* berbentuk:

1. Syarat terjadinya akad
2. Syarat *nafadz* (berlangsungnya akad)
3. Syarat sahnya akad.
4. Syarat mengikatnya akad (*syarat luzum*)

Menurut Sayyid Sabiq yang menjadi rukun *ijarah* adalah adanya ijab dan qabul serta orang yang melakukan akad adalah orang yang berakal dan *baliqh*. Adapun yang menjadi syarat sah *ijarah* menurut Sayyid Sabiq adalah:

1. Adanya unsur saling rela antara kedua pihak pelaku akad. Apabila salah satu pihak dipaksa untuk melakukan akad, maka akadnya dianggap tidak sah.
2. Mengetahui manfaat barang tersebut dengan jelas.
3. Barang yang menjadi objek akad sewa dapat diserahkan terimakan pada saat akad.
4. Barang dapat diserahkan terimakan termasuk manfaat yang dapat digunakan oleh penyewa.
5. Manfaat barang tersebut adalah hukumnya mubah (boleh), tidak termasuk yang diharamkan.⁷¹

⁷⁰ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*,(Jakarta : PT Raja Grafindo, 2003), hlm. 185.

⁷¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*,(Jakarta: Cakrawala Publishing, 2009) hlm. 205.

Nasrun Harun dalam bukunya menambahkan syarat sahnya *ijarah* yaitu:

1. Untuk orang yang melakukan akad haruslah *baliqh* dan berakal.
2. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa seperti menyewa seseorang untuk menggantikan penyewa naik haji.
3. Upah atau sewa dalam akad *ijarah* ini harus jelas, tertentu, dan bernilai harta.⁷²

2.1.4. Macam-macam *Ijarah*

a. Dari Segi Jenisnya

Ijarah dapat dibagi menjadi dua, yaitu *ijarah* terhadap benda atau sewa-menyewa dan *ijarah* atas pekerjaan atau upah-mengupah.

1. *Ijarah a'yan*, dalam hal ini terjadi sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.
2. *Ijarah bil al-'amal*, dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia dimana pihak penyewa memberi upah kepada pihak yang menyewakan.⁷³

Ijarah bil 'amal terbagi dua, yaitu:

⁷² Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 232.

⁷³ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Renika Cipta, Cet 2, 2001), hlm. 426.

- a. *Ijarah Khusus* yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya bagi si pekerja tidak boleh bekerja kepada orang lain, si pekerja hanya bekerja kepada orang yang memberinya upah.⁷⁴ Seperti pembantu rumah tangga.
- b. *Ijarah Musytarak* yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerjasama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.⁷⁵ Seperti para pekerja pabrik.

b. Dari Segi Waktunya

Menurut pendapat Imam Syafi'i, *ijarah* terbagi dua macam, yaitu:

- a. *Ijarah 'Ain* yaitu sewa-menyewa atas manfaat yang bersinggungan langsung dengan bendanya, seperti menyewakan tanah perkarangan, hewan pengangkut yang telah ditentukan dan mempekerjakan orang tertentu.
- b. *Ijarah Dzimmah* yaitu sewa-menyewa dalam bentuk tanggungan, misalnya menyewakan mobil dengan ciri-ciri untuk kepentingan tertentu, menyewa jasa penjahit untuk membuat baju atau jasa buruh untuk membangun rumah atau melakukan pekerjaan lainnya.

Keabsahan menyewakan tanah hanya dapat digunakan dalam akad *ijarah 'ain* karena penyewaan tanah tidak dapat ditetapkan dalam bentuk tanggungan, adapun barang selain tanah

⁷⁴ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 133.

⁷⁵ *Ibid*, hlm. 134

dapat dilakukan dengan *ijarah 'ain* dan *ijarah dzimmah*. Upah dalam *ijarah dzimmah* disyaratkan harus diserahkan di majelis akad, sama seperti pembayaran harga dalam akad salam. Upah tidak boleh ditunda, diganti dengan yang lain dan tidak boleh dibebaskan.⁷⁶

Dalam perjanjian *ijarah* kedua belah pihak harus bersikap jujur dan adil, sehingga tidak ada pihak yang merasa teraniaya ataupun dirugikan. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti mereka tidak dibayar secara adil dari hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.⁷⁷ Jadi, setiap majikan harus membayar para pekerja sesuai dengan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, Islam menganjurkan setiap bentuk transaksi harus dilakukan secara adil agar tidak ada pihak yang merasa di rugikan. Kata adil di sini terdapat dua makna yaitu adil yang berarti jelas dan transparan, dan adil yang berarti proporsional.

Prinsip adil yang dimaksud adalah jelas pada akad yang dilakukan oleh pihak majikan dan pekerja atas dasar suka sama suka atau adanya kerelaan dari para pihak yang melakukannya. Dalam akad (perjanjian) tersebut menerangkan secara jelas pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja, kejelasan upah yang

⁷⁶ Wahbah Zuhaili, *Fiqih Imam Syafi'i*, (Jakarta: Almahira, Cet 1, 2001), hlm. 49-51.

⁷⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 363.

akan diterima oleh pekerja dan bagaimana tata cara pembayaran upah tersebut.⁷⁸

Makna adil yang bermakna proporsional yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan dibalas sesuai dengan berat ringan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama akan mendapatkan upah yang sama pula. Allah telah memerintahkan kepada setiap manusia untuk selalu berlaku adil. Hal ini tercantum dalam Firman Allah dalam surah An-Nahl (16) ayat 90, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

- a. Layak Dalam prinsip *ujrah* terdapat dua pengertian layak yaitu layak yang berarti cukup dan sesuai pasar. Layak dalam arti cukup di sini mengandung pengertian layak atas cukup pangan, sandang dan papan, artinya upah harus

⁷⁸ Didin Hafidhudhin, *Sistem Pengajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses Press, 2008), hlm. 32.

mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar *dharuriyat*.⁷⁹

Allah berfirman dalam surah Thaahaa (20) ayat 118-119:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ

Artinya:

“Sungguh, ada (jaminan) untukmu di sana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang.”

أَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ

Artinya:

“Dan sungguh, di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari.”

Quraish Shihab dalam bukunya yang berjudul Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, menjelaskan sesungguhnya engkau tidak akan lapar sesaatpun di dalam Syurga karena pangan yang melimpah dan tidak akan telanjang karena pakaian tersedia beranekaragam dan tidak akan merasa dahaga, dan kata “*tadha*” dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak ulama yang memahaminya dalam arti naungan yakni rumah. Ayat diatas menyebut dengan sangat teliti kebutuhan pokok manusia kapan dan dimanapun mereka berada yaitu pangan, sandang dan

⁷⁹ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Yogyakarta: PPMI, 2000), hlm.35-36.

papan. Itu hal-hal yang bersifat material minimal yang harus dipenuhi oleh manusia.⁸⁰

Sedangkan layak yang bermakna sesuai pasar telah disebutkan Allah SWT dalam surah As-Syu'ara (26) ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.”

Setiap orang memiliki hak dan kewajiban yang seimbang, yang mana hak yang diterima harus sesuai dengan kewajiban yang dilakukan, sehingga kita tidak boleh mengurangi hak orang lain. Contohnya seorang pengusaha atau majikan tidak boleh mengurangi hak (upah) yang seharusnya diperoleh oleh para pekerja/buruh setelah mereka melakukan kewajibannya, sehingga dapat merugikan para pekerja tersebut. Jadi, didalam suatu transaksi tidak boleh ada pihak yang merasa dirugikan ataupun terzalimi.

Adapun penentuan upah (*ujrah*) dalam perjanjian atau transaksi *ijarah*, ada dua pembagian, yaitu:⁸¹

- a. *Ujrah* yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi syaratnya adalah

⁸⁰ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian Al-Qur'an*, Volume 7, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 690

⁸¹ Taqiyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Perekonomian Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 103.

ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.

- b. *Ujrah* yang sepadan (*ajrun mitsli*), yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya. Oleh karena itu penentuan upah dalam suatu perjanjian atau transaksi harus dilakukan secara musyawarah antara pengusaha atau majikan dengan pekerja/buruh, agar tidak ada terjadinya perselisihan di kemudian hari.

2.2. Ketentuan Kerja Karyawan

a. Bentuk Pekerjaan

Pekerjaan yang dikerjakan haruslah pekerjaan yang halal dalam hal ini para pekerja dilarang keras untuk menerima pekerjaan yang haram karena pekerjaan yang haram tidak membawa kepada keberkahan. Jikalau seorang majikan memberi pekerjaan kepada pekerja maka hal itu dianggap *jaiz* atau boleh, asalnya dibenarkan sesuai *syara'*. Pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan kebijakan yang dibuat oleh negara. Para pekerja wajib memberikan seluruh tenaganya sesuai dengan kesepakatan berlaku.

b. Waktu Kerja

Didalam sebuah kontrak terkadang terdapat waktu dan jenis pekerjaan yang dikontrak. Jika terjadi masalah disebabkan pekerjaan

antara kedua belah pihak maka kontrak tersebut tidak dapat dibubarkan. Oleh karena itu pekerja wajib melaksanakan sesuai kontrak yang telah disepakati.

c. Gaji/Upah

Nabi Muhammad SAW menegaskan agar upah segera dibayar atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Gaji yang dibayarkan majikan harus disebutkan saat akad dan juga pula upahnya. Oleh karena itu perusahaan membayarkan upah itu besarnya tercantum pada akad. Dan bayaran upah itu boleh dibayarkan bulanan, mingguan bahkan harian.

Selain itu manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada suatu ketika kelompok buruh atau serikat tenaga kerja menuntut upah yang terlalu tinggi diluar batas kewajaran yang hal itu diluar kemampuan perusahaan atau penyewa tenaga kerja.⁸²

2.3. Pihak-pihak Yang Dapat Menentukan Upah Karyawan

Ada beberapa pihak yang dapat menentukan upah karyawan yaitu :

- a. Buruh dan pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya.
- b. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha

⁸² Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akadem iManajemen Perusahaan YKPN, 2004), hlm. 166-167.

dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.

- c. Negara dalam intervensinya negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan.⁸³

2.4. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Menyangkut penentuan upah kerja, *syari'at* Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut : Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadist.⁸⁴ Rasulullah SAW. memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya.

Rasulullah SAW Bersabda:

من استاجر فليع له أجره

⁸³ Baqir Syarif al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, Cetakan Pertama, (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm. 250.

⁸⁴ Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : Irtikaz, 2016), hlm. 293.

Artinya:

“Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya.” (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).⁸⁵

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk agar majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering Dalam Al-Qur'an dan hadis. Rasulullah SAW menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.

Rasulullah SAW bersabda:

عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم
أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجه).

⁸⁵ Ibnu Hajar Al Asqalani, *Bulughul Maram*, terj, Kahar Masyhur (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 515.

Artinya:

“Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah).⁸⁶

Hadis Rasulullah SAW menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Jika memperkerjakan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut sesegera mungkin, sehingga kedua belah pihak tidak ada yang menzalimi atau merasa akan dirugikan satu sama yang lain.

Firman Allah SWT dalam Surat Ath Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمْلًا فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ وَأَمْرُهُمَا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَ فَسْتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya:

“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui

⁸⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 113.

*kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*⁸⁷

Maksudnya Tunaikanlah hak pekerja setelah pekerjaannya selesai setelah kesepakatan pembagian gaji perbulannya. Ini dilakukan untuk menghilangkan keraguan dan keterlambatan terhadap pembayaran upah untuk para pekerja. Umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan. Agar kedua belah pihak tidak ada yang merasa dizholimi antara satu dengan yang lain.

a. Memberikan Upah Yang Adil

Majikan tidak boleh meghilangkan hak sepenuhnya dari pekerja karena hal ini tidak dibenarkan. Upah diberikan kepada pekerja tanpa harus adanya diskriminasi dari pihak manapun. Setiap pihak wajib memperoleh bagian yang sah yang bersifat keadilan dari kedua belah pihak.

Prinsip keadilan sudah termaktub dalam potongan ayat sebagai berikut:

Firman Allah Swt dalam surat Al Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ
 إِلَّا تَعْدِلُوا ۗ عَدْلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya:

⁸⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. Al- Ath-Thalaaq/65 : 6.

”Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah/5 : 8.)⁸⁸

Adil merupakan kata yang paling lazim diucapkan tapi sulit untuk dilaksanakan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah atau gaji adalah keadilan.

b. Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :

- 1) Adil Bermakna Jelas dan Transparan, Artinya pekerjaan yang dilaksanakan haruslah transparan atau jelas hal ini harus jelas dari segi penguapaham waktu kerja, tata cara pembayaran dan lain lain.
- 2) Adil Bermakna Proporsional bermakna proporsional artinya suatu pekerjaan yang sesuai dengan porsinya atau dengan kata lain pekerjaan dibalas sesuai menurut takaran pekerjaannya.⁸⁹

Prinsip keadilan dalam Islam-tercantum dalam firman Allah Swt dalam Al Quran surat Al Jaatsiyah ayat 22:

⁸⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012), QS. Al-Maidah/5 : 8.

⁸⁹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), hlm.30.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (QS. AlJaatsiyah/45 : 22).⁹⁰

Ayat lain juga menjelaskan hal yang sama bagaimana pemberian upah terhadap seorang pekerja yaitu dalam Firman Allah Swt dalam surat Al Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.⁹¹

Firman Allah Swt dalam surat Al Kahf ayat 77:

فَانطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا آتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَا أَهْلُهَا فَابُوا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَاقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

Artinya:

Maka keduanya berjalan; hingga ketika keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka berdua meminta dijamu oleh penduduknya, tetapi mereka (penduduk negeri itu) tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya

⁹⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. AlJaatsiyah/45 : 22.

⁹¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. al-Ahqaf Ayat/46 : 19

*mendapatkan dinding rumah yang hampir roboh (di negeri itu), lalu dia menegakkannya. Dia (Musa) berkata, “Jika engkau mau, niscaya engkau dapat meminta imbalan untuk itu.”*⁹²

Firman Allah Swt dalam surat An Najam ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya:

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-najam Ayat/53 : 39).⁹³

Firman Allah Swt dalam surat Yasin ayat 54:

فَالْيَوْمَ لَا تَظْلِمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikit pun dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Yaasin Ayat/36 : 54)⁹⁴

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Al-Faruqi menegaskan bahwa Islam berprinsip bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar. Sedangkan Maududi menegaskan bahwa kebijakan gaji berbeda diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai

⁹² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. Al-Kahfi Ayat/18 : 77

⁹³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS.. An-najam Ayat/53 : 39

⁹⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. Yaasin Ayat/36 : 54

keahlian dan pengalaman. Gaji boleh saja berbeda dari tempat yang satu ke tempat yang lain dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.⁹⁵

c. Memberikan Upah Yang Layak

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dilihat dari tiga aspek: yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran (tidak mengurangnya).

Allah Swt Berfirman dalam QS. Asy-Syua'ra ayat 183 sebagai berikut :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.” (QS. Asy-Syua'ra Ayat/26 : 183).⁹⁶

A R - R A N I R Y

2.5. Hak-hak Pokok Karyawan

- a. Pekerja yang diberikan upah sebaiknya dapat menjalani kenikmatan kehidupan yang layak.

⁹⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), hlm.35.

⁹⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. Asy-Syua'ra Ayat/26 :183.

- b. Tidak boleh memberikan pekerjaan diluar kemampuan fisiknya, dan jika perusahaan memberikan pekerjaan yang berat maka hendaknya harus diberi bantuan modal yang lebih.
- c. Para majikan wajib memberikan bantuan ketika sakit misalnya bantuan pengobatan yang sesuai dengan sakitnya. jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat).
- d. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh negara islam dari dana zakat.
- e. Pihak majikan diharapkan mengeluarkan sedekit hartanya di jalan Allah atau disebut sedekah/ infaq baik terhadap pekerja atau anak anak mereka. dan anak-anak mereka.
- f. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- g. Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- h. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.

- i. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan
- j. Efisiensi kerja mereka tidak terganggu.⁹⁷

2.6. Prinsip Keadilan

Pengertian Adil menurut Kamus besar bahasa Indonesia adalah tidak berat sebelah, tidak memihak.⁹⁸ Maksud dari kata tidak memihak, tidak memihak atau berat sebelah kepada salah satu pihak seperti membayarkan upah harus sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Adil menurut Islam merupakan norma paling utama dalam keseluruhan aspek perekonomian. Seperti dalam pemberian imbalan jasa kepada para pekerja harus bersifat adil. Manusia sebagai khalifah di muka bumi harus memelihara hukum Allah di bumi dan menjamin bahwa pemakaian segala sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia agar mendapat manfaat secara adil dan baik.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nissa' ayat 135:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ
وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ
وَإِن تَلَوْا أَوْ تَعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya:

⁹⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 391-392.

⁹⁸ Meity Taqdir Qodratillah, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011), hlm. 4.

“Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatan (kebaikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Maha teliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan.”⁹⁹

Maksud ayat diatas yaitu menegakkan keadilan adalah kewajiban bagi setiap muslim. Setiap muslim bersikap adil kepada siapapun menetapkan hak dan kewajibannya tanpa memikirkan keluarga atau kerabat, semua harus diperlakukan secara adil yang dilakukan adalah semata-mata hanya karena Allah. Semua sistem ekonomi mempunyai tujuan yang sama yaitu menciptakan sistem perekonomian yang adil. Namun, tidak semua sistem mampu dan secara konsisten menciptakan sistem yang adil. Tanpa keadilan, manusia akan menjadi kelompok-kelompok dalam berbagai golongan. Golongan yang satu akan menzalimi golongan yang lainnya, sehingga terjadi permusuhan antara manusia. Masing-masing berusaha mendapatkan hasil yang lebih dari pada usaha yang dikeluarkannya karena kerakusannya.¹⁰⁰

3. Dasar dan Tujuan Adil

⁹⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. An-Nissa' Ayat/4 :135

¹⁰⁰ Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam* Edisi Ketiga, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 35-43.

Sesungguhnya Islam menjadikan keadilan memiliki urgensi yang besar, dimana Islam menjadikan sebagai dasar hukum.

Firman Allah Swt dalam surat An-nisaa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”

Tujuan dasar dari upah yang adil (sepadan) adalah untuk melindungi kepentingan pekerja dan majikan serta melindungi mereka dari saling mengeksploitasi dalam transaksi bisnis.¹⁰¹ Maksudnya, majikan tidak boleh menyalahgunakan kekuasaannya sebagai pemilik usaha/perusahaan untuk memperkerjakan pekerja tanpa mengenal waktu.

4. Unsur dan Kriteria Adil

Upah harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria keadilan bagi pekerja dibidang hukum pengupahan berupa kebutuhan pokok, kebutuhan sekunder, menabung, dan kebutuhan kemasyarakatan. Pemilik usaha adil dalam pembayaran upah yang sesuai dengan kesepakatan/perjanjian

¹⁰¹ M. Ghufron, “Politik Negara dalam Pengupahan Buruh di Indonesia”, *Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, hlm., 124.

bersama. Nominal yang ditetapkan oleh pemerintah dalam pembayaran upah terdapat dalam Keputusan Gubernur Aceh tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh Tahun 2022. Besarnya Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2022 adalah sebesar Rp.3.280.327 (Tiga Juta Dua Ratus Delapan Puluh Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Tujuh Ribu Rupiah) perbulan.¹⁰²

5. Upah yang Adil

Upah yang layak harus didasarkan pada suatu kriteria tertentu. Kriteria keadilan bagi pekerja dibidang hukum pengupahan berupa Pemberian upah harus selalu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan ini berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata. Standar Penentuan upah menurut Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah adalah upaya pemerintah dalam memberikan imbalan atas jasa yang dilakukan kepada pekerja yang berdasarkan prikemanusiaan seperti menggunakan prinsip keadilan sehingga upah yang diberikan tidak dihilangkan ataupun dikurangi. Upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

Ditetapkan dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan

¹⁰² Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1756/2021 tanggal 3 Desember 2021 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Banda Aceh Tahun 2022

memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”¹⁰³ Sedangkan dalam istilah Ekonomi disebut *Job description* (deskripsi pekerjaan) adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Selain itu menurut Pasal 81 ayat (25) Undang-undang Cipta Kerja menjelaskan bahwa perusahaan tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang sudah disesuaikan pemerintah. Dasar hukum tersebut, sudah jelas bahwa perusahaan wajib membayar UMR sesuai daerah perusahaan itu berdiri.

2.7. Tinjauan Umum Upah Menurut Hukum Positif

2.7.1. Pengertian Upah

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan sendiri merupakan himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan atau upah.¹⁰⁴ Berdasarkan materi perkuliahan Hukum Perburuhan, upah dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. 1320 KUHPerdata tentang perjanjian

¹⁰³ Abdul Khadim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2016), hlm. 32.

¹⁰⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Ikrar Mandiriabadi, 1992), hlm. 20.

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- d. Kepmenakertrans No. KEP./102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- e. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah, serta peraturan-peraturan lainnya. Secara umum upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah mungkin agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.¹⁰⁵

Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul “*Principles of Personal Management*” menyatakan bahwa upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Upah merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Upah sendiri berfungsi sebagai jaminan untuk melangsungkan suatu kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi yang dinyatakan ataupun dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu

¹⁰⁵ Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 87.

persetujuan atau kesepakatan, Undang-undang serta peraturan-peraturan lainnya yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja.

Selanjutnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30 menyebutkan bahwa 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Hukum Positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap - tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Dengan upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.¹⁰⁶

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah merupakan hak pekerja atau 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

¹⁰⁶ Abner Hutabarat, *Kebijakan Upah Minimum*, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, (Jakarta : 1984), cet. ke-1, hal. 13.

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰⁷

Sehingga upah dapat diartikan sebagai imbalan yang wujudnya bermacam-macam dari pemberi kerja kepada penerima kerja sesuai dengan kesepakatan dan perundang-undangan atas usaha dan jasa telah dilakukan. Upah yang diberikan kepada seseorang selain harus sebanding dengan jasa yang dilakukan juga harus bermanfaat dalam pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam merangsang atau memotivasi kerja buruh banyak perusahaan yang menerapkan atau memberikan tambahan-tambahan pendapatan seperti bonus, *fringe benefit* (keuntungan-keuntungan), tunjangan-tunjangan dan lain sebagainya.

Buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha yang bertanggungjawab atas lingkungan perusahaannya, dengan tetap memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar. Dengan adanya hubungan kerja maka akan muncul hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik pihak pekerja maupun pengusaha yaitu waktu kerja. Dalam peraturan perundang-undangan telah ditetapkan tentang ketentuan waktu kerja. Pasal 77 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa waktu kerja meliputi:

¹⁰⁷ Pasal 1 ayat 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) meliputi :
 - 1). 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁰⁸

Sektor usaha atau pekerjaan tertentu tersebut berhubungan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang mengatur mengenai waktu kerja dan waktu kerja lembur serta upah kerja lembur disektor usaha atau pekerjaan tertentu yaitu:

- a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah tertentu;

¹⁰⁸ Pasal 77 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Contoh: Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral minyak bumi, Gas Alam, dan Batu Bara

- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi tertentu;

Contoh Pertambangan Batu Bara, Pertambangan Minyak Bumi dan Pertambangan Pasir.

- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per11/Men/VII/2010 tentang Waktu Kerja dan Istirahat di Sektor Perikanan pada Daerah Operasi tertentu.

Contoh sektor perikanan ikan lele, ikan Hias

Apabila melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh perundang-undangan maka waktu kerja disebut dengan waktu kerja lembur, dan telah diatur dalam Pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat(2) harus memenuhi syarat; **A R - R A N I R Y**

- 1) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- 2) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu

- a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur
- b. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- c. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana diatur dalam ayat(2) dan ayat(3) diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁰⁹

2.7.2. Kerja Lembur dan Upah Lembur

Kerja lembur dan upah lembur telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Bahwa dalam Pasal 4 ayat (1) yang berbunyi ‘Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja maka wajib membayar upah lembur’, yang dimaksud dengan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur adalah :

- a. Waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- b. Waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

¹⁰⁹ Pasal 78 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- c. Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tersebut dengan ketentuan:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- c. Ketentuan waktu kerja lembur tersebut tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan perintah tertulis dan persetujuan tertulis tersebut dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah kerja lembur
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya

- c. Memberi makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih, pemberian makan dan minum tersebut tidak boleh diganti dengan uang.

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:

- 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;

- 2) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam

- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :

- 1) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;

- 2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

3) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Menurut Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, upah dapat berupa uang, barang, atau jasa. Dalam dasar-dasar perburuhan dijelaskan mengenai jenis-jenis upah yang meliputi :

- a. Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (Real Wages) adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari:
 - 1) Besar kecilnya jumlah uang yang diterima
 - 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan
- c. Upah Hidup adalah upah yang diterima pekerja relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya.

- d. Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya.
- e. Upah Wajar (Fair Wages) adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Upah wajar sering dipengaruhi oleh:

- 1) Kondisi negara pada umumnya
- 2) Nilai upah rata didaerah 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.

Apabila dipandang dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.¹¹⁰ Dalam hal pembayaran upah, pengusaha dan pekerja atau buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Menurut pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 jangka

¹¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Ikrarabadi, 1992), hlm.130-131.

waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Bila upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu bekerja.

Sistem pelaksanaan pemberian upah dapat digolongkan ke dalam 3 kelompok:

- a. Sistem gaji menurut waktu, yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya.
- b. Sistem gaji menurut kesatuan hasil, yaitu sistem pemberian upah yang hanya akan dibayarkan jika pekerja/buruh telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan
- c. Sistem upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.¹¹¹

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah bahwa para pengusaha untuk mendorong para pekerja/buruh dalam bekerja agar lebih disiplin, giat dan produktif, banyak perusahaan yang memberikan bermacam-macam tunjangan. Dimana upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap termasuk kedalam

¹¹¹ M. Manulung, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, cet. Ke-1, (Yogyakarta: Liberty, 1991), hlm. 123.

komponen upah sedangkan fasilitas, bonus(*insentif*), dan tunjangan hari raya merupakan komponen dari non upah.

1. Pengertian komponen upah adalah sebagai berikut:
 - a. Upah Pokok: imbalan atas dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
 - b. Tunjangan Tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain-lain. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.
 - c. Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan kedalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran.

2. Pengertian pendapatan non upah sebagai berikut :

- a. Fasilitas: kenikmatan dalam bentuk nyata (*nature*) yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.
- b. Bonus: bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- c. Tunjangan Hari Raya (THR).¹¹²

¹¹² Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah.

BAB TIGA

ANALISIS PENGUPAHAN PEKERJA *SECURITY* RUMAH SAKIT PERTAMEDIKA BANDA ACEH DALAM PERSPEKTIF *IJARAH BIL 'AMAL*

3.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati

RSPUR atau Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati merupakan rumah sakit swasta Tipe C milik universitas Abulyatama. Letaknya sangat strategis di jalan Sekolah Labui Dusun 5, Gampong Teuk Pahlawan, Kecamatan Baiturrahman Banda Aceh. Rumah Sakit ini juga menawarkan fasilitas bagi masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan. Rumah Sakit ini bekerjasama dengan rumah sakit Pertamina Bina Medika (Pertamedika) yang merupakan bagian dari Healthcare Corporation (IHC). Manajemen rumah sakit ini telah dikomputerisasi menggunakan sistem IT/SIM-RS agar database terekam dan tersimpan dengan baik, dan juga mendukung untuk pelaksanaan terapi yang efektif bagi pasien. Kemudian rumah sakit ini sudah menyusun strategi pengembangan bisnis dalam tempo waktu lima tahun kedepannya.

Pelayanan kesehatan yang diperuntukkan bagi masyarakat telah dimulai pada akhir Desember 2015, sejak diterbitkannya izin tetap penyelenggaraan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Nomor 417 Tahun 2015 oleh Pemerintah Kota Banda Aceh. Saat awal operasionalnya, Rumah Sakit ini telah memberikan pelayanan

bagi masyarakat mulai akhir Desember 2015, sejak diterbitkan izin tetap penyelenggaraan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Nomor 417 Tahun 2015 oleh pemerintah Kota Banda Aceh. Pada saat dimulainya operasional, pelayanan yang tersedia meliputi unit rawat jalan sub unit poliklinik spesialis, ruang bersalin, ruang gawat darurat (UGD), ruang OP, fasilitas diagnostik masuk kedalam unit instalasi laboratorium dan instalasi radiologi), instalasi kamar jenazah, instalansi farmasi dan juga tersedia USG 4 dimensi. Berjalannya operasional maka pihak rumah sakit dibantu oleh karyawannya seperti karyawan medis dokter, perawat, bidan, *security* (keamanan), dan *cleaning* (kebersihan).

Pelayanan yang tersedia adalah unit rawat jalan (poliklinik spesialis), unit gawat darurat (UGD), unit rawat inap, instalasi ruang operasi, ruang bersalin, fasilitas penunjang diagnostik (instalasi laboratorium dan instalasi radiologi), instalasi farmasi, instalasi kamar jenazah. Sementara fasilitas lain yang tersedia adalah radiologi dan USG 4 dimensi. Selanjutnya, sebagai penunjang dalam kelancaran operasionalnya rumah sakit juga dibantu oleh karyawan-karyawan, seperti dokter, perawat, bidan, petugas kebersihan dan petugas keamanan.

Rumah sakit ini hanya mempunyai 120 tempat tidur, kemudian pihak RSPUR menambah menjadi 172 tempat tidur. Penambahan fasilitas yang memadai dan canggih seperti ruang rehab jantung bekerjasama dengan Institusi Jantung yang bertaraf internasional. Kemudian RSPUR juga menambah ruang kamar dari VIP, kelas I, kelas II, dan kelas III menjadi VVIP dan sweet room.

Member IHC (Healthcare Corporation) adalah salah satu rujukan rumah sakit BUMN, RSPUR akan mengupayakan professional untuk melayani masyarakat, dan menjadi salah satu acuan pertimbangan yang tepat bagi masyarakat khususnya Aceh. RSPUR menerapkan berbagai macam pelayanan seperti promotif, kuratif, preventif dan sebagai rehabilitative yang bertujuan untuk meningkatkan kelangsungan hidup masyarakat melalui peningkatan derajat kesehatan. Pelayanan yang akan bertaraf internasional dan mampu memenuhi kebutuhan konsumen serta menjawab persaingan global merupakan motivasi yang utama dalam operasional rumah sakit. Rumah sakit RSPUR telah banyak membantu serta dapat menyerap tenaga kerja yang bnyak yang dikhususkan untuk putra dan putri khususnya Aceh dan sekitarnya. Dan ini juga merupakan salah satu upaya pengentasan kemiskinan dan mampu menekan pengangguran yang setiap tahunnya terus meningkat setiap tahunnya.

Dalam mengelola perusahaannya pihak pengelola memiliki tugas utama yaitu wewenang untuk menjalannya tugas di rumah sakit. Karyawan-karyawan yang diberikan untuk mengemban tugas pada bidangnya masing masing hal ini dapat memudahkan dan melancarkan operasional dirumah sakit dari setiap interaksi pelayanan.

3.1.1 Struktur Organisasi Pekerja *Security* Pada RSPUR

Stuktur Organisasi merupakan unit unit kerja atau komponen komponen didalam organisasi. Organisasi ini terstruktur menunjukan suatu susunan dengan kata lain hubungan komponen

satu dengan lainnya saling berkaitan meliputi posisi dalam sebuah organisasi yang saling membutuhkan atau memiliki ketergantungan. Sehingga muncul timbal balik dalam sebuah komponen yang berpengaruh dengan komponen lainnya.

3.2. Penilaian Terhadap Komitmen, Loyalitas, dan Dedikasi Pegawai Tidak Tetap Terhadap Penentuan Upah

Kata Loyalitas sudah tidak asing lagi terdengar. Kata ini diperuntukkan untuk pekerja kepada majikan. Loyalitas itu berasal dari kata “loyal” yang bermakna kesetian atau kepatuhan terhadap suatu pekerjaan. Dalam artinya loyalitas ini merupakan bentuk ketaatan atau kesetian karyawan terhadap suatu perusahaan. Loyalitas ini tidak hanya menjalankan tugas *job description* namun dapat memberikan efek dalam memajukan suatu perusahaan. Loyalitas juga berfungsi sebagai alat ukur patuh tidaknya seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Aspek-aspek loyalitas kerja terdapat pada seorang karyawan antara lain:

1. Ketaatan karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dengan menaati peraturannya. Loyalitas ini muncul dari kesadaran karyawan yang dibuat perusahaan bertujuan untuk memperlancar dan mempermudah pelaksana kerja perusahaan. Namun sifat dari loyalitas ini memaksa dan terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterima apabila peraturan tersebut dilanggar.

2. Jika seorang karyawan memiliki tanggungjawab terhadap perusahaan tempat dia bekerja maka iapun memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap tempat kerjanya (perusahaan). Selain itu juga dapat meningkatkan kehati-hatian karyawan terhadap pekerjaannya dan akan mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.
3. Keinginan dalam bentuk kerjasama karyawan wajib memiliki sikap loyalitas, dan juga terbuka dalam menjalin kerjasama terhadap karyawan lainnya. Hal ini dapat memungkinkan karyawan mewujudkan tujuan perusahaan yang belum dicapai oleh karyawan sebelumnya.
4. Kepemilikan atau rasa memiliki terhadap sifat karyawan yang memiliki sikap untuk menjaga dan ada rasa tanggungjawab terhadap perusahaan. Sehingga loyalitas akan menimbulkan sikap sesuai demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, yang wajib mempunyai loyalitas semangat kerja yang tinggi, yang menimbulkan hubungan antara pribadi yang baik terhadap atasannya yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.
6. Manusia pada dasarnya menyukai pekerjaannya, namun ada tahap fase mengalami jenuh atau bosan. Namun karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang baik mampu menghadapi permasalahan dengan bijaksana dan mencintai pekerjaannya.

Mengorbankan segala bentuk tenaga, pikiran dan waktu demi keberhasilan merupakan salah satu tujuan yang mulia. Didalam konteks ini bahwa pegawai *security* tidak ada berperan di segi pelayanan keamanan melainkan juga memiliki peran dalam peningkatan produktivitas rumah sakit.

3.3. Analisis Pengupahan Pekerja *Security* Pada Rumah Sakit Pertamedika Umni Rosnati dalam Perspektif Ijarah Bil 'Amal

Upah merupakan hal penting dalam hubungan pekerjaan antara karyawan dengan pihak perusahaan, dalam instansi atau Lembaga tertentu. Penulis focus hanya kepada pekerja sebagai *security* pada RSPUR.

Hasil penelitian di RSPUR ditemukan bahwa :

1. Status karyawan memiliki perbedaan baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap. Karyawan kontrak maupun karyawan tetap. Karyawan tetap diberikan upah atau gaji sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati. Pihak perusahaan memberi tugas tetap dan pihak karyawan menyediakan *A* jasanya *A* untuk *R* waktu kerjanya demi kepentingan rumah sakit. Dan karyawan kontrak diangkat pihak RSPUR dalam waktu tempo ditentukan atau jangka waktu terbatas
2. Semua pegawai memiliki berbagai macam jenjang pendidikannya. Pegawai yang memiliki Pendidikan formal SMA bekerja pada bidang keamanan dan juga kebersihan.

Sedangkan untuk pegawai yang memiliki jenjang pendidikan D-3 dan S-1 bekerja pada posisi pegawai administrasi. Dalam menerima karyawan, manajemen rumah sakit melihat dari segi sejauh mana komitmen dan kualitas kinerja karyawannya.¹¹³

Security adalah salah satu pekerja atau karyawan yang bekerja dibidang keamanan di RSPUR. Tugas pokok yang dimiliki *security* adalah menjaga keamanan dan juga ketertiban di wilayah sekitar rumah sakit sesuai dengan posisi dan penempatan tugas yang sudah terjadwal baik di dalam maupun di luar rumah sakit.

4. Perjanjian Kerja

Pihak pengelola RSPUR mempunyai sebuah perjanjian dan kesepakatan kerja formal yang tertulis seperti perusahaan-perusahaan lainnya. Hal ini bertujuan agar hubungan, kepercayaan, serta tanggung jawab antara karyawan dengan manajemen RSPUR ini dapat terjaga dengan sangat baik.

Secara umum pihak manajemen RSPUR menerapkan persyaratan sebagai berikut :

1. Setiap karyawan yang bekerja diberikan tanggung jawab serta jabatan kerja sesuai dengan kemampuan dan juga kapasitasnya masing-masing.

¹¹³ Wawancara dengan Heru Gustian, pengawas RSPUR pada tanggal 4 Juni 2022

2. Setiap karyawan diharuskan untuk bisa bekerja sesuai dengan waktu dan juga tempat kerja yang telah ditentukan langsung dari pihak rumah sakit.

3. Setiap karyawan bersedia ditempatkan tugas kerja berdasarkan kebutuhan rumah sakit.

4. Setiap karyawan bersedia dan menyanggupi dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan posisi dan ketentuan yang berlaku di rumah sakit.

5. Setiap karyawan bersedia dan menyanggupi dalam memberikan bantuan dan pelayanan terbaik kepada pasien maupun pengunjung yang datang ke rumah sakit.

Bagi para pekerja baru yaitu petugas kebersihan dan juga petugas keamanan, tidak diberikannya masa orientasi khusus, dikarenakan dari pihak rumah sakit tidak ingin menyulitkan para pekerja yang ingin bekerja di RSPUR serta pihak rumah sakit sendiri ingin membantu mengurangi jumlah pengangguran yang ada di daerah sekitar. Namun, pihak rumah sakit tetap melakukan pengawasan yang ketat terhadap para pekerja baru yang baru bekerja di rumah sakit dengan tujuan bisa selalu mengevaluasi setiap kinerja karyawannya.

5. Waktu Kerja

Jam kerja para karyawan RSPUR telah ditentukan berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak manajemen RSPUR yaitu selama enam hari dalam seminggu dan

dua belas jam dalam sehari, satu jam istirahat. Adapun waktu yang diberikan untuk pekerja *security* terbagi dua shift, sebagai berikut :

a. Shift pagi: 08:00 s/d 20:00 WIB

b. Shift malam: 20:00 s/d 08:00 WIB

4. Rutinitas Karyawan *Security* RSPUR

Kegiatan rutin yang dilakukan oleh para karyawan *security* RSPUR dalam kesehariannya adalah menyediakan serta memberikan pelayanan terbaik bagi pasien dan juga pengunjung yang datang ke RSPUR, menjaga keamanan, mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaan dan jalur akses, dengan tujuan agar keamanan rumah sakit dapat selalu terjaga dengan baik.

3.4. Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati

Upah dalam Islam merupakan persoalan yang menyangkut dan berhubungan langsung dengan tenaga kerja seseorang. Kezaliman yang dapat menimbulkan kerusakan, kezaliman yang dapat memeras kaum buruh atau menahan upahnya dilarang dalam islam. Bahkan rasul sendiri sangat menentang para pelaku yang tidak membayar upah yang layak dan adil bagi pekerja (buruh). Salah satu hak pekerja yang utama yaitu mendapatkan upah yang layak dan adil. Upah yang layak terdiri dari tiga aspek, yaitu: kebutuhan pangan (makanan), kebutuhan sandang(pakaian),

kebutuhan sandang (pakaian) dan kebutuhan papan (tempat tinggal). Bagi pekerja yang belum menikah, maka tugas majikannya harus mencarikan pendamping hidup.¹¹⁴ Maksud dari kata layak bermakna sesuai (pasaran), tidak memberi upah itu jauh dari upah biasa yang diberikan.

Ditinjau dari hal kelayakan dalam menetapkan upah hasil wawancara dengan pekerja *security* mreks mendapatkan gaji sebesar Rp. 2.200.000 perbulannya, hal ini tidak cukup bagi kehidupan mereka yang masih lajang terlebih yang sudah menikah atau berkeluarga. Jumlah yang diberikan hanya memenuhi sandang, dang pangan saja tidak termasuk papan.¹¹⁵

Dan upah tersebut dibawah Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan oleh Plt. Gubernur Aceh Ir. Nova Iriansyah, MT sebesar Rp 3.208.327 Juta yang telah aktif mulai Januari 2019 yang mana dasar dari Upah Minimum Provinsi tersebut berlandaskan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum dan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang ketenagakerjaan.

Terkait upah yang dibayarkan terlalu rendah dibawah UMP yang ditetapkan oleh pemerintah, pihak karyawan mempermasalahkan gaji yang rendah karena mereka belum

¹¹⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2009), hlm. 805

¹¹⁵ Wawancara dengan Fahmi, karyawan *cleaning service* RSPUR pada tanggal 11 Juli 2019

terpenuhi kebutuhan pangan, sandang maupun papan. Upah yang diberikan oleh karyawan sangat tidak cukup bagi yang telah berkeluarga, ditambah lagi jumlah waktu kerja yang melebihi batas. Namun para pekerja menganggap gaji yang dibayarkan memadai jika dibandingkan mereka menganggur dan memilih tidak bekerja.¹¹⁶

Dalam Al-Qur'an telah diterangkan mengenai larangan untuk merugikan hak-hak atas seseorang yang telah menjadi tanggungannya maupun yang bukan tanggungannya.

Allah SWT berfirman dalam surat As-Syu'ara ayat 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُمْسِدِينَ ۗ

Artinya:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi membuat kerusakan.” (Q.S As-Syu'ara ayat 183).

Adil dan patut sesuai dengan Firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 233 dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 (pasal 11) setiap pekerja(buruh) memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Dari hasil penelitian jumlah upah yang dibayarkan belum adil. Hal ini berkaitan dengan penetapan upah minimum provinsi (UMP), mengenai pemberian upah bagi pekerja. Gubernur telah menetapkan jumlah upah

¹¹⁶ Wawancara dengan Rahmat, karyawan *security* RSPUR pada tanggal 13 juni 2022

minimum provinsi sebesar Rp. 3.280.322 juta perbulan dan ini Peraturan Gubernur Aceh Nomor 98 Tahun 2018.

Penetapan upah yang telah ditetapkan oleh Gubernur dengan jumlah Rp 3.280.327 Juta merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan waktu kerja tujuh jam perhari atau empat puluh jam perminggu bagi sistem kerja enam hari perminggu, dan delapan jam perhari atau empat puluh jam perminggu bagi sistem kerja lima hari perminggu. Jumlah upah yang diberikan oleh pihak RSPUR dibandingkan dengan UMP ini tidak proposional dan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Hasil dari wawancara, beberapa karyawan sering tidak masuk kerja, atau tidak melanjutkan kerja setelah masa kerja habis dan ada juga memilih untuk *resign*.¹¹⁷ Hal ini sangat berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan factor pemacu semangat karyawan adalah upah.

3.5. Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Pertamedika Umami Rosnati Dalam Pandangan Ijarah bi Al-'Amal

Pihak manajemen RSPUR telah mengatur dan menetapkan kebijakan mulai dari persyaratan rekrutmen pegawai sampai kepada kebijakan dan peraturan mengenai penetapan upah karyawan. Akad *ijarah* terdiri dari beberapa unsur yaitu *mu'jir* dan *musta'jir*. Yang disebut *Mu'jir* adalah orang yang menyewa

¹¹⁷ Wawancara dengan Rizal, karyawan *security* RSPUR pada tanggal 10 juni 2022

jasanya yaitu pegawai *security* yang bekerja di rumah sakit sedangkan *musta'jir* adalah pihak Rumah Sakit sebagai penyewa tenaga kerja. Ada 16 pekerja *security* yang bertugas di rumah sakit.

Ada beberapa syarat dalam akad *ijarah* seperti *baligh* (*mumayyiz*), cakap dan berakal sehat. Jika salah satu syarat tidak terpenuhi maka akad *ijarah* tersebut menjadi batal. Pada umumnya bermuamalah itu adalah subjek atau orang, namun dalam hal ini pihak *musta'jir* atau penyewa terhadap jasanya adalah badan hukum (RSPUR). Hasbi AshShiddieq mengutarakan pendapatnya dalam bukunya bahwa pada awalnya yang dipandang sebagai subjek adalah orang namun dengan berkembangnya pemikiran dimana badan tersebut sudah dianggap subjek karena bertujuan mengurus kepentingan umum kemudian pandangan pemikiran ini terus berkembang hingga memiliki hak subjek. Dapat diperhatikan juga bahwa yayasan-yayasan itu terdiri dari orang-orang yang dipandang sebagai seorang dan mempunyai kemaslahatan masing-masing pribadi.¹¹⁸

Hasil wawancara dengan pengawas *security*, bahwa jenjang Pendidikan yang bekerja di RSPUR dimulai dengan jenjang formal SMA dan sarjana. Ditinjau dari segi jenjang Pendidikan para pegawai telah cakap melakukan perbuatan hokum dalam menjalankan akad *ijarah bil 'amal*.¹¹⁹ Selanjutnya untuk terpenuhinya hubungan antara *ajir* dengan *musta'jir* diadakan

¹¹⁸ Muhammad Hasbi Ash Shiddieqi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 194

¹¹⁹ Wawancara dengan Rizal, *security RSPUR* pada tanggal 4 Juni 2022

kesepakatan yaitu sighat. Sighat sudah taka sing lagi didengar, sighat yaitu suatu pemberian dan penerimaan atas sesuatu yang telah disepakati. Sehingga munculnya hak dan kewajiban di dalam hubungan tersebut. Dalam hal ini manajemen RSPUR telah melakukan kontrak dengan karyawannya. Dalam akad *ijarah* untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan agar tidak kabur(samar). Dalam menentukan suatu pekerjaan dengan suatu deskripsi, sama dengan menentukan suatu pekerjaan dengan suatu zat tertentu.¹²⁰

Mengenai hal ini manajemen rumah sakit dalam menentukan jenis pekerjaan dan siapa yang akan bekerja dilakukan secara tertulis antara *mu'jir* dengan *musta'jir*, kemudian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan tertulis tersebut. Jumlah karyawan kontrak yang bekerja sebagai *security* di RSPUR berjumlah 16 orang, mereka bertugas untuk menjaga keamanan di lingkungan RSPUR. Setiap mereka ada 3 kelompok yang masing masing kelompok 3 orang yang diketuai 1 dandru (kepala satpam). Dalam hal ini terlihat bahwa pihak RSPUR dalam menentukan jenis pekerjaan kepada karyawannya sangat jelas, sehingga masing-masing karyawan akan mengetahui tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan bisa bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

¹²⁰ Taqyuddin An Nabhani, *Membangun Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, Cet. 7, 2002), hlm. 86

Konsep yang demikian sangat dijunjung tinggi oleh pihak RSPUR, meskipun pada dasarnya tanggung jawab atas pekerjaan sudah ditentukan kepada karyawannya, akan tetapi pada kenyataannya di lapangan terkadang mereka bekerja saling bahu-membahu atas pekerjaan teman mereka yang tidak hadir kerja, dan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar keikhlasan dan kesadaran para karyawan.

Sejauh ini pengupahan pihak manajemen RSPUR belum menjalankan sesuai dengan *ijarah bi al-'amal*, karena tidak membayarkan upah sesuai dengan kadar kerja yang telah dilakukan, sehingga hanya menguntungkan sebelah pihak saja. Dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 dijelaskan bahwa hendaknya pemberian upah itu sebanding dengan pekerjaannya. Dengan demikian praktik yang dilakukan manajemen RPSUR belum semuanya sesuai dengan *ijarah bi al-'amal*, terutama mengenai pemberian upah, yang mana sering kali pegawai *security* bekerja dengan waktu lebih, namun upah atas pekerjaannya tersebut tidak dibayarkan.

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

BAB EMPAT

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dalam bab penutup ini penulis akan merangkum beberapa kesimpulan yang dirincikan sebagai berikut:

- 4.1.1. Sistem pengupahan pada RSPUR kepada karyawan *security* tidak sesuai jika dilihat dari segi sudut waktu. Maka, waktu kerja yang telah ditetapkan pemerintah, dimana pegawai *security* pekerja selama lebih dari delapan jam perhari yaitu mulai dari pukul 08:00 WIB hingga 20:00 WIB, dengan bonus dan juga tunjangan sudah termasuk kedalamnya. Jika dilihat dari upah yang diberikan, maka upah tersebut belum sesuai dengan UMP. Pihak RSPUR memberikan jumlah upah tersebut kepada pegawai yang masih lajang dan juga sedang berkeluarga. Jumlah gaji yang belum sesuai dengan UMP yang diberikan RSPUR kepada pegawai tidak tetap akan memberikan dampak terhadap kualitas, etos kerja, dan semangat para karyawan *security*. ini ditandai dengan banyaknya karyawan tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, hingga para karyawan memilih mengundurkan diri dan berhenti bekerja atau *resign*.

4.1.2. Jika ditinjau dari system pengupahan RSPUR dari segi prinsip dan syarat-syarat akad *ijarah bil 'amal* telah sesuai dengan hukum islam. Namun jika ditinjau dari undang undang ketenagakerjaan maka para karyawan bekerja lebih dari batas waktu yang ditentukan (lebih dari delapan jam) dan juga adakalanya menutupi karyawan yang tidak masuk kerja maka pihak karyawan merasa dirugikan atas pembayaran upah tersebut sehingga menguntungkan salah satu pihak.

4.2. Saran

Dalam penulisan karya ilmiah ini ada beberapa saran dari penulis yaitu :

4.2.1. Sebagai pihak perusahaan yang mengatur system operasional perusahaan diharapkan pihak RSPUR dapat meninjau kembali pembayaran upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar tercapainya tingkat kesejahteraan karyawan. Diharapkan kepada karyawan *security* agar lebih disiplin dalam masuk kerja dan menaati peraturan sehingga tidak ada yang dirugikam di kemudian waktu. Dan juga perlu adanya DPS yaitu perwakilan dar dewan *syariah* nasional (DSN)-MUI yang ditempatkan di Lembaga Ekonomi atau industri keuangan. Fungsi DPS hanyalah bertugas mengawasi pelaksanaan fatwa DSN tersebut dilapangan pada lembaga ekonomi dan lembaga keuangan *syari'ah*.

4.2.2. Penulis mengharapkan agar karya ilmiah ini dapat menjadi wawasan kepada para pembaca dengan tujuan segala urusan muamalah itu harus menurut ketentuan syaria't, dan pekerjaan yang kita lakukan didasari nilai keikhlasan untuk meningkatkan kualitas, tanpa adanya unsur pemaksaan dengan tidak mengorbankan kepentingan orang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Islahi, *Economic Concepts of Ibn Taimiyah*, diterjemahkan oleh Anshari Thayib Konsepsi Ekonomi Ibnu Taimiyah, Bina Ilmu, Surabaya, 1997.
- Adiwarman A.Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh Dan Keuangan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2010.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Ahmad Ifham Sholihin, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Al Yasa' Abubakar, *Metode Istislahiyah*, Banda Aceh: Bandar Publishing, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Penerbit Diponegoro, 2005
- Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung : Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta : ForumSahabat, 2008.
- Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, Cet. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Hahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Penerbit, 2012.
- Hartono Hadisoprapto, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan dan Hukum Jaminan*, Yogyakarta: Liberty, 1984.
- Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Cet XVI, Jakarta: Gramedia, 1988.

- Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Ed.I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Husni Muadz, M, *Anatomi Sistem Sosial: Rekonstruksi Normalitas Relasi Intersubyektivitas dengan Pendekatan Sistem*, Mataram: IPGH, 2014.
- Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khatab*, Jakarta: Khalifa, 2006.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010.
- Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm. 202.
- M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalah)*. Cet.I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Marzuki Abu bakar, *Metodologi Penelitian*, Banda Aceh: 2013.
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah (Dasar Teori ke Praktek)*, Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Muhammad Syarif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana Media Prenada Grup, 2012.
- Mulyadi, *Hak tanggungan*, Jakarta: Kencana 2005.
- Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, Bandung: Darul Musthafa, 2009.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet ke-2, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

- Nazar Bakry, *Problematika Pelaksanaan Fiqh Islam*, Cet. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.
- Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2008.
- Rahmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pusaka Setia, 2004.
- Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*, Banda Aceh: PeNA, 2010.
- Said Saad marthon, *Ekonomi Islam (Di Tengah Krisis Ekonomi Global)*, Jakarta: Zikrul Hakim, 1987.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Penj. Nor Hasanuddin, dkk), Jakarta: PT. Pena Pundi Aksara, 2006.
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Renika Cipta, 2001.
- Suedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syari'ah*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2003.
- Syekh Abu Bakar Al-Jaza'iri, *Minhajul Muslim*, Surakarta: Insan Kamil, 2009.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) ayat (30).
- Veithzal riva'i, dkk, *Bank and Financial Management*, Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada, 2007.
- Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islami Wa-Adillatu*, Jilid V, Mesir: Dar al-Fikri, 2004.
- Wahbah Zuhaili, *Fiqih Imam Syafi'i*, Jakarta: Almahira, 2010.
- Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta : Robbani Perss, 1997.

KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nomor: 319/Un.08/Ps/66/2022

Tentang:

PENUNJUKAN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA

DIREKTUR PASCASARJANA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : 1. bahwa untuk menjamin kelancaran penyelesaian studi pada Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh dipandang perlu menunjuk Pembimbing Tesis bagi mahasiswa;
2. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam Keputusan ini, dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Tesis.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Keputusan Menteri Agama Nomor 156 Tahun 2004 tentang Pedoman/Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan Diploma, Sarjana, Pascasarjana Pada Perguruan Tinggi Agama;
4. Keputusan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015 tentang STATUTA UIN Ar-Raniry;
5. Keputusan Dirjen Binbaga Islam Departemen Agama R.I. Nomor 40/E/1988 tentang Penyelenggaraan Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry di Banda Aceh;
6. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tanggal 2 Januari 2015 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana dalam lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : 1. Hasil Seminar Proposal Tesis Semester Genap Tahun Akademik 2020/2021, pada hari Senin tanggal 13 Juni 2021.
2. Keputusan Rapat Pimpinan Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada hari Rabu Tanggal 29 Juni 2022.
3. Berdasarkan surat permohonan mahasiswa yang bersangkutan untuk ganti pembimbing tesis.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :
Kesatu :

Menunjuk:

1. Dr. Muhammad Zuhilmi, MA
2. Dr. Zaki Fuad Chalil, M. Ag

Sebagai Pembimbing Tesis yang diajukan oleh:

N a m a : Nurul Hikmah
NIM : 30183734
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Model Manajemen Upah pada Rumah Sakit pertamedika Banda Aceh dalam Perspektif Ijarah Bil 'Amal

- Kedua : Pembimbing Tesis bertugas untuk mengarahkan, memberikan kritik konstruktif dan bimbingan Tesis sehingga dianggap memenuhi standar untuk memperoleh gelar Magister.
- Ketiga : Kepada Pembimbing Tesis yang namanya tersebut di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Keempat : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.
- Kelima : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir pada tanggal 31 Agustus 2022 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.
- Keenam : Dengan berlakunya SK ini, Maka SK No. 296/Un.08/Ps/66/2022 dinyatakan tidak berlaku lagi.

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada tanggal 29 Juni 2022
Direktur,





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
PASCASARJANA**

Jl. Ar-Raniry No. 1 Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon (0651) 7552397, Hp. 085297931017, Fax (0651) 7552397

E-mail: pascasarjanauinar@ar-raniry.ac.id Website: www.ar-raniry.ac.id

Nomor : 1728/Un.08/ Ps.II/06/2022
Lamp : -
Hal : **Pengantar Penelitian Tesis**

Banda Aceh, 28 Juni 2022

Kepada Yth

Direktur Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh

di-

Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, Direktur Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh menerangkan bahwa:

N a m a : Nurul Hikmah
NIM : 30183734
Tempat/Tgl. Lahir : Banda Aceh / 27 Februari 1995
Prodi : Ekonomi Syariah
Alamat : Desa Lampoh Keude Kec. Kuta Baro Kab. Aceh Besar

adalah mahasiswa Pascasarjana UIN Ar-Raniry yang sedang mempersiapkan penyelesaian penelitian Tesis yang berjudul: "**Model Manajemen Upah pada Rumah Sakit pertamedika Banda Aceh dalam Perspektif Ijarah Bil 'Amal**".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu dapat mengizinkan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian dan memberikan data seperlunya.

Demikian surat pengantar ini dikeluarkan, atas perhatian dan kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,

An.Direktur

Wakil Direktur,

AR - RANIRY

Mustafa AR

Tembusan: Direktur Ps (sebagai laporan).

DAFTAR WAWANCARA

1. Sejak kapan Rumah Sakit Pertamedika ini berdiri?
2. Apa visi dan misi dari Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati?
3. Bagaimana struktur organisasi dari karyawan *security*?
4. Bagaimana status karyawan *security* di rumah sakit ini?
5. Berapa jumlah karyawan *security* di rumah sakit ini?
6. Bagaimana kontrak kerja yang dilakukan untuk pegawai *security*?
7. Bagaimana penetapan sistem kerja yang diberikan untuk pegawai *security*?
8. Tugas apa saja yang diberikan untuk pegawai *security*?
9. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan pada pegawai *security* ?
10. Adakah kenaikan gaji/upah untuk pekerja *security* lama dan pekerja *security* yang telah menikah?
11. Bagaimana kinerja karyawan *security* selama ini yang telah bekerja?
12. Berapa besar gaji karyawan yang diberikan pada karyawan *security* RSPUR dan apakah mengikuti UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh?
13. Berapa jam waktu kerja dalam sehari dan berapa jumlah hari kerja dalam seminggu yang ditetapkan oleh pihak RSPUR ?
14. Apakah ada penambahan upah/upah lembur jika telah bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan?
15. Apakah ada pemotongan upah jika tidak masuk kerja karena sakit dan bagaimana ketentuannya?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nurul Hikmah
Tempat, Tanggal Lahir : Banda Aceh, 27 Februari 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan/NIM : IRT / 30183734
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Jl. Blang Bintang Lama km. 8,5
Desa Lampoh Keude Kec. Kuta
Baro Kab. Aceh Besar

Suami : Rizki Mulia Nanda S.H., M.E

DATA ORANG TUA:

Nama Ayah : M. Sufi Yacob
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Elliyana
Pekerjaan : -

RIWAYAT PENDIDIKAN:

SD : MIN Bukit Baro I
SMP : MTsS Oemar Diyan Aceh Besar
SMA : MAN Model Banda Aceh
STRATA SATU (S-1) : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 25 Juni 2022

Nurul Hikmah