SISTEM PENGUPAHAN *SALES PROMOTION GIRL* (SPG) KARTU 3 (*THREE*) DI KOTA BANDA ACEH DITINJAU MENURUT KONSEP *IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMAL* DALAM *FIQH MU'AMALAH*

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

FIRDA YANTI
Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah
NIM : 121309830

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2017 M/1438 H

SISTEM PENGUPAHAN *SALES PROMOTION GIRL* (SPG) KARTU 3 (*THREE*) DI KOTA BANDA ACEH DITINJAU MENURUT KONSEP *IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMAL* DALAM *FIQH MU'AMALAH*

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S.1) dalam Ilmu Hukum Islam

Oleh:

FIRDA YANTI

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah
NIM: 121309830

Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Muslim Zainuddin, M.Si	**Rispalman, S.H., M.H**
NIP: 196610231994021001	NIP: 198708252014031002

SISTEM PENGUPAHAN *SALES PROMOTION GIRL* (SPG) KARTU 3 (*THREE*) KOTA BANDA ACEH DITINJAU MENURUT KONSEP *IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMAL* DALAM FIQH MU'AMALAH

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S.1) Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Pada Hari/Tanggal Senin, 31 Juli 2017
07 Dzulkaidah 1438 H

Di Darussalam - Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi

Ketua,

Drs. Muslim Zainuddin, M.Si
Nip: 196610231994021001

Sekretaris,

Rispalman, S.H.,MH
Nip: 198708252014031002

Penguji I,

Misran, S.Ag., M.Ag
Nip: 197507072006041004

Penguji II,

Muhammad Iqbal, SE., MM
Nip: 197005122014111001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam – Banda Aceh

Dr. Khairuddin, S. Ag., M.Ag
Nip: 197309141997031001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	: Firda Yanti
NIM	: 121309830
Prodi	: HES
Fakultas	: Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. ***Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
2. ***Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
3. ***Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
4. ***Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.***
5. ***Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 26 Juli 2017
Yang Menyatakan

METERAI TEMPEL
532C9AEF104757187
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(Firda Yanti)

ABSTRAK

Nama	: FirdaYanti
NIM	: 121309830
Fakultas/Prodi	: Syari'ahdanHukum/ HukumEkonomiSyari'ah
Judul	: Sistem Pengupahan *Sales Promotion Girl* (SPG) Kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh ditinjauMenurutKonsep*Ijαrah 'alα al-'amal*dalam*FiqhMu'amalah*
Tanggal Sidang	: 31 Juli 2017
Tebal Skripsi	: 63 Halaman
Pembimbing I	: Drs. Muslim Zainuddin, M.Si
Pembimbing II	: Rispalman, SH., M.H

Kata kunci:*Sistem pengupahan, Sales Promotion Girl (SPG), KonsepIjαrah 'alα al-'amal*

Hukum Islam memiliki atensi besar terhadap hak-hak pekerja dan buruh, terutama upah, karena upah menjadi pendapatan mendasar untuk pemenuhan kebutuhan hidup dan menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejah teraannya.Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui relevan siantara upah yang diberikan oleh perusahaan kepada SPG dengan jam kerja dan resiko yang dihadapi oleh SPG kartu 3 (*three*) di kota Banda Aceh dan untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengu pahan SPG kartu 3 (*three*) diKota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu dengan memaparkan data-data dan informasi tentang upah, ketentuan upah dan pelaksanaanya yang terjadi di perusahaan kartu 3 (*three*) secara sistematis yang disertai dengananalisiskonsep*ujrah*dalam Islam. Hasil penelitian menggambarkan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan 3 (*three*) sudah relevan dengan jam kerja dan risiko yang dihadapi oleh SPG, karena semakin besar risiko yang dihadapi oleh pekerja maka semakin besar upah yang akan didapatkan, begitu juga dengan jam kerja, semakin banyak jam kerja yang dibebankan kepada pekerja, semakin besar pula upahnya. Risiko yang dihadapi oleh SPG perusahaan 3 (*three*) tidak terlalu besar dan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan 9 jam, sehingga upah yang didapatkan oleh SPG sudah sesuai dengan risiko yang dihadapinya. Begitu juga dengan jam kerjanya. Upah yang diberikan oleh perusahaan 3 (*three*) ada yang sesuai danada yang tidak sesuai, adapun yang sudah sesuai dengan konsep *ijãrah 'alã al-'amal* yaitu upah SPG selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan 3 (*three*) kepada EOyang merupakan manajemen SPG tersebut, sedangkan yang tidak sesuai yaitu EO tidak memberikan upah SPG sepenuhnya melainkan ada pemotongan sepihak yang dilakukan oleh EO, sehingga para SPG merasa dizalimi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian upah hendaknya bagi pihak manajemen untuk lebih transparansi dan mempertimbangkan prinsip-prinsip keadilan agar terciptanya hubungan kerja yang baik antara pengusaha dengan pekerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul**"Sistem Pengupahan *Sales Promotion Girl* (SPG) Kartu 3 (*Three*) Di Kota Banda Aceh Ditinjau Menurut Konsep *IjĀrah 'AlĀ Al-'Amal* Dalam *Fiqh Mu'amalah"***. Selanjutnya shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menghapus gelapnya kebodohan, kejahilan, dan kekufuran, serta mengangkat setinggi-tinginya menara tauhid dan keimanan.

Dalam penulisan skripsi initerdapat banyak kesulitan dan hambatan disebabkan keterbatasan ilmu penulis, namun berkat adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Drs. Muslim Zainuddin, M.Siselaku pembimbing I yang telah membantu dan meluangkan waktunya dalam membimbing penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga menyampaikan terima kasihkepada Bapak Rispalman S.H., M.H, sebagai pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing penulis demi kelancaran proses pembuatan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag selaku dekan Fakultas Syariah dan Hukum (FSH) UIN Ar-Raniry beserta seluruh staf pengajar dan seluruh karyawan FSH yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama penulisan skripsi ini
3. Dr. Bismi Khalidin, S.Ag, M.Si, selaku ketua Program Studi (Prodi) Hukum Ekonomi Syariah (HES) beserta seluruh staf Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Dr. H. Nasaiy Aziz, MA selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah membantu proses perkuliahan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu(S-1) pada Prodi Hukum Ekonomi Syariah

5. Teristimewa sekali bagi kedua orangtua tercinta, Ayahanda Zaini, Hs dan Ibunda Baiyani, yang telah memberikan dukungan, dorongan serta doa, kasih sayang, dan juga perhatian secara material dan moral spiritual, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S-1 pada Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
6. Teman-teman seperjuangan, khususnya Unit 4 HES, sahabat karib saya, yaitu Miza, Icut, Zia, Mauliza, Aida, Dian, Syukri, Zainura, Fitri, Khana, Bunga, Pipit, Intan, Indah, dan masih banyak teman-teman seperjuangan lainnya yang tidak mungkin disebut satu persatu,dan terimakasih banyak kepada abang Afad yang selalu memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Semoga karya ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis, meskipun masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis hanya dapat berdoa semoga jerih payah mereka yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini mendapat balasan dari Allah Swt.

Banda Aceh, 10 Juli 2017

Penulis

Firda Yanti

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	Ket	No	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	b		17	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	t		18	ع	‘	
4	ث	ṡ	s dengan titik di atasnya	19	غ	g	
5	ج	j		20	ف	f	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	q	
7	خ	kh		22	ك	k	
8	د	d		23	ل	l	
9	ذ	ż	z dengan titik di atasnya	24	م	m	
10	ر	r		25	ن	n	
11	ز	z		26	و	w	
12	س	s		27	ه	h	
13	ش	sy		28	ء	’	
14	ص	ṣ	s dengan titik di bawahnya	29	ي	y	
15	ض	ḍ	d dengan titik di bawahnya				

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	**Nama**	**Huruf Latin**
◌َ	*Fatḥah*	a
◌ِ	*Kasrah*	i
◌ُ	*Dammah*	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	**Nama**	**Gabungan Huruf**
◌َي	*Fatḥah* dan ya	ai
◌َو	*Fatḥah* dan wau	au

Contoh:

كيف : *kaifa* هول : *haula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	**Nama**	**Huruf dan tanda**
◌َا/ي	*Fatḥah* dan alif	*ā*

	atau ya	
ـِي	*Kasrah* dan ya	ī
ـُي	*Dammah* dan waw	ū

Contoh:

قال : *qāla*

رمى : *ramā*

قيل : *qīla*

يقول : *yaqūlu*

4. Ta *Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

روضةالاطفال : *rauḍah al-aṯfāl/ rauḍatul aṯfāl*

المدينةالمنورة : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah*

طلحة : *ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL
PENGESAHAN PEMBIMBING
PENGESAHAN SIDANG
ABSTRAK iv
KATA PENGANTAR v
TRANSLITERASI vii
DAFTAR ISI xi

BAB SATU : PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Penjelasan Istilah 6
1.5 Kajian Pustaka 8
1.6 Metode Penelitian 9
1.7 Sistematika Penulisan 13

BAB DUA : TEORI AKAD IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMAL 14
2.1 PengertiandanDasarHukum*Ijārah 'alā al-'amal* 14
2.1.1 Pengertian*Ijārah 'alā al-'amal* 14
2.1.2 DasarHukum*Ijārah 'alā al-'amal* 19
2.2 RukundanSyaratdalam*Ijārah 'alā al-'amal* 22
2.1.1 Rukun*Ijārah 'alā al-'amal* 22
2.1.2 Syarat*Ijārah 'alā al-'amal* 23
2.3 KetentuanUpahdalamAkad*Ijārah 'alā al-'amal* 30
2.3.1 Pembayaran Upah 30
2.3.2 Waktu Penerimaan Upah 31
2.3.3 Penentuan Upah 32
2.4 Gender danPembebananKerjadalamSistemKerjamenurutkonsep *Ijārah 'alā al-'amal* 33
2.5 PendapatUlamaMengenai*Ijārah 'alā al-'amal* 38

BAB TIGA : PENGUPAHAN *SALES PROMOTION GIRL* (SPG)KARTU 3 (*THREE*) DI KOTA BANDA ACEH DALAM KONSEP *IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMAL* 43

3.1 GambaranUmumLokasiPenelitian 43
3.1.1 Sejarah Perusahaan 43
3.1.2 Karakteristikperusahan 3 (*three*) 45

3.2 RelevansiUpahdengan Jam KerjadanResiko yang dihadapioleh*Sales Promotion Girl* (SPG)danrealisasinya 46
3.2.1 Kontrakkerja SPG dengan Perusahaan Kartu 3 (*three*).....46
3.2.2 Rutinitas SPG di Tengah Masyarakat.....49
3.2.3 PenerapanUpah SPG di Perusahaan Kartu 3 (*three*) Banda Aceh.....52
3.3 TinjauanKonsep*Ijārah ‘alā al-‘amal*TerhadapSistemPengupahan*Sales Promotion Girl* (SPG)Kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh 55
BAB EMPAT : PENUTUP.....59
4.1 Kesimpulan.....59
4.2 Saran.....60

DAFTAR KEPUSTAKAAN 61
LAMPIRAN-LAMPIRAN xi
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Hukum Islam memiliki atensi besar terhadap hak-hak pekerja dan buruh, terutama upah, maka syariat menetapkan sejumlah syarat tertentu ketika mengadakan kesepakatan akad *Isti'jaar* (kontrakkerja). Diantara syarat-syarat tersebut adalah: upahnya harus berupa barang yang memilikinilai (*mutaqawwam*, boleh digunakan dan dimanfaatkan menurut agama), jelas dan diketahui spesifikasinya, kadardansifatnya, sama seperti harga dalam akad jual beli. Syarat diketahuinya upah tidak bisa terpenuhi kecuali dengan cara dijelaskan dan ditentukan secara pasti.[1]

Menurut Imam Malik sebagaimana dijelaskan lebih lanjutoleh Toto Tasmarabahwa, dalamrangka menetapkan upah kerja hanya ada satu cara yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Dia menegaskan bahwa transaksi ini berlangsung dengan adanya kerelaan antara dua orang yang bertransaksi. Demikian halnya dengan pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara pekerja dan pengusaha. Apabila kedua belah pihak telah sepakat atas suatu upah, maka keduanya terikat dengan perjanjian upah tersebut. Hanya saja upah ini tidaklah bersifat bebas tetapi terikat dengan masa tertentu yang telah disepakati, atau dengan pekerjaan yang telah

---

[1]WahbahZuhaili, *Al-Fiqh al-islamiwaAdillatuhu*Jilid 7,(Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk),(Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm.85

disepakati untuk dikerjakan antara pengusaha dan pekerja.[2] Jadi, penetapan besarnya upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja tergantung kepada kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja ini jangan sampai menimbulkan ketidakadilan dalam pemberian upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), karena upah menjadi pendapatan mendasar untuk pemenuhan kebutuhan hidup dan menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.[3]Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak pekerja karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan. Afzalur Rahman memberikan pengertian, bahwa upah sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.[4]

Persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah nasional yang kompleks. Namun, masalah pengupahan menjadi masalah utama dalam ketenagakerjaan. Selama ini pemerintah memandang masalah ketenagakerjaan hanya pada bagaimana menangani masalah angkatan kerja yang semakin membludak namun kesempatan kerja yang tersedia tetap saja masih sangat terbatas, dan hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan, serta perbaikan kesejahteraan pekerja menjadi diabaikan.

---

[2]Toto Tasmara, *EtosKerjaPribadi Muslim*, (Yogyakarta:Dana Bhakti Wakaf,1995), hlm. 55-56

[3]AsriWijayanti,*HukumKetenagakerjaan Era Reformasi*, (Jakarta: SinarGrafika,2010), hlm 107

[4]AfzalurRahman, *DoktrinEkonomi Islam*,jilid ke-2, (Yogyakarta:Dana Bhakti Waqaf, 1995), hlm. 361

Hal ini terlihat jelas pada tanggal 1 Mei 2016 pada peringatan Hari Buruh International, para pekerja menuntuttigahalkapadapemerintah, salahsatunya "mendesak pemerintah mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Tolak upah murah dan menaikkan upah minimum 2017 sebesar Rp 650.000.[5]

Di dalam suatu perusahaan baik yang berskala besar maupun kecil, pasti membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja atau yang sering disebut dengan karyawan ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Tenaga kerja ini bertugas menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan bagian-bagiannya yang diberikan pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja, sesuaidengantupoksimasing-masing.[6]

Bekerja merupakan hak bagi laki-laki dan perempuan. Ketentuan ini terdapat dalamPasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ketentuan ini membuka peluang bagi perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa perempuan itu mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Dewasa ini, di Banda Aceh kerap ditemui fenomena-fenomena yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar yang menggunakan perempuan sebagai objek kapitalis yang menguntungkan perusahaan. Tidak sedikit peluang semacam ini dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan yang menggunakan jasa

---

[5]*M.liputan6.com/bisnis/read/2489959/tuntutan-buruh-saat-peringatan-may-day-1-mei,* di akses pada tanggal 16 oktober 2016

[6]TupoksiadalahTugasPokok dan Fungsi

promosi, sehingga mereka merekrut pekerja perempuan yang mampu mengejar target promosi. Perempuan tersebut dijadikan sebagai *Sales Promotion Girl* yang disingkat dengan SPG. Salah satunya perusahaan kartu 3 (*three*) yang beralamat di jalanPocutBaren, Kp. Keuramat, Banda Aceh.

Sales Promotion Girl adalah perempuan yang bertugas sebagai agen pemasaran dan penjualan, yang kegiatannya mempromosikan atau menawarkan suatu produk jasa ataupun barang kepada konsumen. Pada saat memasarkan produk biasanya perusahaan meminta bantuan kepada *Event Organizer* (EO) sebagai pihak yang menghubungkan perusahaan tersebut dengan SPG. *Event Organizer* yang bekerja sama dengan perusahaan kartu 3 (*three*) Banda Aceh adalah Era Mandiri. *Event Organizer*inibertanggung jawab terhadap perusahaan sejak dimulainya kegiatan promosi sampai dengan *event* itu berlangsung dan perusahaan menganggap promo itu telah mencapai target atau sampai berakhirnya kontrak .Tugas utama dari *Sales Promotion Girl* adalah promosi produk, pada umumnya status *Sales Promotion Girl* adalah karyawan kontrakan. Mereka dikontrak dalam kurun waktu tertentu untuk mempromosikan produk.SPGkartu 3 (*three*) Banda Aceh merupakan salah satu pekerjaan yang masuk kedalam sektor informal. Sektor informal adalah pekerjaan yang penghasilannya tidak tetap (musiman), serta tidak dibutuhkanpendidikandanketrampilan yang tinggi.[7]

SPG memiliki beberapa ketentuan tertentu, ketentuan tersebut seperti: usia 18 hingga 24 tahun, standar tinggi tertentu, berat badan ideal, mampu berkomunikasi dengan baik, sopan santun dan berpenampilan menarik. Beberapa

[7]Wawancara dengan Lisa salah satu Customer Service Graparikartu 3 (*three*) pada tanggal 28 oktober 2016

ketentuan tersebut penulis temukan dalam lowongan-lowongan pekerjaan SPG pada umumnya. Lowongan pekerjaan tersebut dapat ditemukan dengan mudah melalui internet ataupun tawaran dari rekan-rekan yang ada disekitarnya, upah yang ditawarkan juga beraneka ragam, mulai dari Rp. 100.000 hingga Rp. 150.000 setiap *event*nya.[8]

Tuntutan pekerjaan yang telah dilaksanakan ternyata tidak selalu diiringi dengan hak yang setimpal. SPG masih harus berhadapan dengan upah yang terlambat dan pemotongan upah secara sepihak. YulisebagaiSPGkartu 3 (*three*) mengaku bahwa dirinya terkadang tidak dapat langsung memperoleh upah kerjanya, ia juga terkadang berhubungan dengan pemotongan upah sepihak yang dilakukan oleh EO yang merupakan manajemen SPG tersebut. Pemotongan ini tidak termuat dalam kontrak kerja yang disepakati oleh SPG dengan EO tersebut.[9]

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan menuangkan dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul "Sistem Pengupahan *Sales Promotion Girl* (SPG)Kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh DitinjauMenurutKonsep*Ijārah 'Alā al-'amal*dalam*FiqhMu'amalah*".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan diatas, maka penelitian ini meliputi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana relevansi antara upah yang diberikan oleh perusahaan kepada SPG dengan jam kerjadanresiko yang dihadapioleh SPG kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh ?

[8]Kariraceh.com, di akses pada tanggal 26 oktober 2016

[9]WawancaradenganYuliAswitasalahsatuSPG kartu 3 (*three*) Banda Aceh, Tanggal 13 Desember 2016

2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan SPG kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh ?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian ini difokuskan untuk meneliti dan mendalami lebih lanjut tentang:

1. Untuk mengetahui bagaimana relevansi antara upah yang diberikan oleh perusahaan kepada SPG dengan jam kerjadanresiko yang dihadapiolehSPG kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan *SPG* kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh

1.4. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan penafsiran serta memudahkan pembaca dalam memahami istilah-istilah dalam judul skripsi ini, maka terlebih dahulu penulis akan menjelaskan istilah-istilah didalamnya antara lain:

1.4.1. Pengupahan

Pengupahan adalah proses atau cara pemberian upah, sedangakan upah adalah sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.[10]

1.4.2. *Sales Promotion Girl* (SPG)

Sales Promotion Girl (SPG) adalah orang yang mendorong keinginan konsumen untuk membeli suatu produk atau jasa yang dilakukan oleh perempuan.[11] Jadi, SPG yang dimaksud dalam skripsi ini adalah SPG yang mempromosikan sebuah produk yaitu kartu 3 (*three*).

1.4.3. Ijārah ‘Alā al-‘amal

*Ijārah ‘Alā al-‘amal*adalah sewa menyewa yang bersifat pekerjaan atau jasa, dalam artian *ijārah* ini bersifat pekerjaan atau jasa dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.[12]

1.4.4. FiqhMu’amalah

Fiqhmu’amalah adalah kumpulan hukum yang disyariatkan Islam yang mengatur hubungan kepentingan antar sesama manusia. Secara etimologis, *fiqh* berasal dari bahasa arab yaitu *faqiha* berarti paham dan *mu’amalah* berasal dari bahasa arab juga yaitu dari *‘amali* berarti berbuat atau bertindak. *Mu’amalah* adalah hubungan kepentingan antar sesama manusia yang dalam Al-qur’an disebut *hablmin an-nas.Fiqhmu’amalah* merupakan peraturan yang menyangkut hubungan kebendaan, atau yang biasa disebut dikalangan ahli hukum positif dengan nama hukum privat (al-qanun al madani). Hukum privat dalam pengertian tersebut tidak lain hanya berisi pembicaraan tentang hak manusia dalam

[10]AfzalurRahman,….,hlm. 361
[11]www.wikipedia.com, di akses pada tanggal 28 oktober 2016
[12]NasroenHarun, *FiqhMuamalah*, (Jakarta: Gaya MedikaPratama, 2007), hlm. 251

hubungannya satu samalain, seperti hak penjual untuk menerima uang dari pembeli dan hak pembeli menerima barang dari penjual.[13]

Adapun *fiqhmu'amalah* yang dimaksud dalam skripsi ini adalah pandangan, konsep atau aturan Islam itu sendiri terhadap sistem pengupahan SPG kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh.

1.5. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan sebuah kajian yang mengkaji tentang pokok-pokok bahasan yang berkaitan dengan pokok pembahasan yang penulis kaji. Kajian pustaka ini bertujuan untuk menguatkan bahwa pembahasan yang penulis kaji ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Adapun tulisan ataupun penelitian yang berkaitan dengan pembahasan yang penulis angkat yaitu skripsi yang ditulis oleh Teuku Muhammad Syauqi, berjudul *Analisis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2010 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Menurut Konsep Ujrah Dalam Fiqh Muamalah*, yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam jurusan HES (Hukum Ekonomi Syariah) UIN Ar-Raniry pada tahun 2012. Tulisan ini secara umum membahas tentang konsep *ijārah* dalam *fiqhmu'amalah*. kemudian dibandingkan dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2010. Sehingga dalam skripsi tersebut terlalu umum dalam mengambil objek pembandingannya yaitu *fiqhmu'amalah*.[14]

---

[13]Abdul AzisDahlan, *EnsiklopediHukum Islam* Jilid.2, (Jakarta: PT. IchtiarBaru van Hoeve1996),hlm.357

[14]Teuku Muhammad Syauqi, *Analisis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2010 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh MenurutKonsepUjrahDalamFiqhMuamalah*, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam jurusan HES (Hukum Ekonomi Syariah) IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2012, tidak dipublikasikan

Selanjutnya karya ilmiah yang berjudul *Sistem Perjanjian Outsourching Pada PT. Angkasa Pura II Blang Bintang Aceh Besar (Kajian Bi-'Amal Dalam Konsep FiqhMu'amalah),* dalam karya ilmiah ini dijelaskan tentang suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai harus diberikan kompensasi yang jelas, sesuai dengan transparan serta sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.[15]

Selanjutnya karya ilmiah yang ditulisoleh Joan Hesti Gita Purwasih, yang berjudul *Fenomena Sales Promotion Girl* (SPG), yang diterbitkan oleh universitas sebelas maret, pada tahun 2013. Tulisan tersebut menyinggung tentang penindasan terhadap para SPG,dimana masyarakat disekitar menganggap rendah pekerjaan tersebut, bahkan sangat banyak paraSPG yang dilecehkan.Disini juga disinggung sedikit tentang pengupahan SPG secara umum dan tidak dikaitkan dengan hukum Islam.[16]

1.6.Metode Penelitian

Metode penelitian ini memerlukan data-data lengkap dan objektif dan dapat dipertanggung jawabkan dengan menggunakan metode-metode tertentu yang sedang diteliti dimana metode penelitian ini perlu ditentukan kualitas dan arah tujuannya dalam penulisan karya ilmiah ini.[17]

---

[15]Muhammad Nur, *Sistem Perjanjian Outsourching Pada PT. AngkasaPura II BlangBintang Aceh Besar (Kajian Bi-'Amal dalam Konsep Fiqh Muamalah),* Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Ar-raniry Banda Aceh, 2014. Tidak dipublikasikan

[16]Joan Hesti Gita Purwasih, *Fenomena Sales Promotion Girl (SPG),* Faklutas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2013,dipublikasikan

[17] Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi,* (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2005), hlm. 7.

Tulisan ini juga memerlukan data-data yang lengkap dan objektif serta mempunyai metode dan cara-cara tertentu sesuai dengan permasalahan yang hendak dibahas. Langkah-langkah yang ditempuh dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah *penelitian lapangan* (*field research),* yaitumencari data secara langsung ke lapangan dengan melihat langsungdaridekatobyek yang diteliti yang kemudian untuk mendukung penelitian ini maka dipadukan juga dengan*library research* yaitu dengan membaca buku-buku yang berhubungan dengan sistem pengupahan dan Undang-Undang yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

1.6.2. Metode pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, yaitu metode yang meneliti suatu kondisi, suatu pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang, dengan memberikan deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematika, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.[18]

1.6.3. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data penelitianadalahsubyekdarimana data itu diperoleh.[19] Sumber data yang akan dijadikan sumber rujukan atau landasan utama dalam penelitian ini yaitu:

---

[18]M. Nazir, *Metode Penelitian*, cet 1, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 63.

[19]Suharsimi Rikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 172

1. Data primer, yaitu data mentah yang masih harus diolah dalam penggunaanya yang didapatkan dalam hasil observasi.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan, baik berupa bahan-bahan bacaan maupun data angka yang memungkinkan.[20]

Adapun bahan hukum dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok, yaitu :

a. Bahanhukum primer yaitu bahan-bahan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang bersumber dari pendapat ilmiah para sarjana dan buku-buku literatur yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan.[21]

1.6.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, teknik yang penulis gunakan adalah :

a. Observasi

Observasi yaitu peninjauan langsung ke objek yang diteliti, yaitu perusahaan kartu 3 (*three*) Kota Banda Aceh untuk mengetahui sistem pengupahan SPG kartu 3(*three*) tersebut.

b. Wawancara/interview

Teknik wawancara yang digunakan adalah teknik wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak

[20]Muhammad Teguh…,hlm. 112

[21] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: KencanaPrenada Media Group,2009), hlm. 93

menggunakanpedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Peneliti melakukan wawancara terhadap SPGkartu 3 (*three*)Kota Banda Aceh, serta pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu tehnik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganilisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik.Tehnik studi dokumentasi ini ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian.Tehnikinidilakukandengancara menelaah semua dokumen, yaitu data berupa brosur serta ketentuan tertulis dari SPG kartu 3 (*three*) dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

1.6.5. Instrument Penelitian

Adapun instrument penelitian yang akan digunakanya itu alat tulis, kertas, tape recorder dan camera, serta menggunakan kertas yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungandengansistempengupahanSPGkartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh.

1.6.6. Langkah-langkah Analisis Data

Data yang telah didapatkan dan diteliti, selanjutnya dianalisis oleh penulis menggunakan kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari lapangan akan diseleksi

dan disesuaikan dengan pertanyaan. Kemudian ditabulasi dan dipresentasikan jawaban yang tertinggi sebagai jawaban dari objek penelitian.

1.7.Sistematika Penulisan

Agar pembahasan skripsi ini nantinya tidak keluar dari jalur yang telah ditentukan dan lebih berarti susunannya maka peneliti membagi skripsi ini kedalam empat bab, yaitu sebagai berikut :

Bab satu merupakan pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika penulisan. Semua sub-sub Bab tersebut dimkasud sebagai gambar anawal dari bahasan yang dikaji oleh peneliti.

Bab dua membahas tentang tinjauan umum akad *Ijārah ‘Alā al-‘amal* yang berisi tentang pengertian dan dasar hukum *Ijārah ‘Alā al-‘amal*, rukundansyarat*Ijārah ‘Alā al-‘amal*, ketentuanupahdalamakad*Ijārah ‘Alā al-‘amal*, gender dan pembebanan kerja dalam sistem kerja menurut konsep*Ijārah ‘Alā al-‘amal*, dan pendapat ulama mengenai *Ijārah ‘Alā al-‘amal*.

Bab tiga membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian dan pengupahan *Sales Promotion Girl* (SPG) Kartu 3 (*three*) dalam konsep *Ijārah ‘Alā al-‘amal* yang meliputi relevansi upah dengan jam kerja dan resiko yang dihadapi oleh SPG dan realisasinya serta tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan *Sales Promotion Girl* (SPG) kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh.

Bab empat merupakan bab penutup dari keseluruhan pembahasan skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari penulis yang dianggap perlu.

BAB DUA

TEORI AKAD *IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMAL*

2.1. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijārah 'alā al-'amal*

2.1.1. Pengertian *Ijārah 'Alā al-'amal*

Kata *ijārah*menurut bahasa adalah *al-itsabah* yaitumemberi upah. Sedangkan menurut istilah *fiqh* ialah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan.[22]Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah *ijārah* diartikan sebagai perjanjian (kontrak) dalam hal upah mengupah dan sewa menyewa.[23]Dalam arti yang luas, *ijārah* bermakna suatu *aqad* yang berisi penukaran manfaat dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.*Ijārah* merupakan salah satu bentuk kegiatan *mu'amalah* dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak atau menjual jasa dan lain-lain.[24]

Menurut Sayyid Sabiq,*ijārah* merupakan sejenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi upah. Definisi yang dikemukakan oleh Sayyid Sabiq ini tidak terlalu berbeda dengan yang dikemukakan oleh fuqaha dalam mazhab Syafi'i, yaitu akad terhadap suatu manfaat yang dikehendaki tertentu, dibolehkan serta boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu,bahkan Sayyid Sabiq menjelaskan dengan lugas arti manfaat sebagai objek dalam akad *ijārah* ini. Terkait dengan fokus kajian ini manfaat menurut Sayyid Sabiq tidak hanya berupa

---

[22]'Abdul 'Azhim bin badawi al-khalafi, *Al-Wajiz*, (terj.Ma'ruf Abdul Jalil), (Jakarta: Pustaka as-Sunnah, 2006), hlm.681

[23] Tim Pustaka Phoenix,*Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010), hlm. 338

[24] Nasroen Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), hlm. 228.

manfaat dari benda, tetapi juga berupa manfaat pekerjaan seperti manfaat dari pekerjaan insinyur, tukang bangunan, tukang tenun dan penjahit baju.Juga bisa berupa manfaat dari kerja keras seseorang, seperti pembantu dan buruh.[25]

Menurut Nasrun Haroen, *ijārah ‘alā al-‘amal* tersebut merupakan suatu akad pemanfaatan tenaga dengan cara mepekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijārah ‘alā al-‘amal* menurut ulama fiqh harus tegas pada bentuk pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang yang di pekerjakan hal ini penting dilakukan supaya ada kejelasan pada tanggung jawab dan konsekwensi yang timbul pada akad yang dilakukan oleh para pihak.[26]

Afzalurrahman juga berpendapat bahwa *ijārah* (upah) adalah harga yang dibayar kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya.[27] Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan dalam proses produksi. Dede Rosyada memberikan pengertian *ijārah* dengan menyerahkan (memberikan) manfaat benda kepada orang lain dengan suatu ganti pembayaran.[28]

Fatwa Dewan Syari’ah Nasional (DSN), sebagaimana dijelaskan oleh Adiwarman,*ijārah* sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.[29]

---

[25]Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah* Jilid 3(Terj.Asep Sobari, dkk),(Jakarta: Al-I’tishom,2008), hlm. 362-363

[26]Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 236

[27] Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islamjilid II*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2005), hlm. 361.

[28] Dede Rosyada, *Pengantar dan Azas-Azas Hukum Perdata Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 97.

[29] Adiwarman A. Karim, *Bank Indonesia; Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 138

Menurut Wahbah Az-zuhaili dalam bukunya *Al-Fiqh al-islami wa Adillatuhu,ijārah* terbagi dua macam :

1. *Ijārah 'alā al-manfaah,* yaitu kemanfaatan suatu barang atau yang biasa dikenal dengan sebutan penyewaan barang. Contohnya seperti penyewaan harta tidak bergerak (tanah), rumah, kios, pekarangan, kendaraan untuk dinaiki dan untuk mengangkut barang, pakaian dan perhiasan untuk dikenakan, berbagai macam wadah untuk digunakan, dan sebagainya dengan syarat kemanfaatan barang yang disewakan tersebut adalah kemanfaatan yang mubah. Apabila kemanfaatan yang diharamkan, seperti bangkai, darah, upah tukang meratapi mayat, upah biduwan, maka tidak sah melakukan *ijārah* terhadapnya.
2. *Ijārah 'alā al-'amal*, yaitu *ijārah* terhadap pekerjaan, dalam artian yang menjadi objek akad adalah pekerjaan atau yang biasa dikenal dengan istilah mempekerjakan seseorang dengan upah. Contohnya yaitu akad *ijārah* terhadap suatu pekerjaan tertentu, seperti mengupah seseorang untuk membangun suatu bangunan, menjahit baju, mengangkut suatu barang ke tempat tertentu, mewarnai kain, memperbaiki sepatu dan sebagainya berupa pekerjaan-pekerjaan yang boleh mengupah seseorang untuk melakukannya.

Ijārah dengan kedua bentuk di atas adalah disyariatkan dan mubah berdasarkan dalil dari Alquran, sunnah dan ijma'.[30]

---

[30] Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-islami wa Adillatuhu* Jilid 7 (Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 83-84

Selanjutnya, dipaparkan bagaimana definisi yang diberikan oleh ulama fikih mazhab empat sebagaimana dijelaskan oleh Ridwan Nurdinyaitu :

a. Ulama Hanafiyah menyatakan :

عقدعلي منا فع بعوض

"Akad terhadap manfaat dengan imbalan"

b. Ulama Malikiyah dan Hanabilah menjelaskan :

تمليك منا فع شيىء مباحة مدة معلوم بعوض

"kepemilikan manfaat terhadap sesuatu yang dibolehkan terhadap waktu tetentu dengan adanya imbalan"

c. Ulama Syafi'iyah menyebutkan :

عقدعلي منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلة للبذ ل والاباحة بعوض معلومة

"Akad terhadap suatu manfaat yang dikehendaki tertentu, dibolehkan serta boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu"[31]

Di samping itu, bentuk akad *ijārah* adalah akad lazim yang tidak dapat dibatalkan. Ulama Syafi'iyah menyebutkan sekiranya objek *ijārah* rusak dan masih bisa diganti dengan yang lainnya maka akad *ijārah* tidak batal, artinya akad akan batal bila objek dari *ijārah* telah habis atau hilang atau tidak dapat lagi dimanfaatkan. Namun, ulama Hanafiyah menyebutkan *ijārah* telah batal dengan sebab salah satu dari pihak *aqid* meninggal dunia dan tidak dapat dialihkan

[31]Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya),* (Banda Aceh: PeNA,2010),hlm.86

kepada ahli warisnya.Sedangkan menurut jumhur ulama, akad masih berlaku karena dapat berpindah kepada ahli warisnya.Disini terlihat bagaimana kakunya pandangan mazhab Hanafi yang berpandangan bahwa akad *ijārah* bersifat tertutup yang tidak boleh lagi dilanjutkan oleh ahli waris dari para pihak.Sedangkan jumhur selain Hanafi lebih fleksibel dalam masalah ini.[32]

Dari ke empat pendapat mazhab di atas terdapat perbedaan dalam pengertian dan batalnya atau berakhirnya akad *ijārah*, namun dari ke empat pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa transaksi akad *ijārah* tersebut di bolehkan selama sesuai dengan syari'at.

Berkenaan dengan pembahasan penelitian ini, penulis hanya membahas tentang pembagian jenis akad *ijārah* menurut objek sewanya pada pembagian yang kedua yaitu, *ijārah 'alā al-'amal*. Objek dari akad *ijārah* ini adalah manfaat tenaga atau jasa, *ijārah 'alāal-'amal* bersifat pekerjaan dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut para*fuqaha*,*ijārah* ini hukumnya dibolehkan jika jenis pekerjaan itu jelas. Dalam akad *ijārah 'alā al-'amal* harus dengan jelas para pihak menyepakati bentuk jasa yang akan dilakukan, termasuk penjelasan spesifikasi pekerjaan bila itu dibutuhkan, menjelaskan masa perjanjian kerja itu berlangsung karena tanpa penjelasan waktu tertentu maka objek pekerjaan menjadi tidak jelas, dengan demikian waktu pelaksanaan dan batas waktu pekerjaan tersebut berakhir juga menjadi salah satu persyaratan yang harus disepakati dalam *ma'qud 'alaih* akad*ijārah 'alā al-'amal.*

---

[32]*Ibid*,.

Dengan demikian dapat diambil intisari dari beberapa pengertian dan pembahasan diatas, bahwa akad *ijārah* khususnya akad *ijārah ‘alā al-‘amal* adalah *pertama,* adanya manfaat dari setiap transaksi yang dilakukan oleh kedua belah pihak. *Kedua,* adanya upah atau imbalan yang diperoleh oleh pekerja yang menyewakan keahliannya dari setiap pekerjaan itu sampai selesai.*Ketiga,* pihak yang telah disepakati untuk melakukan pekerjaan harus betul-betul ahli dalam bidang yang akan menjadi pekerjaannnya, jika tidak, hasil dari pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak penyewa tenaga. *Keempat,* kejelasan antara para pihak yang berakad tentang spesifikasi pekerjaan yang akan dikerjakan begitu juga tentang kejelasan waktu. Kejelasan waktu sangat penting dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amal* karena memiliki konsekwensi terhadap upah atau biaya kerja yang haru dibayar oleh pihak pengguna jasa kepada pekerjanya.

2.1.2. Dasar Hukum*Ijārah ‘alā al-‘amal*

Dasar hukum merupakan suatu hal dasar yang menjadi sebab munculnya sesuatau sehingga menjadi pedoman bagi sebuah permasalahan yang ingin dipecahkan.Hukum mengenai *ijārah* banyak dijumpai di dalam nash-nash Alquran dan sunnah serta dapat ditelaah melalui Ijma’ dan Qiyas para ulama ahli *fiqh*.Jumhur ulama berpendapat bahwa *ijārah*disyariatkan berdasarkan Alquran, As-Sunnah, dan Ijma’.[33]

Dalil *pertama*, Alquran terdapat dalam surat *Al-Qaşaş* ayat 26-27, Allah berfirman:

[33] Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), hlm. 123

ىَٰ هَٰتَيۡنِ ٱبۡنَتَيَّ إِحۡدَىٰ أُنكِحَكَ أَن تَأۡجُرَنِي ثَمَٰنِيَ حِجَجٖۖ فَإِنۡ أَتۡمَمۡتَ عَشۡرٗا فَمِنۡ عِندِكَۖ وَمَآ أُرِيدُ أَنۡ أَشُقَّ عَلَيۡكَۚ سَتَجِدُنِيٓ إِن شَآءَ ٱللَّهُ مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ ٢٧

Artinya: *"Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "wahai ayahku! jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya".Dia (Syeikh Madyan) berkata, "Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau.Insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang yang baik".*(Q.S. *Al-Qaşaş*: 26-27)

Dalam firman Allah SWT di atas memberi gambaran mengenai dasar hukum terhadap perbuatan transaksi *ijārah 'alāal-'amal* boleh mempekerjakan seseorang dan orang yang disuruh bekerja itu berhak mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya itu.Dan ini menjadi dasar hukum terhadap transaksi akad *ijārah 'alā al-'amal* pada masa sekarang ini.

Demikian pula dengan firman Allah SWT dalam surat*Aţ-Ţalâq* ayat 6:

أَسۡكِنُوهُنَّ مِنۡ حَيۡثُ سَكَنتُم مِّن وُجۡدِكُمۡ وَلَا تُضَآرُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُواْ عَلَيۡهِنَّۚ وَإِن كُنَّ أُوْلَٰتِ حَمۡلٖ فَأَنفِقُواْ عَلَيۡهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعۡنَ حَمۡلَهُنَّۚ فَإِنۡ أَرۡضَعۡنَ لَكُمۡ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّۖ وَأۡتَمِرُواْ بَيۡنَكُم بِمَعۡرُوفٖۖ وَإِن تَعَاسَرۡتُمۡ فَسَتُرۡضِعُ لَهُۥٓ أُخۡرَىٰ ٦

Artinya: *"tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, 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".*(Q.S. *Aţ-Ţalâq*: 6)

Berdasarkan ayat di atas, menyewa seorang perempuan untuk menyusukan anak adalah boleh, karena faedah yang diambil dari sesuatu dengan tidak mengurangi pokoknya (asalnya) sama artinya manfaat bagi anak yang disusunya. Jangan sampai tidak diberi upah kepada wanita tersebut, karena merupakan hak yang wajib ditunaikan setelah pekerjaan tersebut selesai dilaksanakan.

Adapun dasar hukum yang *kedua* yaitu hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim:

و عن ابن عباس رضى الله عنهما قال: احتجم رسو ل الله صلى الله عليه وسلم و أ عطى الذى حجمه أجره . ولو كا ن حراما لم يعطه. {روه البخا رى}

Artinya: *Ibnu Abas r.a menceritakan, bahwa Rasulullah SAW berbekam, lalu beliau membayar upah kepada orang yang membekam itu. Andaikan cara itu haram, tentulah beliau tidak membayarnya*. (HR. Bukhari).[34]

Hadits di atas menjelaskan bahwa Rasulullah SAW sendiri telah melakukan praktik*ijārah ‘alā al-‘amal,* yaitu menyewaseorang tukang bekam guna dipakai jasanyadan kemudian memberikan upah kepada tukang bekam tersebut. Hadits di atas dapat dijadikan suatu landasan hukum dari *ijārah ‘alā al-‘amal.*

Adapun dasar hukum *ijārah* berdasarkan *ijma’* ialah semua ulama sepakat, tidak seorang ulama pun membantah kesepakatan (*ijma’)* ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak

[34] K.H. Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991), hlm. 514

dianggap.[35]Umat Islam pada masa sahabat telah *berijma'* bahwa *ijārah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.[36]

Dari semua ayat dan hadits di atas ditegaskan bahwa apabila seseorang telah melaksankan kewajiban, maka mereka berhak atas imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan secara halalsesuai dengan perjanjian yang telah mereka perjanjikan.Jelaslah bahwa aqad *ijārah* atau mejual jasa hukumnya dibolehkan, karena akad tersebut dibutuhkan oleh masyarakat.

2.2. Rukun dan Syarat dalam *Ijārah 'alā al-'Amal*

2.2.1. Rukun *Ijārah 'alā al-'Amal*

Rukun menjadi eksistensi dari suatu perbuatan yang akan diwujudkan oleh para pihak, dengan adanya rukun akan menegaskan entitas[37] dari suatu pekerjaan yang akan dilakukan. Menurut ulama Hanafiyah, sebagaimana dijelaskan oleh Rachmat Syafei, rukun*ijārah* hanya satu yaitu ijab dan qabul yakni pernyataan dua belah pihak yang melakukan aqad sewa menyewa. Adapun menurut jumhur ulama, rukun *ijārah* ada empat, yaitu:

1. *'Aqid* (orang yang berakad)
2. *Shighat* akad
3. *Ujrah* (upah)
4. Manfaat[38]

---

[35] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT . Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 117

[36] Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*…, hlm. 124

[37] Entitas yaitu satuan yang berwujud

[38] Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*…,hlm. 125

'Aqid yaitu pihak-pihak yang melakukan perjanjian akad.Pihak yang memberikan upah disebut *mu'jir*, sedangkan pihak yang menerima upah untuk melakukan sesuatudisebut *musta'jir*.Kedua pihak yang melakukan akad diisyaratkan memiliki kemampuan,yaitu baligh, berakal,cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.[39]

Rukun *ijārah* yang kedua yaitu *sighat*.Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat*. Akad sewa dianggap sah setelah ijab dan Kabul dilakukan dengan lafaz lain yang menunjukan makna yang sama.

Adapun yang dimkasud dengan *ujrah* yaitu sesuatu yang dibayarkan sebagai ganti manfaat, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.[40]

Yang terakhir manfaat, yang dimaksud dengan manfaat di sini yaitu bisa berupa manfaat sebuah benda dan bisa berupa manfaat pekerjaan, seperti manfaat dari pekerjaan insinyur, tukang bangunan, tukang tenun, dan penjahit baju.Juga bisa berupa manfaat dari kerja keras seseorang, seperti pembantu dan buruh.[41]

2.2.2. Syarat *Ijārah 'alā al-'Amal*

Selain rukun, syarat juga merupakan hal yang substansial (mendasar) yang keberadaanya di luar perbuatan itu sendiri, lazimnya fuqaha mendefinisikan syarat sebagai suatu sifat yang mesti ada pada setiap rukun tetapi tidak merupakan suatu hal yang esensi sebagaimana halnya pada rukun.[42]

---

[39] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*…,hlm. 117

[40] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*…, hlm. 118

[41]Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunah*jilid 3…, hlm. 363.

[42] Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 82.

Dalam akad *ijārah* ada empat macam syarat sebagaimana dalam akad jual beli yaitu:

1. Syarat wujud (*Syarṭh 'īn iqād*)
2. Syarat berlaku (*Syarṭh an-Nafāzh*)
3. Syarat sah (*Syarṭh as-Shihhah*)
4. Syarat kelaziman *ijārah* (*Syarṭh al- luzūm*)[43]

1. Syarat wujud (*Syarṭh 'īn iqād*)

Syarat wujud(*Syarṭh 'īn iqād*) berkaitan dengan *aqid*, akad, dan objek akad.Syarat yang berkaitan dengan *aqid* adalah berakal, dan *mumayyiz* menurut Hanafiah, dan baligh menurut Syafi'iah dan Hanabilah. Dengan demikian akad *ijārah* tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir* dan *musta'jir*) gila atau masih dibawah umur. Menurut Malikiyah, *tamyiz* merupakan syarat sewa-menyewa dan jual beli, sedangkan baligh merupakan syarat untuk kelangsungan (*Nafāzh*). Dengan demikian apabila anak yang *mumayyiz* menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja/ pekerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin wali.[44]

2. Syarat berlaku (*Syarṭh an-Nafāzh*)

Syarat berlaku akad *ijārah* adala;h adanya hak kepemilikan atau kekuasaan (al-wilāyah). Akad *ijārah* yang dilakukan oleh seorang *fudhulli* (orang yang membelanjakan harta orang lain tanpa seizinnya) adalah tidak sah karena tidak adanya kepemilikan atau hak kuasa. Menurut Hanafiah dan Malikiyah adalah akad

---

[43]Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-islami wa Adillatuhu* Jilid 5,(Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 388

[44] Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 322

ini digantungkan pada persetujuan dari pemilik sebagaimana berlaku dalam jual beli.

Terdapat beberapa syarat agar sebuah persetujuan dari pemilik dapat berlaku pada akad *ijārah* yang tergantung, diantaranya adanya wujud objek *ijārah*.Jika ada seorang *fudhulli* melakukan akad *ijārah* lalu mendapatkan persetujuan dari pemilik.[45]

3. Syarat Sah (*Syarṭh as-Shihhah*)

Syarat sah *ijārah* berkaitan dengan pelaku akad, objek akad, tempat, upah, dan akad itu sendiri.syarat sah *Syarṭh as-Shihhah*adalah sebagai berikut:

a. Kerelaan kedua pelaku akad

Syarat ini diterapkan sebagaimana dalam akad jual beli. Allah berfirman dalam Alquran surat *An-Nisâ'*: 29

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا ٢٩

Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu*".(Q.S *An-Nisâ'*: 29)

b. Hendaknya objek akad (manfaat) diketahui sifatnya guna menghindari perselisihan.

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan mengahalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut.Kejelasan

[45]Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-islami wa Adillatuhu* Jilid 5…, hlm. 389

objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan objek kerja dalam penyewaan para pekerja.

c. Hendaknya objek akad dapat diserahkan baik secara nyata (hakiki) maupun syara'

Menurut kesepakatan fuqaha, akad *ijārah* tidak dibolehkan terhadap sesuatu yang tidak dapat diserahkan baik secara nyata (hakiki) seperti menyewakan unta yang lepas, dan orang bisu untuk bicara, maupun secara syara' seperti menyewakan wanita haid untuk membersihkan mesjid, dan penyihir untuk mengajarkan sihir. Abu Hanifah, Zufar, dan ulama Hanabilah berpendapat tidak dibolehkan menyewakan sesuatu yang dimiliki bersama selain kepada mitranya, seperti menyewakan bagian seseorang dari rumah milik bersama kepada bukan mitra, baik bagian orang tersebut jelas, seperti seperempat dan semisalnya, maupun tidak jelas. Karena sesuatu yang menjadi milik bersama tidak bisa diserahkan, sebab penyerahan barang seperti ini adalah dengan menyerahkan seluruh barang itu termasuk milik mitra.

d. Hendaknya manfaat yang dijadikan objek *ijārah* dibolehkan secara syara'

Hendaknya manfaat yang dijadikan objek *ijārah* dibolehkan secara syara' contohnya, menyewakan kitab untuk ditelaah dan dibaca, menyewakan apartemen untuk ditempati, dan sebagainya.

e. Hendaknya pekerjaan yang ditugaskan bukan kewajiban bagi penyewa sebelum akad *ijārah.*

Implikasi dari syarat ini, tidak sah *ijārah*dari mengerjakan kewajiban karena seseorang mengerjakan kewajibannya tidak berhak mendapatkan upah dari pekerjaan itu, seperti orang yang bayar utangnya. Sehingga tidak sah melakukan *ijārah* untuk amalan ibadah dan ketaatan, seperti shalat, puasa, haji, menjadi imam, adzan, dan mengajarkan Alquran, karena itu adalah menyewa dalam amalan wajib.

f. Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaanya

Jika ia mengambil manfaat, maka tidak dibolehkan. Tidak sah *ijārah* untuk ketaatan karena mengerjakan untuk kepentingan sendiri.

g. Manfaat dari akad itu harus dimaksudkan dan biasa dicapai melalui akad *ijārah*, yaitu tidak dibolehkan menyewakan pohon untuk menjemur pakaian dan untuk berteduh karena manfaat itu tidak dimaksudkan dari kegunaan pohon tersebut.[46]

4. Syarat kelaziman *ijārah* (*Syarṭh* al-luzuum)

Disyaratkan dua hal dalam akad *ijārah* agar akad ini menjadi lazim (mengikat). Dua hal tersebut yaitu:

a. Terbebasnya barang disewakan dari cacat yang merusak pemanfaatannya. Hal ini berimplikasi bahwa jika terjadi cacat yang merusak pemanfaatannya, maka penyewa memiliki hak khiyar (hak pilih) antara meneruskan *ijārah* dan membayar seluruh uang sewa atau memfasahnya (membatalkannya), seperti jika hewan tunggangan yang disewa sakit atau pincang.

[46]Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-islami wa Adillatuhu* Jilid 5…, hlm. 390

b. Tidak terjadi alasan yang membolehkan memfasakh (membatalkan *ijārah*)

Seperti jika terjadi sesuatu terhadap salah satu pihak atau barang yang disewakan, maka setiap pihak boleh memfasakh akad. Beberapa alasan (uzur) yang dapat memfasakh akad, menurut ulama Hanafiah uzur (alasan) yang mewajibkan fasakh ada 3 tiga jenis, yaitu:

1. Uzur dari pihak penyewa. Misalnya, jika penyewa bangkrut atau beralih dari pekerjaan tertentu menjadi petani, atau dari petani menjadi pedagang, atau dari suatu profesi ke profesi lainnya. Hal itu karena orang yang bangkrut atau yang beralih dari suatu pekerjaan yang tidak dapat mengambil manfaat barang kecuali dengan adanya dharar (kerugian).
2. Uzur dari pihak orang yang menyewakan (pemilik barang). Misalnya, jika ia tertimpa utang yang besar dan tidak dapat melunasinya kecuali dengan menjual barang yang ia sewakan dan membayarnya dengan harganya.
3. Uzur dalam fisik barang atau sesuatu yang disewakan. Contohnya seperti jika seseorang menyewa kamar mandi disebuah kampung untuk ia bisniskan selama waktu tertentu. Kemudian ternyata penduduk kampung itu pergi (hijrah) maka ia tidak wajib membayar upah pada pemilik.[47]

[47]Wahbah Zuhaili, *Al-Fiqh al-islami wa Adillatuhu* Jilid 5…, hlm. 404

Adapun syarat-syarat akad *ijārah ‘alā al-‘amal*sebagaimana yang dijelaskan oleh Azharuddin Lathif dalam bukunya *Fiqh Mu’amalah*adalah sebagai berikut:

1. Untuk kedua orang yang berakad (*al-muta’aqidain*), menurut ulama Syafi’iyah dan Hanabillah, disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum baligh atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai buruh), menurut ulama ini tidak sah. Akan tetapi ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh.
2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijārah*. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.
3. Manfaat yang menjadi objek *ijārah* harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Apabila manfaat yang akan menjadi objek *ijārah* itu tidak jelas, maka akadnya tidak sah.
4. Objek *ijārah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara’
5. Upah/sewa dalam akad harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta.[48]

[48] AH. Azharudin Lathif, *Fiqh Muamalah*,cet 1 (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005), hlm. 123.

2.3. Ketentuan Upah dalam Akad *Ijārah 'alā al-'Amal*

2.3.1. Pembayaran Upah

Menurut mazhab Hanbali, sebagaimana dijelaskan oleh Sayyid Sabiq, mensyaratkan mempercepat upah atau menangguhkannya adalah sah. Seperti juga halnya mempercepat sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.[49]

Kompensasi harus berbentuk harta dengan nilai jelas, konkret ataudengan menyebutkan kriteria-kriterianya. Karena sewa merupakan pembayaran atas nilai manfaat, berarti nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas, sebagaimana hadits Rasulullah:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: من ا ستأ جر أ جيرا فليسم له أجرته

Artinya: *"Rasulullah saw berkata:"Barangsiapa yang mempekerjakan seseoarang, maka hendaklah ia memberitahukan kepadanya berapa upahnya."* (HR Baihaqi, Abu Dawud dan an-Nasa'i)[50]

Dibenarkan untuk menentukan upah dengan standar kebiasaanmasyarakat setempat.Ibnu Taimiyah mengatakan, "Jika seseorang menaiki transportasi umum atau masuk kamar mandi umum (yang disewakan), atau menyerahkan pakaian atau makanannya kepada tukang cuci, maka harus adakompensasi yang lazim."[51]

Dalil yang menunjukan bahwa biaya sewa harus sesuai dengan kebiasaan yang berlaku adalah firman Allah swt dalamsuratAṭ-Ṭalâq ayat 6:

---

[49]Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* Jilid IV…, hlm. 207.

[50] Syihabuddin Ahmad, *Ibanah Al-Ahkam Syarh Bulugh Al-Maram,* (Beirut: Daar Al-Fikr, 2004), hlm. 186

[51] Wahbah Az-zuhaili, *Al-Fiqh al-islami wa Adillatuhu*…,hlm. 371.

أُجُورَهُنَّ فَـَٔاتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ...فَإِنْ

Artinya: *"…kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya"*.

Ayat di atas mengandung perintah untuk membayar kompensasi atas jasa,bahkan jasa menyusui, hendaknya disesuaikan dengan kebiasaan yang lazim dikerjakan oleh masyarakat tersebut.

2.3.2. Waktu Penerimaan Upah

Pembayaran upah adalah suatu kewajiban yang harus ditunaikan oleh orang yang menyewa/mengupah seseorang untuk melakukan pekerjaan. Upah adalah hak yang harus diterima oleh orang yang dipekerjakan setelah pekerjaan itu selesai dilakukan.

Upah berhak diterima karena hal-hal berikut ini.

a. Setelah pekerjaan selesai dilaksanakan. Sebagaimana Hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah bersabda:

عن ابن عمر قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: اعطوا الاجير اجره قبل ان يخف عرقه (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari ibnu Umar, ia berkata: Telah bersabda Rasulullah SAW, "berikanlah kepada seorang buruh upahnya sebelum kering peluhnya.". (H.R. Ibnu Majah)*[52]

[52]Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (terj. A Hasan, jilid II, cet. XIII), (Bandung: Cv. Diponegoro) 1987, hlm 457.

b. Ketika manfaat sudah didapatkan. Apabila *ijārah* atas sebuah barang yang rusak sebelum dimanafaatkan dan belum berselang sedikit pun waktu sewa, maka akad sewa menjadi batal.

c. Penggunaan manfaat sangat memungkinkan. Yaitu apabila telah berlalu waktu dimana sangat dimungkinkan terwujud manfaat dalam rentang waktu tersebut, walaupun waktu sewa belum terpenuhi secara keseluruhan.

d. Apabila upah dibayar dimuka, atau terjadi kesepakatan semua pihak yang bertransaksi untuk mempercepat pembayaran upah.[53]

2.3.3. Penentuan Upah

Para ahli ekonomi berbeda pendapat tentang beberapa upah seorangpekerja yang harus diterima atau bagaimana upah tersebut ditetapkan.Tapi sebagian besar mengatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan tingkat kebutuhan hidup dan lainnya menetapkan berdasarkan ketentuan produktifitas marginal.[54]

Jumlah upah boleh ditetapkan dengan perundingan, boleh tergantungpada persetujuan kolektif, boleh diperlakukan berdasarkan kebiasaan atau praktek perusahaan, atau ditetapkan menurut kombinasi dengan cara-caratersebut.Secara luar biasa dalam keadaan tidak ada persetujuan, maka adakewajiban untuk membayar upah dengan jumlah yang pantas.[55]

Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa dari satu pihak kepihakyang lain akan menimbulkan kompensasi.Dalam terminologi*fiqih mu'amalah*, kompensasidalam transaksi antara barang dengan uang disebut dengan ṡ*aman* (harga), sedangkan uang dengan tenaga kerja manusia disebut dengan *ujrah*

---

[53]Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunah* jilid 3…, hlm. 372-373
[54]Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* Jilid 2…, hlm.362.
[55] Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian* (Bandung: Alumni, 1980), hlm. 331.

(upah).Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik, dengan uang. Bekerja dapat dilakukan untuk kegiatan sendiri atau kegiatan pihak lain.[56]

Terkait penentuan upah kerja, syari'atIslam tidak memberikanketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Alquran maupun Sunnah Rasul. Secara umum ketentuan Alquran yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah surat an-Naḥl, ayat 90:[57]

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ ٩٠

Artinya: "*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran"*, (Q.S. An-Naḥl: 90)

Dari uraian-uraian yang dikemukakan diatas, dapat diambilkesimpulan bahwa penentuan upah belum dijelaskan secara rinci dalam alquran maupun Hadis tetapi secara umum harus sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

2.4. Gender dan Pembebanan Kerja Dalam Sistem Kerja Menurut konsep *Ijārah 'alā al-'Amal*

Untuk memahami konsep gender harus dibedakan kata *gender* dengan kata *seks* (jenis kelamin). Pengertian jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang

---

[56]M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam* (Yogyakarta: Kampus Fakultas Ekonomi UII, 2003), hlm. 224.

[57]*Ibid*

melekat pada jenis kelamin tertentu.[58]Sedangkan konsep lainnya adalah konsep gender, yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural.Misalnya, bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap: kuat, rasional, jantan, perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan.Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat, rasional, perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain.[59]

Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (*gender inequalities)*. Namun, yang menjadi persoalan, ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki dan terutama terhadap kaum perempuan. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana baik kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut.[60]

Adanya anggapan bahwa kaum perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin, serta tidak cocok untuk menjadi kepala rumah tangga, berakibat bahwa semua pekerjaan domestik rumah tangga menjadi tanggung jawab kaum perempuan.Konsekuensinya, banyak kaum perempuan yang harus bekerja keras dan lama untuk menjaga kebersihan dan kerapian rumah tangganya.Dikalangan keluarga miskin beban yang sangat berat ini harus ditanggung oleh perempuan

---

[58] Mansour Fakih, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996, hlm. 7-9.

[59] *Ibid.*,

[60]Mansour Fakih, *Analisis Gender…*, hlm. 12

sendiri. Terlebih jika siperempuan tersebut harus bekerja, maka ia memikul beban kerja ganda.[61]

Ada satu persoalan tentang perempuan bekerja ini, yaitu di mana atau pada sektor apa mereka bekerja? Kalau isu ketidaksetaraan disebabkan oleh perbedaan pendapatan, dapatkah pembukaan kesempatan bekerja dijadikan sebagai ukuran menyempitnya jurang ketidaksetaraan jenis kelamin?dengan kata lain, dengan makin terbukanya kesempatan bekerja ini, apakah mereka menjadi makin setara?[62]

Untuk menjawab persoalan diatas, pertama-tama perlu dilihat pada bidang pekerjaan apa perempuan terkonsentrasikan. Bidang pekerjaan ini akan mempengaruhi pendapatan mereka yang menjadi inti ketidaksetaraan karena pada pendapatan itulah terletak harga diri dan ketergantungan seseorang. Dengan kata lain, pihak yang menghasilkan pendapatan lebih besar cenderung menguasai, sedangkan pihak yang memiliki pendapatan lebih kecil menjadi tergantung.[63]

Dalam kehidupan sehari-hari dapat dilihat bahwa perempuan banyak terkonsentrasikan pada tipe –tipe pekerjaan manual yang tidak bernilai ekonomi tinggi.Padahal teknologi modern sebenarnya dapat melakukan pekerjaan ini secara lebih cepat dan efisien.Namun, karena pertimbangan politis agar mereka (perempuan) tidak menganggur, dijadikanlah mereka sebagai tenaga kerja.Jadi, motivasi perusahaan mempekerjakan perempuan semata-mata untuk mengurangi angka pengangguran, bukan karena keterampilannya.Mereka yang bekerja pada sektor ini dapat dikategorikan sebagai *unskilled laborers* (tenaga kerja yang tidak

---

[61] Mansour Fakih, *Analisis Gender…*, hlm. 21
[62] *Ibid.,.*
[63] *Ibid.,*

terdidik).Sementara itu, kriteria pekerjaan yang berada diatasnya adalah pekerjaan yang membutuhkan keterampilan.Pekerja yang dapat dimasukan ke dalam kategori ini disebut para professional, seperti pekerja yang menjalankan mesin. Dengan kata lain, jika pada level manual didominasi oleh pekerja perempuan, pada level manajerial didominasi oleh laki-laki. Dengan demikian, meskipun penghasilan perempuan selalu naik dari waktu ke waktu, kenaikan itu tetap tidak bisa mengejar kenaikan penghasilan laki-laki. Hal itu berarti bahwa tidak ada pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan yang sama antara laki-laki dan perempuan.[64]

Salah satu pertanyaan yang muncul adalah mengapa terjadi perbedaan pendapatan ketika perempuan membanjiri pasaran tenaga kerja?Beberapa kemungkinan untuk itu adalah sebagai berikut.*Pertama,* perempuan memiliki pendidikan, kemampuan, pengalaman kerja, dan keterampilan yang kurang dibandingkan dengan laki-laki.*Kedua,* tanggung jawab perempuan terhadap keluarga mempengaruhi karier mereka.Apalagi jika kehamilandan merawat bayi menyebabkan mereka mengambil cuti dalam waktu yang agak lama.Oleh karena itu, pengusaha (laki-laki) cenderung tidak mempromosikan pekerja perempuan, kecuali yang memiliki prestasi kerja spektakuler.Namun, kalau ada dua orang (laki-laki dan perempuan) yang menunjukkan prestasi spektakuler, yang diprioritaskan tetap laki-laki.[65]

Dalam Alquran tidak ditemukan kata yang persis sepadan dengan istilah gender, namun jika yang dimaksud gender menyangkut perbedaan laki-laki dan

---

[64] *Ibid.,*
[65]*Ibid.,*

perempuan secara non biologis, meliputi perbedaan fungsi, peran dan relasi antara keduanya.[66]

Adapun di dalam konsep *ijārah 'alāal-'amal*, tidak dibedakan upah antara pekerja laki-laki atau perempuan, apabila seseorang yang telah bekerja (baik laki-laki maupun perempuan) berhak untuk mendapatkan upah sebagaimana yang telah disepakati di awal kontrak kerja.

Islam juga menyamakan hak bekerja dan berkreasi bagi laki-laki maupun perempuan dan pekerjaan yang dilakukan harus diiringi dengan keadilan karena keadilan merupakan salah satu nilai dasar dalam sistem ekonomi Islam, dan merupakan asas yang sangat penting dalam hukum Islam. Kata adil adalah kata terbanyak disebutkan dalam Alquran(menurut penelitian lebih dari seribu kali),setelah perkataan Allah dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, menurut ajaran Islam keadilan adalah titik tolak, proses, dan tujuan setiap tindakan manusia.[67]

Sebagaimana firman Allah dalam surat*An-naḥl* ayat: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: "*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*" .(Q.S. *An-Naḥl*: 97)

---

[66] Ridwan, *Kekerasan Berbasis Gender* (Yogyakarta: Pusat Studi Gender, 2006), hlm. 111

[67]Sri Edi Swasono, *Pandangan Islam dalam Sistem Ekonomi Indonesia* (Jakarta: UIPress,1987), hlm. 11.

Dijelaskan dalam surat *An-Naḥl* : 97 di atas bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Penegasan dari ayat ini ada dua hal yaitu balasan Allah yang langsung diterima di dunia yaitu kehidupan yang baik atau rezeki yang halal sedangkan balasan di akhirat adalah dalam bentuk pahala.

2.5. Pendapat Ulama Mengenai *Ijārah 'alā al-'Amal*

Islam sebagai agama universal, sudah tentu mengatur berbagai aspek kehidupan manusia, baik yang berhubungan dengan Allah SWT maupun yang berhubungan dengan sesama manusia.Dalam hal ini tidak terbatas pula sampai kepada masalah pengupahan.Syari'at Islam mempunyai dasar hukum dalam peraturan dan perundang-undangannya yang bersumber pada Alquran, Hadits, Ijma', Qiyas dan pendapat para ulama. Di antara masalah-masalah yang begitu banyak diatur dalam syari'at Islam, salah satunyayang tidak kalah pentingnyayang menjadi perhatian para fuqaha adalah tentang *ijārah 'alā al-'amal*.

Dalam hukum Islam, dijelaskan antara pihak pemberi upah dan yang menerima upah mempunyai istilah tersendiri yaitu orang yang memberi upah disebut *muajjir*, sedangkan menerima upah disebut *musta'jir* dan benda yang di upahkan disebut *ma'jur* serta imbalan atas pemakaian manfaat disebut *ajran* atau *ujrah*.[68]

---

[68] Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Islam*, Cet. I, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 92

Perjanjian *ijārah ‘alā al-‘amal* sebagaimana perjanjian konsensual[69]lainnya, setelah berlangsung akad maka para pihak saling serah terima.Pihak yang memberikan upah (*muajjir)* berkewajiban memberikan upah (*ma’jur)* kepada penerima upah (*ujrah*).

Berkaitan dengan *ijārah ‘alā al-‘amal,* ulama mazhab Hanbali berkata, “tidak sah *ijārah* terhadap adzan, iqamat, mengajarkan Alquran, Fiqh, Hadits dan menggantikan haji dan *qadhi’*.Dan hal itu tidaklah dilakukan kecuali sebagai ibadah bagi pelakunya serta haram mengambil upah terhadapnya. Namun mereka berpendapat boleh hukumnya mengambil rezeki dari baitul maal atau jika ia menempati amalan yang manfaatnya mengenai hal lain seperti *qadhi’*. Mengajarkan Alquran, Hadits, *Fiqh*, mewakilkan haji, memikul persaksian dan menyampaikannya adzan. Hal itu termasuk maslahat bagi yang lain dan apa yang diberikan bukanlah ‘*iwadh* (upah), tetapi sebagai rezeki untuk membantu mereka.[70]

Dengan demikian boleh mengambil rezeki dari *baitul maal* terhadap amalan yang manfaatnya bukan untuk dirinya saja, seperti haji, adzan, jadi imam, mengajarkan Alquran, *Fiqh*, menjabat hakim, jasa pekerjaan dan juru fatwa.Karena ini sifatnya bukan ganti, tetapi hanya membantu ketaatan kepada Allah SWT dan tidak menjadikan hal itu keluar dari ibadah serta tidak merusak keikhlasan.

---

[69] Perjanjian Konsensual yaitu perjanjian dimana antara kedua belah pihak telah tercapai persesuaian kehendak untuk mengadakan perjanjian

[70] Sayyid Sabiq, *Fiqh SunnahJilid 13*, (Terj. Kamaluddin A. Marzuki), (Bandung: al-Ma’rifat, 1997), hlm. 22.

Abu Hanifah dan Ahmad melarang pengambilan upah dari *tilawat Alquran* dan mengajarkannya bila kaitan pembacaan dan pengajarannya dengan taat atau ibadah.Sementara Maliki berpendapat boleh mengambil imbalan dari pembacaan dan dan pengajaran Alquran, azan, dan badal haji.Imam Abu Hanifah juga berpendapat bahwa pengambilan upah menggali kuburan dan membawa jenazah boleh, namun pengambilan upah memandikan mayit tidak boleh.[71]

Ulama madzhab Maliki, ulama madzhab Syafi'i dan Ibnu Hazm berpendapat bolehnya mengambil upah dari mengajarkan Alquran dan ilmu, Karena hal itu merupakan *ijārah* terhadap amal yang ditentukan dengan kerja. Ibnu Hazm berkata, *Ijārah* terhadap mengajarkan Alquran dan mengajarkan ilmu baik dengan bayaran bulanan atau secara jumlah (sekaligus) adalah boleh, demikian juga pada *ruqyah,* mengkopi mushaf dan buku-buku agama, karena tidak ada nas yang melarang hal itu, bahkan ada yang menunjukkan kebolehan".[72]Demikian pula dengan jasa pekerjaan lainnya seperti jasa SPG *(Sales Promotin Girl)*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka masalah upah yang diberikan oleh perusahaan kartu 3 (*three*) kepada SPG *kartu 3 (three)* dalam *ijārah 'alā al-'amal* adalah dibolehkan dan harus dilakukan secara tunai , baik dalam bentuk uang maupun barang yang berguna dan upah yang diberikan harus jelas atau tidak boleh ditunda. Islam menekankan bahwa upah harus diukur berdasarkan jerih payah (tenaganya).Artinya *ijārah 'alā al-'amal* adalah kompensasi dari suatu jasa

---

[71] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*…, hlm. 120
[72]Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*Jilid 13…, hlm. 18.

bukan dari tenaga, karena tidak sama pekerjaan kuli bangunan dengan seorang insinyur dan sebagainya.

Dalam masalah penetapan *ijārah ‘alā al-‘amal,* para pakarIslam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik dan dapat menyelamatkan semua pihak, majikan (atasan) dan pekerja , tanpa melanggar hak-hak yang sah. Setiap pihak meperoleh bagian mereka yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja atau buruhdengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.[73] Prinsip ini terdapat dalam Alquransurat*Al-Baqarah* ayat 79:

فَوَيْلٌ لَّهُم مِّمَّا كَتَبَتْ أَيْدِيهِمْ وَوَيْلٌ لَّهُم مِّمَّا يَكْسِبُونَ ﴿٧٩﴾ فَوَيْلٌ لِّلَّذِينَ يَكْتُبُونَ الْكِتَابَ بِأَيْدِيهِمْ ثُمَّ يَقُولُونَ هَٰذَا مِنْ عِندِ اللَّهِ لِيَشْتَرُوا بِهِ ثَمَنًا قَلِيلًا

Artinya: *“Maka kecelakaan yang besarlah bagi orang-orang yang menulis Al kitab dengan tangan mereka sendiri, lalu dikatakannya; "Ini dari Allah", (dengan maksud) untuk memperoleh Keuntungan yang sedikit dengan perbuatan itu. Maka kecelakaan yang besarlah bagi mereka, akibat apa yang ditulis oleh tangan mereka sendiri, dan kecelakaan yang besarlah bagi mereka, akibat apa yang mereka kerjakan”*.(Q.S. *Al-Baqarah*: 79)

Jadi, dalam perjanjian *ijārah ‘alā al-‘amal,* kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur, adil dan transparan, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain. Pengertian aniaya terhadap pekerja adalah upah tidak dibayar secara adil dari hasil jasa pekerja.sedangkan penganiayaan terhadap majikan

---

[73] Taqyuddin Al-Nabhany, *Membangun Sistem Alternatif perspektif Islam,* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 89.

adalah majikan dipaksa oleh kekuatan organisasi pekerja untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan dan kesanggupan mereka.[74]

[74]Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi*Islam Jilid 2…, hlm. 363

BAB TIGA
PENGUPAHAN *SALES PROMOTION GIRL* (SPG)KARTU 3 (*THREE*) DI KOTA BANDA ACEH DALAM KONSEP *IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMAL*

3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Industri telekomunikasi seluler di Indonesia saat ini sudah mulai memasuki tahap baru, di mana persaingan semakin ketat.3 (*three*) percaya bahwa internet sudah menjadi salah astu kebutuhan dasar masyarakat masa kini.3 (*three*) hadir di Indonesia untuk memberikan pengalaman berinternet yang lebih baik bagi pengguna internet. Jaringan 3 (*three*) dikembangkan dengan cara berbeda untuk memenuhi tujuan tersebut.[75]

Fokus 3 (*three*) adalah menghadirkan kebebasan berinternet bagi Indonesia, mengombinasikan akses cepat dan layanan yang lebih mudah digunakan.3 (*three*) terus mengembangkan berbagai inovasi dan terobosan yang memaksimalkan keseluruhan pengalaman pengguna dalam menikmati layanan *mobile* internet.[76]

3.1.1 Sejarah Perusahaan

3 (*three*) adalah perusahaan penyedia jasa telekomunikasi yang berkembang pesat dan beroperasi dengan lisensi nasional 2G/GSM 1800 MHz dan 3G/WCDMA di Indonesia serta pertama kali beroperasi secara komersial di Indonesia pada tanggal 30 Maret 2007. 3 (*three*) menyediakan layanan internet bergerak yang berkualitas dan inovatif, serta layanan komunikasi telepon dan SMS yang terjangkau, dan terus melakukan ekspansi (perluasan) cakupan layanan

---

[75]http://tri.co.id/about?utm_source=webside&utm_medium=sitemenudiakses pada tanggal 03 Juli 2017

[76]*Ibid.*,

internet hingga ke seluruh wilayah negeri untuk menghadirkan pengalaman berinternet kelas dunia bagi Indonesia.[77]

3 (*three*) merupakan anggota dari grup Hutchison Telecom International Limited (Hutchison Telecom) yang meliputi layanan telekomunikasi bergerak di Indonesia, Vietnam, Sri Lanka dan Thailand. Hutchison Telecom International merupakan bagian penting dari divisi telekomunikasi Hutchison Whampoa Group yang membawahi grup 3 (*three*) yang mengoperasikan layanan 3G di Australia, Austria, Denmark, Hong Kong, Irlandia, Italia, Macau, Swedia dan Inggris.[78]3 (*three*) sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, menawarkan berbagai layanan informasi, telekomunikasi, dan hiburan dengan jaringan bermerek 3 (*three*).Operator ini telah menjadi operator nasional nomor 4 dengan pengalaman selama 25 tahun di dunia telekomunikasi.Kualitas produk 3 (*three*) di Indonesia didukung oleh teknologi jaringan bergerak GSM dan layanan 3G yang diluncurkan sejak 29 Maret 2007.[79]

Dengan komitmennya untuk menghadirkan layanan bertelepon terjangkau dengan kualitas terbaik, 3 (*three*) selalu berinovasi. Hal ini dibuktikan dengan layanan SMS gratis ke semua orang sesama operator 3 (*three*) dan mendapatkan pengakuan museum rekor Indonesia MURI sebagai operator dengan tarif SMS termurah se-Indonesia, *full blackberry service* termurah dibandingkan seluruh operator, layanan isi ulang dengan kelipatan Rp.100 atau mulai dari Rp.1000,

---

[77]http://id.m.wikipedia.org/wiki/3_(telekomunikasi) diakses pada tanggal 03 juli 2017

[78]*Ibid.*,

[79] http://tri.co.id/mediacentre/pekanbaru-pencapaian-terbaru-3-di-sumatera diakses pada tanggal 03 Juli 2017

komunikasi ke luar negeri yang lebih mudah dengan 348 jaringan di 146 negara dan satu-satunya operator yang menawarkan masa aktif selamanya.[80]

Tahun 2010 adalah tahun dimana 3 (*three*) menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri dikarenakan kegiatan pemasaran dan promosi yang amat gencar, yang dilakukan oleh semua operator seluler.Sebagai pelopor yang selalu melakukan terobosan dalam tarif, 3 (*three*) berhasil mempertahankan jumlah pelanggan dengan terus memberikan nilai terbaik dan tarif terjangkau, sehingga pangsa pasar yang lebih besar dalam hal pendapatan dan pelanggan dapat diraih.Peningkatan tersebut merupakan hasil dari produk dan skema tarif yang inovatif, promosi yang efektif, dan layanan berkualitas yang konsisten.[81]

Berdasarkan situs resmi 3Indonesia,visi dan misiperusahaan 3 (*three*) adalah sebagai berikut:

1. Visi

Adapun Visi dari 3 (*three*) adalah Memberikan layanan komunikasi hari esok pada masyarakat ini

2. Misi

Misi dari 3 (*three*) adalah Mengoperasikan layanan 2G dan 3G di Indonesia di bawah bendera perusahaan 3(*three*)

3.1.2 Karakteristik Perusahaan 3 (*three*)

Karakteristik dari *brand* 3sendiri dapat dipahami dengan mengacu pada website perusahaan, yaitu3(*three*) memang nama yang cukup unik untuk sebuah layanan telekomunikasi seluler. Merek 3(*three*)sendiri diciptakan agar 3(*three*)

---

[80]*Ibid.,*
[81]*Ibid.,*

dapat diaplikasikan ke berbagai negara dengan masyarakat yang berbeda.Merek ini harus dapat beradaptasi dengan budaya lokal namun tetap menjaga identitasnya. Jadi apa yang akan membedakan 3 (*three*) dengan yang lain? Jawabannya adalah pengalaman ketika Anda menikmatinya.3 (*three*)bukan hanya sekedar nomor, lebih dari sekedar layanan 3G/2G.3(*three*) memberikan layanan-layanan yang menjawab semua yang Anda inginkan.3 (three)melintasi perbedaan bahasa, budaya dan teknologi, karena3 (*three*)membawa perubahan dalam hidup Anda.[82]

Dari kutipan di atas, dapat dilihat bahwa 3(*three*)merupakan *brand* global yang diaplikasikanke berbagai negara dan beradaptasi sesuai dengan kondisi di negara tersebut tanpa menghilangkan karakteristik dari *brand* 3(*three*).

3.2 Relevansi Upah dengan jam Kerja dan Resiko yang dihadapi oleh *Sales Promotion Girl* (SPG) dan Realisasinya

3.2.1 Kontrak Kerja SPG dengan Perusahaan Kartu 3 (*three*)

Menurut pendapat R. Subekti dalam bukunya Aneka Perjanjian, disebutkan bahwa kontrak atau perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (majikan/pengusaha),yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.[83]

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, demikian halnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ada di perusahaan kartu 3 (*three*) Kota Banda Aceh, dalam hal perjanjian

---

[82] www.three.co.id , diakses pada tanggal 03 Juli 2017

[83]R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1977), hlm. 63

kerja dilakukan oleh calon pekerja sebagai pihak pekerja dan perusahaan dalam hal ini adalah perusahaan kartu 3(*three*) Kota Banda Aceh merupakan perjanjian baku, karena perjanjian tersebut dibuat oleh sebelah pihak, yaitu pihak perusahaan. Sementara pihak pekerja tidak di ikut sertakan dalam pembuatan kontrak. Namun, pekerja wajib mempelajari isi kontrak sebelum menandatangani kontrak tersebut.

Perjanjian kerja antara SPG dengan perusahaan kartu 3 (*three*) menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), istilah PKWT itu sendiri adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.[84]

Pengertian di atas sesuai dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relative pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahundan hanya dapat diperpanjang satu kali dan tidak boleh melebihi dari tiga tahun lamanya.[85]

---

[84] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 48
[85] *Ibid.*,

Berdasarkan wawancara penulis dengan ibu Dilla salah seorang staff perusahaan kartu 3 (*three*) Kota Banda Aceh, bahwa kesepakatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di perusahaankartu3 (*three*) Kota Banda Aceh tidak bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilihat dalam pasal 59 ayat 1 dan 2 sebagai berikut:

a. Ayat 1:
   1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
      a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
      b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesainnya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
      c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
      d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru,atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
b. Ayat 2:Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakanuntuk pekerjaan yang bersifat tetap.[86]

Dari ketentuan diatas dapat dilihat bahwa pekerja digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat 1 dan 2.

[86] Wawancara dengan ibu Dilla salah seorang staff perusahaan kartu 3 (*three*) pada tanggal 13 juli 2017

Adapun isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu di perusahaan kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh memuat:

1) Identitas para pihak (Nama, yang diwakili oleh, jabatan, Nomorpengenal KTP, tempat dan tanggal lahir,alamat)
2) Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja untuk waktutertentu)
3) Jabatan atau jenis pekerjaan
4) Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu
5) Besarnya upah dan cara pembayaran
6) Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja untuk waktutertentu.[87]

3.2.2 Rutinitas SPG di Tengah Masyarakat

Seperti yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, bahwa peran dan fungsi seorang SPGadalah menawarkan sebuah produk yang sedang dipromosikannya, menerangkan bagaimana produk itu harus digunakan, kelebihan produk tersebut dari produk yang lain dan hal-hal yang menarik lainnya dari produk tersebut. penampilanSPGyang dituntut untuk menarik dan cantik sangat diperlukan, karena ini memberikan sebuah kesan terhadap konsumen terhadap citra atau *image* dari sebuah perusahaan.

Ketika perempuan melakukan sebuah tindakan yang sedikit menunjukkan tingkah laku yang menarik orang lain, kadang di anggap sebagai sesuatu yang mengarah pada hal-hal yang dinilai negatif seperti mendapatkan perlakuan yang kurang baik dari konsumen, khususnya pria. Terutama ketika mereka (SPG) mencoba menawarkan produknya dengan bahasa tubuh yang penuh makna

[87]*Ibid.*,

mengundang konsumen untuk memperlakukan SPGdengan perlakuan yang kurang baik.Seperti yang di ungkapkan oleh Meily salah satu SPGkartu 3 (*three*), sebagai berikut: semua pekerjaan ada resikonya, tetapi semuanya kembali kepada individu masing-masing bagaimana menanggapi semua itu.Mereka bekerja untuk mencari uang, dengansegala resiko yang dihadapinya.Tidak jarang mereka menerima perlakuan tidak menyenangkan dari konsumen.Sehingga pekerjaan sebagai SPG sering dianggap tidak baik oleh masyarakat.[88]

Dari pernyataan Meyli di atas menunjukkan bahwa sudah menjadi hal yang biasa ketika mereka diganggu para konsumen sampai tindakannya mengarah pada hal-hal yang tidak sopan.Akan tetapi menurut pengakuan Meyli kepada peneliti bahwasanya dirinya tidak meresponhal itu melainkan fokus dengan pekerjaanya.

Selain penampilan menarik, komunikatif juga merupakan aspek yang mendukung dalam bekerja saat kita melakukan interaksi sosial.Karena dengan berkomunikasi merupakan dasar dari setiap usaha antar manusia untuk mencapai tujuannya. Ketika seorang SPGmau menyampaikan sesuatu kepada konsumen pasti akan mendapatkan respon yang berbeda-beda. Karena hal tersebut merupakan salah satu sifat dasar dan karakter tiap orang berbeda-beda.Faktor ini yang menjadikan bahwa komunikasi itu penting.

Hal ini juga di ungkapkan oleh Ita ketika menceritakan pengalamannya dalam mempromosikan produk kepada konsumen, sebagai berikut:mereka mencoba menggunakan bahasa yang baik ketika sedang menawarkan kartu 3 (*three*) kepada konsumen, selain itu mereka juga harus memperhatikan

---

[88] Hasil wawancara dengan Meyli salah seorang SPG kartu 3 (*three*) pada tanggal 28 Mei 2017 di Banda Aceh

intonasinya. Intinya mereka berusaha seramah mungkin terhadap konsumen.Sedangkan yang mereka dapatkan paling sering respon cuek dari konsumen.[89]

Adapun waktu kerja SPG yang ditetapkan oleh perusahan kartu 3 (*three*) Kota Banda Aceh yaitu dari senin hingga sabtu.SPGbekerja dari jam 8 pagi, kemudianmelakukan absen dan mengerjakan laporan-laporan yang dikumpulkan kepada *leader*. Setelah itu SPG menuju ke tempat dia bekerja seperti taman, sekolah-sekolah bahkan universitas-universitas yang ada di Kota Banda Aceh untuk mempromosikan produk berupa kartu seluler. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari salah satu SPG yang bernama Yuli, dia mengatakan bahwa mereka harus berkeliling mencari konsumen dan harus aktif berbicara, terkadang juga ada target penjualan yang harus mereka capai. Tidak hanya itu mereka berkeliling tidak hanya satu tempat melainkan beberapa tempat, misalnya mereka tiba di suatu tempat setelah itu mereka berpencar untuk mempromosikan sekaligus menjual produk, kemudian harus pergi lagi untuk mengunjungi tempat yang lain. Hal itu dikerjakan dalam kurun waktu satu hari.Kemudian setelah SPG selesai bekerja, SPGkembali ke kantor pukul 17.00 sore.[90]

Begitulah yang harus dihadapi oleh SPGdalam melaksanakan pekerjaannya, semua itu mereka lakukan semata untuk mendapatkan upah yang merupakan tujuan utama mereka dalam bekerja.Meskipun demikian, risiko yang di hadapi oleh SPGtersebut bukanlah risiko yang besar sehingga upah yang diberikan oleh perusahaan kepada SPG sudah relevan dengan jam kerja dan risiko yang mungkin

---

[89] Hasil wawancara dengan Ita salah seorang SPG pada tanggal 04 juni 2017
[90] Hasil wawancara dengan Yuli salah seorang SPG pada tanggal 04 Juni 2017

terjadi. Adapun dalam penentuan upah dengan jam kerjanya sudah di tentukan di awal kontrak oleh perusahaan sehingga apabila SPG sudah menandatangani kontrak tersebut, maka dinyatakan SPG sudah menyepakati kontrak tersebut.Oleh karena itu, apabila kedua belah pihak sudah sepakat terhadap suatu akad, maka akad tersebut dinyatakan sah.Sebagaimana firman Allah dalam Alquran surat *An-Nisa'* ayat 29:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا

Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu*".(Q.S. *An-nisa'*: 29)

Dari ayat di atas, dijelaskan bahwa dalam melakukan suatu akad, harus didasarkan pada kerelaan atau suka sama suka kedua belah pihak tanpa adanya unsur pemaksaan. Namun, apabila salah satu pihak tidak menyetujui suatu akad, maka akad itu menjadi batal.

3.2.3 Penerapan Upah SPG di perusahaan Kartu 3 (*three*) Banda Aceh

Setiap perusahaan selalu membutuhkan tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah karyawan.Peran serta seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung suatu pencapaian tujuan perusahaan.Pemberian gaji terhadap karyawan seharusnya mendapat perhatian yang lebih utama dari seorang Direksi atau Pimpinan.

Pelaksanaan penerapan upah yang diberlakukan kepada pekerja adalahberupa uang, cara-cara atau sistem pemberian upah yang diberikan oleh parapengusaha banyak sekali macamnya,sistem pemberian upah maksudnya

adalahbagaimana pengusaha biasanya memberikan upah kepada pekerjanya, namun pada pengusaha kartu 3 (*three*) di Kota Banda Aceh menggunakan sistempemberian jangka waktu, yang pembayarannya dilakukan setiap satu bulansekali dan sudah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu antara pekerja danpengusaha. Namun upah SPGini tidak langsung diberikan kepada SPG melainkan melalui *Event Organizer* (EO) yang merupakan manajemenSPG tersebut, sehingga disinilah terjadisedikit penyimpangan dimana gaji yang didapatkan oleh SPG tidak sesuai dengan yang dijanjikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapatkan, Yuli mengatakan bahwaketika dia menjadi SPG dalam suatu *event* yang diadakan oleh perusahaan kartu 3 (*three*)upah yang didapatkan di bayar per bulan oleh perusahaan tempat dia bekerja, berkisar Rp.100.000,- per harinya, tergantung lama *event*nya. Yuli terkadang tidak bersih menerima gaji pokok seperti yang telah dijanjikan sebelumnya, artinya ada saja potongan yang diambil dari gaji SPG oleh pihak manajemen.Pemotongan gaji ini tidak jelas alasannya dan tidak disebutkan dalam kontrak.Dalam keadaan seperti ini, mereka merasa dizalimi.[91]

Dari pernyataan Yuli di atas menunjukan bahwa ada unsur ketidaktranparansinya dalam hal pemberian upah SPG yang dilakukan oleh *Event Organizer* (EO) yang merupakan manajemen SPG tersebut.Sehingga SPG merasa didzalimi oleh tindakan seperti itu.Sedangkan dalam hukum Islam upah harus di berikan sesuai dengan apa yang dijanjikan di awal.

[91]Hasil wawancara dengan Yuli salah seorang SPG pada tanggal 04 Juni 2017

Upah merupakan instrument yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana kita memahami dan mewujudkan karakter sosial kita, karena persoalan upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan dan wujud tolong menolong antar manusia terhadap sesamanya, sebagaimana yang kita ketahui bahwa pada prinsipnya Islam sangat menghendaki bahkan memberi dorongan agar manusia saling tolong menolong antara yang satu dengan yang lainnya dalam hal kebaikan, karena pada dasarnya telah menjadi sunnatullah bahwa manusia sebagai makhluk sosial harus bermasyarakat dan tolong menolong, sebagaimana firman Allah dalam Alquran surat *az-zukhruf* ayat 32 :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: *Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.* (Q.S *az-zukhruf*: 32)

Dalam hubungan industrial khusunya yang menyangkut masalah upah, Islam menganjurkan adanya kesepakatan melalui musyawarah baik dalam menentukan besaran upah yang akan diterima maupun waktu pembayarannya atau pelaksanaan pembayaran upah tersebut, agar masing-masing pihak yaitu antar pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik tanpa ada halangan dari salah satu pihak sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang baik.

Begitu pula dalam hal ketenagakerjaan, Islam mengajarkan bahwa hubungan kerja yang dibangun antara pengusaha dengan pekerja bukanlah hubungan yang semata-mata untuk mencari keuntungan yang sebanyak-banyaknya dengan mengesampingkan kesejahteraan pihak lain (pekerja) melainkan juga merupakan hubungan yang dibangun sebagai bentuk saling tolong menolong antara sesama manusia. Dengan kata lain ini juga merupakan bagian dari ibadah dan amal shaleh bagi sesama manusia.

3.3 Tinjauan Konsep *Ijārah ‘alā al-‘amal* Terhadap Sistem Pengupahan *Sales Promotion Girl (SPG)* Kartu 3 (three) di Kota Banda Aceh

Adapun keterkaitan antara konsep*ijārah ‘alā al-‘amal* dengan sistem pengupahan SPGini yaitu pada praktek pengupahannya, dimana upah diberikan atas jasa seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan.Oleh karena itu, praktek pengupahan SPG *kartu 3 (three)* dapat digolongkan kepada konsep *ijārah ‘alā al-‘amal* dalam *fiqh mu’amalah*.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa praktek pemberian upah terhadap SPGkartu 3 *(three)*di Kota Banda Aceh ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai dengan konsep *ijārah ‘alā al-‘amal*. Adapun praktek pemberian upahnya yang sesuai dengan konsep *ijārah ‘alā al-‘amal* yaitu pihak perusahaan memberikan upah kepada *SPG* setelah pekerjaan selesai dilakukan.Upah yang ditetapkan selalu dibayar oleh perusahaan, sesuai dengan imbalan yang telah ditetapkan.Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Alquran mengenai kewajiban pembayaran upah kepada seseorang setelah melakukan pekerjaan. Firman Allah dalam surat*At-Thalāq* ayat 6:

مَلَهُنَّ يَضَعْنَ حَتَّىٰ عَلَيْهِنَّ فَأَنفِقُوا۟ حَمْلٍ أُو۟لَٰتِ كُنَّ وَإِن ۚ عَلَيْهِنَّ لِتُضَيِّقُوا۟ تُضَآرُّوهُنَّ وَلَا وُجْدِكُمْ مِّن سَكَنتُم حَيْثُ مِنْ أَسْكِنُوهُنَّ

أُخْرَىٰ لَهُۥ فَسَتُرْضِعُ تَعَاسَرْتُمْ وَإِن ۖ بِمَعْرُوفٍ بَيْنَكُم وَأْتَمِرُوا۟ ۖ أُجُورَهُنَّ فَـَٔاتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنْ ۚ ﴿٦﴾

Artinya: "*Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya*". (Q.S *At-Thalāq*: 6).

Dalil ini menjadi dasar diwajibkan bagi seseorang yang telah memakai tenaga orang lain untuk membayar upahnya sebagai ganti atas tenaga yang telah di curahkan oleh pekerja kepada pengusaha. Hal ini juga sesuai dengan hadis nabi saw mengenai diwajibkan bagi seorang pekerja untuk membayar upah seseorang yang dipekerjakannya. Seperti hadis yang diriwayatkan oleh bukhari.

Rasulullah saw bersabda:

عن ابن عباس قال: ان النبي صلي الله عليه وسلم احتجم رسول الله صلي عليه وسلم واعطي الذيحجمه اجره ولو كان حراما ما لم يعطه{روه البخاري}

Artinya: *Dari ibnu Abbas, ia berkata: Rasulullah SAW pernah berbekam dan memberikan kepada yang membekamnya itu upah, dan sekiranya haram niscaya tidak memberikannya. (H.R. Bukhari).*[92]

Hadis ini menunjukkan bahwa pada masa Rasulullah akad transaksi *ijārah* yang berkenaan dengan upah itu telah ada.Hadis ini telah menjadi dasar

[92]Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (terj. A Hasan, jilid II, cet. XIII), (Bandung: Cv. Diponegoro) 1987, hlm. 456.

diwajibkan pembayaran upah kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan.

Adapun praktek pemberian upah SPGkartu 3 *(three)*Kota Banda Aceh yang tidak sesuai dengan konsep *ijārah ‘alā al-‘amal* yaitu pada pemberian upah yangdilakukan oleh Even Organizer (EO) yang merupakan manajemen SPG tersebut, dimana gajinya tidak diberikan sepenuhnya melainkan ada pemotongan yang tidak jelas alasannya, sehingga para SPGtidak menerima upahnya sebagaimana yang dijanjikan di awal. Hal ini menunjukan bahwa tidak adanya transparansi dalam hal pemberian upah oleh manajemen kepada SPG, sehingga upah SPGtidak sesuai lagi dengan kontrak yang disepakati di awal, dan mengakibatkan para SPG tersebut merasa dizalimi.

Dalam perjanjian upah, kedua belah pihak biasanya diperingatkan untuk bersikap jujur, adil dan transparan, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya.[93] Dengan demikian hukum Islam sangat menjunjung tinggi dan mewajibkan orang untuk menepati janji yang telah diperjanjikan dengan orang lain. Mengingkari sebuah perjanjian adalah hal yang tercela dan Allah sangat benci terhadap orang-orang yang tidak benar dalam perbuatan dan perkataanya. Sebagaimana disebutkan dalam firman Allah surat*aṣh- Ṣhaff* ayat 2-3 yang berbunyi:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ۝٢ كَبُرَ مَقْتًا عِندَ ٱللَّهِ أَن تَقُولُوا۟ مَا لَا تَفْعَلُونَ ۝٣

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa*

[93]Afzalur Rahman,*Doktrin Ekonomi Islam.* Jilid 2, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 363

kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan. (Q.S *aşh-Şaff* :2-3)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT membenci orang-orang yang telah melakukan perjanjian dengan orang lain tetapi mengingkari perjanjian tersebut, sehingga manusia dilarang membuat sebuah perjanjian kepada orang lain jika hal tersebut tidak sanggup untuk dilaksanakan dan ditaati. Apabila seseorang yang telah melakukan perjanjian tersebut tidak melaksanakan seperti yang diperjanjikan, maka akan berdosa. Adapun sebaliknya, menaati sebuah akad merupakan sifat yang sangat terpuji.

BAB EMPAT

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, makapenulis dapat Mengambil kesimpulan dan saran sebagaiberikut:

1. Relevansi antara upah dengan jam kerjadan risiko dapat kita lihat bahwa semakin besar risiko yang dihadapi oleh pekerja maka semakin besar upah yang akan didapatkan,begitujugadengan jam kerja, semakinbanyak jam kerja yang dibebankankepadapekerja, semakinbesar pula upahnya.Risiko yang dihadapi oleh SPG perusahaan 3 (*three*) tidak terlalu besardan jam kerja yangditetapkanolehperusahaan 9 jam, sehingga upah yang didapatkan oleh SPG sudah sesuai dengan risiko yang dihadapinya.Begitujugadengan jam kerjanya.
2. Tinjauan hukum Islam terhadap upah SPG kartu 3 (*three*) yang penulis dapatkan ada dua, yaitu adanya kesesuaian dan adanya ketidaksesuaian. Dalam konsep *ijārah*, upah adalah harga yang dibayar kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, dalam hal ini perusahaan 3 (*three*) sudah menerapkan sistem pembayaran upah SPG sesuai dengan konsep *ijārah*, yaitu memberikan upah setelah SPG menyelesaikan pekerjaannya. Adapun yang tidak sesuainya yaitu pemberian upah yang dilakukan oleh EO yang merupakan manajemen SPG tersebut, dimana upah yang diberikan tidak sesuai dengan kontrak yang disepakati di awal.

4.2 Saran-saran

1. Pihak manajemen dalam pemberian upah kepada para SPG seharusnya agar lebih transparan atau terbuka dan memepertimbangkan prinsip-prinsip keadilan agar terjalin hubungan yang harmonis antara pekerja dan manajemen.
2. Perusahaan kartu 3 (*three*) Kota Banda Aceh sudah menerapkan sistem pengupahan SPG sebagaimana yang dianjurkan dalam Islam, sehingga para SPG merasa haknya sudah terpenuhi, oleh karena itu perusahaan kartu 3 (*three*) Kota Banda Aceh diharapkan dapat mempertahankan sistem pengupahan SPG tersebut.
3. Perusahaan kartu 3 (*three*) hendaknya menyediakan pakaian untuk SPG yang disesuaikan dengan prinsip syari'ah, yaitu tidak ketat, tidak transparan dan menutupi dada.
4. Penelitian dan penyusunan karya ilmiah ini masih jauh dari harapan sempurna serta masih banyak kekurangannya, maka dari itu masukan, saran, kritik yang bersifat membangun sangat diharapakan demi perbaikan karya ilmiah ini di masa yang akan dating, terakhir penulis berharap semoga karya ilmiah ini bisa bermanfaat.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

‘Abdul ‘Azhim bin badawi al-khalafi, *Al-Wajiz*, (terj.Ma’ruf Abdul Jalil), Jakarta: Pustaka as-Sunnah, 2006.

Abdul AzisDahlan, *EnsiklopediHukum Islam* Jilid 2, Jakarta: PT. IchtiarBaru van Hoeve, 1996.

Abdul Kadir Muhammad, *HukumPerjanjian*, Bandung: Alumni, 1980.

Abdul Manan, *HukumEkonomiSyariahdalamPerspektifkewenanganPeradilan Agama*, Jakarta: Kencana, 2012.

Adiwarman A. Karim, *Bank Indonesia; AnalisisFiqhdanKeuangan*, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2007.

Adrian Sutedi, *HukumPerburuhan*, Jakarta: SinarGrafika, 2009.

AfzalurRahman, *DoktrinEkonomi Islam* Jilid 2, Yogyakarta: Dana Bhakti Waqaf, 1995.

AfzalurRahman, *DoktrinEkonomi Islam*Jilid II, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2005.

AH. AzharudinLathif, *FiqhMuamalah*,Cet 1, Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005.

Ahmad WardiMuchlis, *FiqhMuamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.

AsriWijayanti, *HukumKetenagakerjaan Era* Reformasi, Jakarta: SinarGrafika, 2010.

ChairumanPasaribudanSuhrawardi, *HukumPerjanjian Islam*, Cet I, Jakarta: SinarGrafika, 1994.

DedeRosyada, *PengantardanAzas-AzasHukumPerdata Islam*, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2006.

HendiSuhendi, *FiqhMuamalah*, Jakarta: PT . Raja GrafindoPersada, 2005.

http://id.m.wikipedia.org/wiki/3_(telekomunikasi)padatanggal 03 Juli 2017

http://tri.co.id/about?utm_source=webside&utm_medium=sitemenupadatanggal 03 Juli 2017

http://tri.co.id/mediacentre/pekanbaru-pencapaian-terbaru-3-di-sumatera padatanggal 03 Juli 2017

IbnuHajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (terj. A Hasan, jilid II, cet. XIII), Bandung: Cv. Diponegoro, 1987

Joan Hesti Gita Purwasih, *Fenomena Sales Promotion Girl* (SPG), FaklutasKeguruandanIlmuPendidikan, UniversitasSebelasMaret Surakarta, 2013, dipublikasikan.

Kariraceh.com, padatanggal 26 oktober 2016.

K.H. Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991.

M. Nazir, *MetodePenelitian*, Cet 1, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985.

M.B. HendriAnto, *PengantarEkonomiMikro*Islam, Yogyakarta: KampusFakultasEkonomi UII, 2003.

*M.liputan6.com/bisnis/read/2489959/tuntutan-buruh-saat-peringatan-may-day-1-mei*padatanggal 16 oktober 2016.

Mansour Fakih, *Analisis Gender &TransformasiSosial*, Yogyakarta: PustakaPelajar, 1996.

Muhammad Nur, *SistemPerjanjianOutsourchingPada PT. AngkasaPura II BlangBintang Aceh Besar (Kajian Bi-'AmaldalamKonsepFiqhMuamalah)*, FakultasSyari'ahdanHukum, UIN Ar-raniry Banda Aceh, 2014. Tidakdipublikasikan.

Muhammad Teguh, *MetodePenelitianEkonomi*, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2005.

NasroenHarun, *FiqhMuamalah*,Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

Peter Mahmud Marzuki, *PenelitianHukum*, Jakarta: KencanaPrenada Media Group, 2009.

R.Subekti, *Aneka Perjanjian*,Bandung: Alumni, 1977.

RachmatSyafei,*FiqhMuamalah*, Bandung:PustakaSetia, 2000.

Ridwan, *KekerasanBerbasis Gender*, Yogyakarta: PusatStudi Gender, 2006.

RidwanNurdin, *FiqhMuamalah (Sejarah, HukumdanPerkembangannya)*,Banda Aceh, PeNA, 2010.

SayyidSabiq, *FiqhSunnah*Jilid 13, (Terj. Kamaluddin A. Marzuki), Bandung: al-Ma'rifat, 1997.

SayyidSabiq, *FiqihSunnah*Jilid 3 (Terj.AsepSobari, dkk) Jakarta: Al-I'tishom, 2008.

Sri Edi Swasono, *Pandangan Islam dalamSistemEkonomi*Indonesia, Jakarta: UI Press, 1987.

SuharsimiRikunto, *ProsedurPenelitian,SuatuPendekatanPraktik*, Jakarta: RinekaCipta, 2010.

Syihabuddin Ahmad, *Ibanah Al-AhkamSyarhBulugh Al-Maram*,Beirut: Daar Al-Fikr, 2004.

Taqyuddin Al-Nabhany, *MembangunSistemAlternatifperspektif*Islam: Surabaya, RisalahGusti, 1996.

Teuku Muhammad Syauqi, *AnalisisPeraturanGubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2010 TentangPenetapanUpah Minimum Provinsi Aceh MenurutKonsepUjrahDalamFiqhMuamalah*, FakultasSyariahdanEkonomi Islam jurusan HES (HukumEkonomiSyariah) IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2012, tidakdipublikasikan

Tim Pustaka Phoenix, *KamusBesarBahasa Indonesia EdisiBaru*, Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010.

Toto Tasmara, *EtosKerjaPribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.

WahbahAz-Zuhaili, *Al-Fiqh al-islamiwaAdillatuhu*Jilid 5 dan7, (Terj. AbdulHayyie al-Kattani, dkk), Jakarta: GemaInsani, 2011.

www.wikipedia.com

RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama : FirdaYanti
2. Tempat/Tanggal Lahir : Kutatrieng, 16Maret1995
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Pekerjaan/ NIM : Mahasiswi/ 121309830
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan/Suku : Indonesia/ Aceh
7. Status Perkawinan : Belum Kawin
8. Alamat : Jl. Rukoh, Lr. K. Hamzah Darussalam
9. Orangtua/Wali
   a. Ayah : Zaini, Hs
   b. Pekerjaan : Petani
   c. Ibu : Baiyani
   d. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
   e. Alamat : Desa Kutatrieng, kec. Labuhan Haji Barat, Aceh Selatan
10. Jenjang Pendidikan
   a. SD/MI : SDN. 1 Kutatrieng Berijazah Tahun 2007
   b. SLTP/MTs : MTSN. 1 ManggengBerijazah Tahun 2010
   c. SMA/MA : SMA Tunas BangsaBerijazah Tahun 2013
   d. Perguruan Tinggi Syariah : Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas dan Hukum UIN Ar-Raniry, Tahun Masuk 2013.

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, Juli 2016

FirdaYanti

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. SyeikhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: Un.08/FSH/PP.00.9/ 4079/2016

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

enimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
b. Bahwa Yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

engingat :
1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

enetapkan :

ertama : MenunjukSaudara (i) :
a. Drs. Muslim Zainuddin, M.Si — Sebagai Pembimbing I
b. Rispalman, SH., MH — Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

Nama : Firda Yanti
NIM : 121309830
Prodi : HES
Judul : Sistem Pengupahan Sales Promotion Girl (SPG) Kartu 3 (Three) Ditinjau Menurut Konsep Ijarah 'Ala Al-'Amal Dalam Fiqh Mu'amalah

edua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

etiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;

eempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 29 Desember 2016
Dekan,

Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag
NIP. 197301141997031001

embusan :
Rektor UIN Ar-Raniry;
Ketua Prodi HES;
Mahasiswa yang bersangkutan;
Arsip.