

**ANALISIS PENETAPAN UPAH TENAGA KERJA KONTRAK PADA
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH JAYA TAHUN 2016
BERDASARKAN KONSEP *IJ RAH 'ALA AL-'AMAL***

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

NURUL CHAIRI

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

NIM: 121310015

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

**ANALISIS PENETAPAN UPAH TENAGA KERJA KONTRAK PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH JAYA TAHUN 2016 BERDASARKAN KONSEP
IJARAH 'ALA AL-'AMAL**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Hukum Islam

Oleh:

Nurul Chairi

Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah
NIM: 121310015

Disetujui untuk diuji/dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I


Saifuddin Sa'dan M.Ag
NIP: 197102022001121002

Pembimbing II


Mamfaluthy S.Hi., MH
NIP:-

**ANALISIS PENETAPAN UPAH TENAGA KERJA KONTRAK PADA
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH JAYA TAHUN 2016
BERDASARKAN KONSEP *IJĀRAH 'ALA AL-'AMAL***

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Hukum Islam

Pada Hari/Tanggal:

Rabu, 17 Januari 2018 M
29 Rabi'ul Akhir 1439 H

di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi

Ketua,



Saifuddin Sa'dan, M.Ag
NIP. 197102022001121002

Sekretaris,



Zaiyad Zubaidi, MA
NIP.

Penguji I,



Dr. Hj. Soraya Devy, M.Ag
NIP. 196701291994032003

Penguji II,



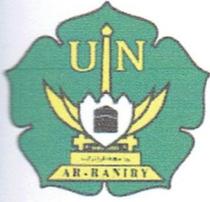
Sitti Mawar, S.Ag., MH
NIP. 197104152006042024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah 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 SYARIAH 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 : Nurul Chairi
NIM : 121310015
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 manipulasi 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, 15 Januari 2018

Yang Menyatakan



Nurul Chairi

(Nurul Chairi)

ABSTRAK

Nama : Nurul Chairi
NIM : 121310015
Fakultas / Prodi : Syari'ah dan Hukum / Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul : Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 Berdasarkan Konsep *Ijārah 'Ala Al-'Amal*

Tanggal Munaqasyah : 17 Januari 2018
Tebal Skripsi : 75 Halaman
Pembimbing I : Saifuddin Sa'dan, M.Ag.
Pembimbing II : Mamfaluthy, S.Hi., MH.

Kata Kunci : *Upah, Tenaga Kerja, Dinas Pendidikan, Ijārah 'Ala Al-'Amal*

Upah adalah pembayaran yang dilakukan sebagai imbalan balas jasa atau bayaran terhadap tenaga yang sudah dipakai. Dalam hukum Islam, upah dikenal dengan *Ijārah 'Ala Al-'Amal* yang mempunyai pengertian suatu akad atas manfaat yang sudah jelas dengan tujuan bisa diserahkan dan diperbolehkan kepada orang lain yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan upah yang jelas. Dalam Peraturan Bupati Aceh Jaya No 63 Tahun 2015 tentang kontrak bantuan Daerah menyebutkan bahwa upah yang diberikan kepada tenaga kontrak berbeda. Pemberian upah diberikan berdasarkan latar belakang pendidikan dan dibayar sama rata. Pertanyaan penelitian dalam skripsi ini adalah bagaimana sistem penetapan upah tenaga kerja kontrak pada Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2016 dan bagaimana penetapan upah menurut konsep *ijarah* dan Hukum Positif di tinjau dari praktik peraturan bupati Aceh Jaya no. 63 tahun 2015. Penulisan skripsi ini menggunakan metode *deskriptif analisis* yaitu menjelaskan gambaran suatu permasalahan, menilai data, dan menganalisis data yang berkaitan dengan yang dikaji. Pengumpulan data dilakukan melalui kajian lapangan. Hasil penelitian ditemukan bahwa sistem penetapan upah Tenaga Kerja Kontrak pada Dinas Pendidikan Aceh Jaya diberikan berdasarkan tingkat pendidikan yaitu tenaga kerja di perkantoran tingkat SLTA, Diploma II, Diploma III dan Sarjana sebesar Rp. 1.000.000, guru tingkat Diploma II dan Diploma III sebesar Rp. 1.500.000, guru tingkat Sarjana Rp. 1.700.000. Dalam konsep *ijarah* penetapan upah di Aceh jaya tidak sesuai, karena pemberian upah (*ijārah'ala al-'amal*) dalam Hukum Islam salah satunya harus dilihat berdasarkan kebutuhan (*dharuriyat*) pekerja atau masyarakat setempat, agar pekerja tidak merasa dizalimi. Sedangkan menurut *Hukum Positif*, tidak ada kesesuaian penetapan upah di Aceh Jaya dengan UUKK Nomor 13 tahun 2003, karena upah yang diberikan lebih kecil dari upah minimum Provinsi atau upah minimum Kabupaten/Kota.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 berdasarkan Konsep *Ijarah ‘Ala Al-‘Amal*” dengan baik dan benar. Salawat dan salam tak lupa kita persembahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw. Serta para sahabat, tabi’in dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam risalah-Nya, yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan ke alam pembaharuan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Rasa hormat dan ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada **Saifuddin Sa’dan M.Ag** selaku pembimbing pertama dan **Mamfaluthy S.Hi., MH** selaku pembimbing kedua, di mana kedua beliau dengan penuh ikhlas dan sungguh-sungguh telah memotivasi serta menyisihkan waktu serta pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam rangka penulisan karya ilmiah ini dari awal sampai terselainya penulisan skripsi ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada Bapak Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag, Ketua Prodi HES Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si, Penasehat Akademik Prof. Dr. H. Iskandar Usman, MA, Serta seluruh Staf pengajar dan pegawai Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan masukan dan bantuan yang sangat berharga bagi penulis sehingga penulis dengan semangat menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis sampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada ibunda (Hj.Syarifah Sri Rahayu), Ayahhanda (H.Mustafa S.pd M.A.P) Abang (Rizki Akbar Bujri T) dan adik-adik saya (Chairul Anwar dan Adilul Maulana) tercinta yang menjadi sumber penyemangat dalam hidup penulis, yang tak henti-hentinya terus memberikan doa-doa terbaiknya untuk kesuksesan penulis serta yang telah memberikan dukungan moril maupun materil dari pertama masuk ke perguruan tinggi hingga selesai. Kemudian ucapan terimakasih saya kepada sahabat terbaik saya Ulfa Zamayanti, Inayati, Yayang Setiani, Nurfaizah, Maya Andriani, Cut Nabila, Fina Anisa, Maisarah, dan Lain-lain yang selalu mendukung dan berusaha bersama-sama hingga terselesainya skripsi ini.

Di akhir tulisan ini, penulis sangat menyadari, bahwa penulisan skripsi ini masih sangat banyak kekurangannya. Penulis berharap penulisan skripsi ini bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan juga kepada para pembaca semua. Maka kepada Allah jualah kita berserah diri dan meminta pertolongan, seraya memohon taufiq dan hidayah-Nya untuk kita semua. Amin.

Banda Aceh, 29 November 2017

Penulis,

Nurul Chairi

TRANSLITERASI

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		t dengan titik di bawahnya
2	ب	B		17	ظ		z dengan titik di bawahnya
3	ت	T		18	ع	'	
4	ث		s dengan titik di atasnya	19	غ	g	
5	ج	j		20	ف	f	
6	ح		h dengan titik di bawahnya	21	ق	q	
7	خ	kh		22	ك	k	
8	د	d		23	ل	l	
9	ذ		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		s dengan titik di bawahnya	29	ي	y	
15	ض		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
◌َ	<i>Fat ah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	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	<i>Fat ah dan ya</i>	Ai
◌َو	<i>Fat ah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

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	<i>Fat ah dan alif atau ya</i>	
◌ِ	<i>Kasrah dan ya</i>	
◌ُ	<i>Dammah dan waw</i>	

Contoh:

قال : *q la*

رمى : *ram*

قيل : *q la*

يقول : *yaq lu*

4. Ta *Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta *marbutah* () hidup

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

b. Ta *marbutah* () mati

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

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

Contoh:

روضة الاطفال : *rau ah al-a f l / rau atul a f l*

المدينة المنورة : *al-Mad nah al-Munawwarah /
al-Mad natul Munawwarah*

طلحة : *al ah*

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 LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT KEPUTUSAN PEMBIMBING SKRIPSI

LAMPIRAN 2: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 3: PERATURAN BUPATI ACEH JAYA

LAMPIRAN 4: DAFTAR WAWANCARA

LAMPIRAN 5: DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Luas Wilayah, Jumlah dan Kepadatan Penduduk 46
2. Tabel 2. Jumlah Angkatan Kerja..... 47

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1. Profil Dinas Pendidikan Kab. Aceh Jaya 44
2. Gambar 2. Distribusi Tenaga Kerja..... 47
3. Gambar 3. Distribusi PDRB dan Perkembangan PDRB 48
4. Gambar 4. Distribusi Sumber Pendapatan Daerah dan Persentase
Penduduk Miskin 49

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN SIDANG	
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
TRANSLITERASI.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB SATU : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Penjelasan Istilah.....	7
1.5. Kajian Pustaka.....	8
1.6. Metode penelitian.....	10
1.7. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB DUA : <i>IJ RAH 'ALA AL-'AMAL</i> DALAM HUKUM ISLAM	
2.1. Pengertian <i>Ijārah 'ala al-'amal</i>	15
2.2. Landasan Hukum <i>Ijārah 'ala al-'amal</i>	20
2.3. Syarat dan Rukun <i>Ijārah 'ala al-'amal</i>	22
2.4. Pembagian <i>Ijārah 'ala al-'amal</i>	28
2.5. Jenis-Jenis Upah dan Gaji.....	30
2.6. Metode Penetapan Upah dalam <i>Ijārah</i> dan Hukum Positif	33
BAB TIGA : ANALISIS PENETAPAN UPAH TENAGA KERJA KONTRAK PADA DINAS PENDIDIKAN TAHUN 2016 BERDASARKAN <i>IJ RAH 'ALA AL-'AMAL</i>	
3.1. Profil Dinas Pendidikan Aceh Jaya.....	42
3.2. Sistem Penetapan Upah di Aceh Jaya.....	50
3.3. Penetapan Upah menurut Konsep <i>Ijarah</i> dan Hukum Positif di Tinjau dari Praktik Peraturan Bupati Aceh Jaya No.63 Tahun 2015	56
BAB EMPAT: PENUTUP	
4.1. Kesimpulan	70
4.2. Saran.....	72
DAFTAR KEPUSTAKAAN	73

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan inti kegiatan ekonomi, tanpa adanya aktivitas kerja maka roda kegiatan ekonomi tidak akan pernah dapat berjalan.¹ Tanpa memiliki pekerjaan, seseorang mustahil dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, apalagi untuk memenuhi kebutuhan hidup lainnya. Fungsi penting pekerjaan bagi seseorang yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian, fungsi ini terkait dengan tingkat upah yang diterima oleh seorang pekerja. Artinya terpenuhinya hak atas pekerjaan seseorang secara tidak langsung memberi jaminan kesejahteraan kehidupan bagi pekerja yang bersangkutan. Dengan terpenuhinya hak atas pekerjaan yang layak, akan ada jaminan bahwa seseorang memiliki tingkat pendapatan yang layak sebagai balas jasa dari pekerjaan yang dimilikinya.²

Di dalam Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah³ memberikan definisi bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha atau majikan kepada tenaga kerja atau pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau di nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha atau majikan (pemberi kerja) dan pekerja baik untuk dirinya maupun untuk

¹Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 40.

²Zaki Fuad Chalil, *Horizon Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: AK Group, 2008), hlm. 100.

³Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), hlm. 53.

keluarganya. Peraturan tersebut jelas memberikan perlindungan kepada pekerja dalam hal pembayaran upah yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Sedangkan dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 menyatakan upah adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dan pada Peraturan Gubernur No 72 Tahun 2016 tentang penetapan upah minimum yang menyatakan upah minimum provinsi Aceh tahun 2017 sebesar 2.500.000, upah tersebut merupakan upah bulanan terendah dalam jangka waktu 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu.⁴

Persoalan upah ini sangat penting karena dapat mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang memadai, itu akan mempengaruhi nafkahnya dan juga daya belinya. Jadi, upah itu harus memadai dengan apa yang para pekerja kerjakan dan harus cukup memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya.⁵

Dalam Islam, *ijārah ‘ala al-‘amal* merupakan akad pemberian upah kepada pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya.⁶ Secara bahasa *ijārah ‘ala al-‘amal* dan *ujrah* memiliki arti yang sama yaitu upah, sewa, atau imbalan, *ijārah ‘ala al-‘amal* merupakan upah yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan.⁷ Jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Apabila pekerjaan sudah

⁴Peraturan Gubernur Nomor 72 tahun 2016.

⁵Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 197.

⁶Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 29.

⁷Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

selesai dikerjakan, maka wajib membayar upah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan atau yang diusahakan oleh pekerja.⁸

Al-ijārah dalam Islam diartikan sebagai akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa upah adalah sebagian dari tenaga yang dibayar atas jasa yang telah seorang pekerja keluarkan dan juga hak setiap pekerja yang diterimanya dan diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja.

ijārah 'ala al-'amal juga disebut sebagai suatu akad atas manfaat yang sudah jelas dengan tujuan bisa diserahkan dan diperbolehkan kepada orang lain yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan upah yang jelas. Hal ini didasari karena upah sangatlah penting dan diperlukan dalam kehidupan sehari-hari.⁹ Karena didalam kehidupan seseorang tidak mampu mengerjakan segala sesuatunya dan semua keinginannya kecuali dengan memperkerjakan orang lain untuk membantunya dan memberikan upah kepadanya sebagai imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan.

Di antara hak terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, upah pekerja di lembaga negara adalah tidak boleh kurang dari kadar kecukupannya dalam kehidupan.¹⁰ Maksud dari tidak boleh kurang dari kadar kecukupan dalam hidup adalah dimana seorang pekerja yang menerima upahnya akan dapat memenuhi kebutuhannya

⁸Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 121.

⁹Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 277.

¹⁰Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khathab*, (Jakarta: Khalifa, 2006), hlm. 236.

sehingga dia dapat membayar makanan, pakaian, rumah dan pendidikan untuk anak-anaknya serta layanan kesehatan untuknya dan keluarganya.

Islam sangat besar perhatiannya tentang masalah upah kerja ini. Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu akan mempengaruhi standar kehidupan para pekerja beserta keluarga mereka. Jadi secara ekonomi tindakan menghalangi pekerja mendapat bagian yang adil dari pekerjaan yang sudah mereka kerjakan atau usahakan, maka dari itu akan menghancurkan negara itu sendiri. Karena penetapan upah seharusnya ditetapkan berdasarkan tingkat kebutuhan hidup dan harus adil sesuai dengan apa yang telah diusahakan atau dikerjakan.¹¹

Dalam hal penetapan upah yang menjadi dasarnya yaitu dari jasa pekerja, karena dalam hal menetapkan upah ada hal yang harus diperhatikan nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi hal yang mendasar dalam menetapkan upah, sedangkan kebutuhan hidup juga harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup pekerja.

Di dalam hukum Islam pembayaran upah itu berdasarkan dari jasa pekerja atau apa yang telah dilakukannya. Sedangkan di kabupaten Aceh Jaya penetapan upah berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015 Tentang Kontrak Bantuan Daerah bahwasanya Perbup ini menjelaskan tentang pembayaran upah yang dilihat berdasarkan dua cara yaitu pada latar belakang pendidikan dan tidak berdasarkan latar belakang pendidikan, yang mana pada tahun 2016 Perbup ini baru dijalankan. Sedangkan pada tahun 2015 upah yang

¹¹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361.

diberikan kepada tenaga kerja kontrak sama rata tidak berpatokan kepada tingkat latar belakang pendidikan yang ditempuh sebelumnya.

Pasal yang menjelaskan bahwa pembayaran upah tenaga kerja kontrak dilihat dari latar belakang pendidikan, tertera pada Pasal 3 ayat 1 huruf c tenaga fungsional pendidikan terdiri dari kualifikasi pendidikan Diploma Dua (D-II), Diploma Tiga (D-III), dan sarjana (S-I) di bidang pendidikan yang bekerja sebagai pendidik (Guru) di Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga. Selanjutnya, pada Pasal 10 ayat 1 huruf b dan c yaitu tenaga fungsional kesehatan dan pendidikan setara Diploma II, Diploma III sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) dan tenaga fungsional kesehatan dan pendidikan setara Sarjana Rp. 1.700.000,- (satu juta tujuh ratus ribu rupiah).

Kemudian, Pasal yang menjelaskan tentang pembayaran upah yang dibayar sama rata tidak berpatokan pada tingkat pendidikan sebelumnya, tertera pada Pasal 3 ayat 2 yaitu tenaga administrasi yang terdiri dari kualifikasi pendidikan SLTA, D-II, D-III, dan S-1 yang bekerja pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintahan Kabupaten Aceh Jaya. Selanjutnya, Pasal 10 ayat 1 huruf a bahwasanya tenaga administrasi setara SLTA, Diploma II, Diploma III dan Sarjana sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Seharusnya upah yang diberikan kepada setiap pekerja harus layak dan adil. Pada umumnya tingkat upah yang harus diberikan majikan kepada para pekerja haruslah dapat memenuhi kebutuhan pangan, kebutuhan sandang, kebutuhan

tempat tinggalnya para pekerja dan apabila pekerja tersebut seorang kepala keluarga tentunya upah yang diberikan termasuk kebutuhan anggota keluarganya. Maka dapat disimpulkan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja minimal harus mencukupi dan dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya.¹² Pemerintah dalam menetapkan upah minimum provinsi haruslah adil dan tidak terlalu rendah supaya kebutuhan pekerja tercukupi, namun tidak terlalu tinggi sehingga majikan kekurangan bagian dari hasil kerjasamanya itu.¹³

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti sebuah karya ilmiah yang berjudul: **Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 berdasarkan Konsep Ijārah ‘Alal-Amal.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana sistem penetapan upah tenaga kerja kontrak pada Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2016?
2. Bagaimana penetapan upah menurut konsep ijarah dan hukum positif di tinjau dari praktik peraturan bupati Aceh Jaya no. 63 tahun 2015?

¹²Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 158.

¹³Muhammad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Waqaf, 2003), hlm. 166.

1.3 Tujuan Masalah

Setiap penelitian mempunyai maksud dan tujuan tertentu, demikian juga dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan tentang sistem penetapan upah tenaga kerja kontrak pada Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2016.
2. Untuk menjelaskan tentang tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap penetapan upah di Aceh Jaya.

1.4 Penjelasan Istilah

Sebelum penjelasan lebih lanjut untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan para pembaca, dibutuhkan suatu penjelasan mengenai maksud istilah-istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan istilah-istilah berikut ini, yaitu:

1.4.1 Analisis

Analisis adalah suatu penyelidikan terhadap peristiwa atau perbuatan untuk mengetahui sebab dan akibat perkaranya.¹⁴ Analisis menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah suatu proses penguraian pokok masalah terhadap peristiwa maupun masalah. Pengkajian juga dilakukan pada hal tersebut dan hubungan antara bagian tersebut untuk mendapat pemahaman tentang masalah yang sedang dikaji.¹⁵

¹⁴Tim Penyusun Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan Nasional, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 19.

¹⁵N.E, Alqia, dkk, *Kamus Istilah Hukum Islam*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 12.

1.4.2 Upah

Upah adalah pembayaran yang dilakukan sebagai imbalan pembalasan jasa atau bayaran terhadap tenaga yang sudah dipakai.¹⁶ Jadi dapat dikatakan upah ini adalah imbalan untuk pihak yang sudah menyelesaikan tugasnya.

1.4.3 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas, termasuk semua jenis pekerjaan yang dilakukan secara fisik maupun pikiran. Tenaga kerja mempunyai peran penting bagi kebutuhan ekonomi, karena segala sesuatu yang ada di alam tidak berguna apabila tidak diolah atau dieksploitasi oleh manusia atau buruh.¹⁷

1.4.4 *Ijārah ‘Ala al-‘amal*

Ijārah ‘ala al-‘amal atau upah mengupah adalah suatu imbalan atau upah yang diberikan kepada seorang pekerja sebagai balasan jasa atau karena telah menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.¹⁸

1.5 Kajian Pustaka

Adapun judul karya ilmiah ini yaitu Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016

¹⁶Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*, (Jakarta: Pustaka Amani, t.t), hlm. 605.

¹⁷Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 248.

¹⁸Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Jakarta: PT Mizan Publika , 2010), hlm. 145.

Berdasarkan Konsep *Ijārah ‘Ala al-‘amal*. Kajian atau pembahasan tentang upah ini sudah pernah diteliti, namun mereka melihat dari sudut pandang yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Erika Diana dengan judul Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Pada Usaha Fotokopi Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Gampong Kopelma Darussalam Kota Banda Aceh).¹⁹ Dalam karya ilmiah ini membahas tentang penetapan upah yang diberikan kepada tenaga kerja dalam hal ini pekerja fotokopi yang sesuai menurut pandangan ekonomi Islam. Sedangkan penulis ingin mengkaji tentang pembayaran upah yang seharusnya sesuai dengan usaha yang telah dikerjakan.

Kemudian karya ilmiah yang ditulis oleh Khairunnisa dengan tulisan ilmiahnya yang berjudul Penetapan Upah Minimum Provinsi Berdasarkan Nilai Kebutuhan Hidup Layak Menurut Konsep *Ijārah ‘Alal-Amal* Dalam Fiqh Muamalah (Studi Kasus di Kota Provinsi Kota Banda Aceh). Dalam karya ilmiah ini lebih mengfokuskan pada penetapan upah yang mana upah tersebut seharusnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup layak. Sedangkan penulis ini membahas tentang pemberian atau pembayaran upah yang seharusnya sesuai dengan apa yang diusahakan oleh pekerja berdasarkan konsep *Ijārah ‘ala al-‘amal*.²⁰

Selanjutnya karya ilmiah yang ditulis oleh Darmiati dengan judul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Kontrak *Cleaning Service* Pada UIN Ar-

¹⁹Erika Diana, “Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Pada Usaha Fotokopi Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Gampong Kopelma Darussalam Kota Banda Aceh)” (Skripsi yang tidak di publikasikan). Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2015, hlm. 9.

²⁰Khairunnisa, “Penetapan Upah Minimum Provinsi Berdasarkan Nilai Kebutuhan Hidup Layak Menurut Konsep Ijarah ‘Alal-Amal Dalam Fiqh Muamalah (Studi Kasus di Kota Provinsi Kota Banda Aceh)” (Skripsi yang tidak di publikasi). Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2014, hlm. 13.

Raniry. Dalam karya ilmiah ini penetapan upah terhadap *Cleaning Service* yang beragam dan keterlambatan pembayaran upah yang mana menurut tinjauan hukum Islam. Sedangkan penulis ingin membahas tentang penetapan upah tenaga kerja kontrak berdasarkan konsep *Ijārah ‘ala al-‘amal*.²¹

Mengingat bahwa pembahasan tentang analisis penetapan upah tenaga kerja kontrak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya tahun 2016 berdasarkan konsep *Ijārah ‘ala al-‘amal* belum ada, maka penulis ingin mengkaji tentang permasalahan tersebut lebih lanjut.

1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah cara dalam rangka mendapatkan pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu, yang mana penjelasan rasional yang sesuai dengan objek yang dijelaskannya dan harus didukung oleh fakta empiris agar dapat dinyatakan benar.²² Untuk memenuhi standar penelitian karya ilmiah, maka suatu penelitian harus ditentukan metode penelitiannya. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Jenis Penelitian

Dalam karya ilmiah ini, penulis memakai pendekatan melalui penelitian kualitatif. Jenis penelitian kualitatif adalah penelitian yang diperoleh dalam

²¹Darmiati, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Kontrak *Cleaning Service* Pada UIN Ar-Raniry” (Skripsi yang tidak di publikasi). Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2016, hlm. 9.

²²Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 44.

bentuk data, skema, kalimat dan gambar bukan dinyatakan dalam bentuk angka.²³ Salah satunya penelitian lapangan yaitu data primer yang di peroleh dilapangan yang dilakukan oleh penulis dengan cara meneliti langsung ke Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya dan Badan Kepegawaian untuk mendapatkan data dan juga penjelasan tentang permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kejadian yang terjadi secara mendalam melalui pengumpulan data. Pendekatan ini menfokuskan kepada penjelasan tentang permasalahan yang dikaji yang dituangkan dalam bentuk kalimat bukan dalam bentuk angka.

1.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan permasalahan, adapun teknik yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data yaitu wawancara (*interview*) dan dokumentasi.

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data, yang mana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan muka dengan orang yang diwawancarai.²⁴ Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara, wawancara yang dilakukan yaitu dengan mewawancarai para pekerja dengan menanyakan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan pembahasan yang sedang diteliti, wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan atau memberikan informasi tentang permasalahan yang sedang penulis teliti. Pihak

²³Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*, (Yogyakarta: Suaka Media, 2015), hlm. 8-9.

²⁴Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 93.

yang diwawancarai diantaranya Sekda Aceh Jaya, Badan Kepegawaian Aceh Jaya, dan 3 pegawai kontrak.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang diperoleh berbentuk tulisan, adapun teknik yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisa data-data tertulis yang berhubungan dengan penelitian, data tertulis diantaranya Peraturan Bupati Aceh Jaya dan profil Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya yang dapat dijadikan sebagai data pelengkap penelitian.

1.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat tulis untuk mencatat hasil wawancara serta data atau keterangan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti dan juga menggunakan alat perekam seperti handphone untuk merekam hasil wawancara yang berkaitan dengan penelitian.

1.6.3 Langkah-Langkah Analisis Data

Dalam menganalisis penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis yaitu metode penelitian yang menyajikan, menggambarkan suatu peristiwa dan gejala secara sistematis, faktual dengan penyusunan yang akurat terhadap objek yang diteliti.²⁵ Dalam melakukan analisis data deskriptif terdapat 4 (empat) tahap yang digunakan, antara lain²⁶ :

²⁵Supardi, *Metode Penelitian dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII press, 2005), hlm. 28.

²⁶Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 14.

- a. Pengumpulan data, mencari dan mengumpulkan data yang dilakukan ketika awal penelitian baik melalui buku-buku, wawancara, observasi, data Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya dan studi dokumentasi awal hingga sepanjang penelitian dilakukan. Proses ini diperlukan dalam penelitian guna mencatat semua hasil yang diperoleh dari pengumpulan data.
- b. Reduksi data, data yang sudah dikumpulkan kemudian diproses dan memilih hal-hal yang pokok, merangkum data, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan kemudian menyusun data sesuai dengan formatnya.
- c. Display data, dalam melakukan display data terdapat 3 tahapan yaitu kategori tema, sub kategori tema dan pengodean. Setelah semua data terformat dalam bentuk tulisan, peneliti mulai memilah data untuk menentukan kategori tema. Misal dalam penelitian ini tema *Ijārah ‘ala al-‘amal*, sub tema pengertian, dalil-dalil, rukun, syarat, dan sebagainya yang berhubungan dengan tema. Selanjutnya hal yang peneliti lakukan yaitu membuat pengodean.
- d. Mengambil kesimpulan, dalam penarikan kesimpulan penelitian ini didasarkan pada reduksi data dan display data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

1.7 Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan para pembaca mengikuti pembahasan skripsi ini, maka penulis membagi pembahasannya dalam empat bab yang masing-masing bab saling berhubungan, sebagaimana tersebut di bawah ini.

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua membahas tentang pengertian *Ijārah ‘ala al-‘amal*, landasan hukumnya, rukun dan syarat *Ijārah ‘ala al-‘amal*, pembagian *Ijārah ‘ala al-‘amal*, jenis-jenis upah dan gaji, metode penetapan upah dalam *Ijārah* dan hukum positif.

Bab tiga menjelaskan tentang profil Dinas Pendidikan Aceh Jaya, sistem penetapan upah di Aceh Jaya dan menjelaskan tentang penetapan upah menurut konsep *ijarah* dan hukum positif di tinjau dari peraturan bupati Aceh Jaya no. 63 tahun 2015.

Bab empat merupakan bab penutup dari keseluruhan pembahasan skripsi ini yang berisi beberpa kesimpulan dan saran menyangkut permasalahan yang di bahas pada skripsi ini.

BAB DUA

IJ RAH ‘ALA AL-‘AMAL DALAM HUKUM ISLAM

2.1. Pengertian *Ijārah ‘ala al-‘amal*

Secara bahasa, *ijārah* berasal dari kata *al ajru* yang berarti upah atau ganti.¹ Secara fiqh, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas tenaga yang telah ia berikan, sedangkan dalam pengertian yuridis upah merupakan balas jasa yang berupa pengeluaran-pengeluaran dari pihak pengusaha, yang diberikan kepada para pekerjanya atas penyerahaan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.²

Di kalangan para fuqaha, terdapat beberapa definisi yang berbeda tentang *ijārah* kalangan Hanafiyah mendefinisikan *ijārah* adalah akad atas suatu manfaat tertentu dari suatu benda atau jasa yang tidak bertentangan dengan syara' dan diketahui besarnya manfaat yang digunakan dalam waktu tertentu yang diganti dengan pembayaran dalam jumlah yang telah disepakati.³ Dalam hal ini dapat dipahami bahwa *ijārah* itu akad yang dibolehkan apabila tidak bertentangan dengan syara' dan akad ini juga akad timbal-balik yang mana apabila seorang pekerja telah memberikan manfaat berupa jasa kepada majikan maka pekerja berhak mendapatkan upah atas manfaat yang telah diterima oleh majikan.

Menurut pendapat fuqaha kalangan Syafi'iyah *ijārah* didefinisikan sebagai transaksi terhadap suatu manfaat atas jasa yang dituju, bersifat mubah dan boleh

¹Ahmad Warson Munawir, Al-Munawir, Kamus *Arab-Indonesia*, cet. Ke-14, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 9.

²G. Karta Sapoetra, *Hukum Pemburuan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 1987), hlm. 100.

³Abdurrahman al-Jaziry, *Kitab Fiqh ‘ala al-Mazahib al-Arba’ah*, Jilid III, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t), hlm. 98.

dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.⁴ Selanjutnya menurut kalangan Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikannya dengan pemilikan manfaat atau jasa sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.⁵ Dengan demikian dapat dipahami bahwa menurut pendapat fuqaha kalangan Syafi'iyah, Malikiyah dan Hanabilah bahwa *ijārah* itu transaksi yang dibolehkan, yang mana pihak yang mendapatkan manfaat harus memberikan upah kepada pihak yang memberikan jasa atau manfaat.

Fatwa Dewan Syari'ah Nasional (DSN) memberikan definisi *ijārah* yaitu sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah yang telah disepakati tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁶

Ijārah ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengganti.⁷ Jalan pengganti disini maksudnya apabila akad sedang berlangsung pemberi pekerjaan berhak menerima jasa atau manfaatnya dan begitu juga pihak pekerja berhak mengambil atau menerima upah sebagai penggantian, upah yang diberikan kepada orang bekerja atas jasa yang telah diberikan kepada pemberi pekerjaan.

Dalam pembahasan ini *ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat dengan cara memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. *ijārah* termasuk dalam salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam rangka memenuhi kebutuhan

⁴Asy-syarbaini al-Khatib, *Mughni al-Muhtaj*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr, 1978), hlm. 233.

⁵Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228-229.

⁶Adiwarman A.Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqhdan Keuangan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 138.

⁷Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid 13, (Bandung: Alma'arif, 1987), hlm. 7.

hidup manusia. Dalam fiqh muamalah istilah yang dipakai untuk orang yang menyewakan yaitu *muajjir*, penyewa disebut *musta'jir*, benda yang disewakan disebut *ma'jur*, dan imbalan atas pemakaian jasa atau benda disebut *ujrah*.⁸

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah *ijārah* diartikan sebagai upah atau sewa yang diberikan kepada seorang pekerja setelah bekerja atau yang telah menyelesaikan pekerjaannya, yang harus sesuai dengan hukum Islam.⁹ *Ijārah* juga disebut suatu perjanjian (kontrak) dalam hal upah-mengupah dan sewa-menyewa.¹⁰ *Ijārah* yang dimaksud disini adalah suatu perjanjian bekerja yang disepakati oleh pekerja dan pihak pemberi pekerjaan dan apabila pekerjaannya telah terselesaikan maka pihak pemberi pekerjaan harus membayar hasil kerjanya.

Ijārah adalah memberi upah kepada seseorang setelah mengerjakan pekerjaan tertentu atau sampai waktu tertentu tanpa mengulur waktu.¹¹ Pada dasarnya upah seharusnya diberikan dengan segera setelah pekerjaan terselesaikan, tetapi upah bisa diberikan pada awal pekerjaannya dan bisa juga diberikan setelah pekerjaannya selesai tergantung pada perjanjian yang disepakati.

Ijārah 'ala al-'amal yaitu suatu transaksi atau upah-mengupah atas suatu jasa yang telah diberikan, proses pembayaran imbalan atas jasa yang diberikan dalam waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan.¹² Upah yang diberikan kepada

⁸Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 92.

⁹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 476.

¹⁰Prihadi, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Alfa, tt), hlm. 143.

¹¹Raras Huraerah, *Ilmu Pengetahuan Agama Islam Lengkap*,(Jakarta: JAL Publishing, 2011),hlm. 151.

¹²Mardani, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 245.

seorang pekerja berdasarkan jasa yang telah diberikan oleh seorang pekerja atau sesuai dengan apa yang dikerjakan atau tugas yang dilaksanakan oleh seorang pekerja pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Ijārah ‘ala al-‘amal ini juga disebut dengan jual-beli jasa.¹³ Seorang pekerja menjual jasanya kepada seseorang atau badan usaha dengan balasan imbalan yang berupa uang atas jasa yang telah diberikan atau atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja.

Ijārah menurut Peraturan Bank Indonesia (PBI) Nomor: 7/46/PBI/2005, adalah transaksi upah mengupah atas suatu jasa dalam jangka waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.¹⁴ Pembayaran upah atas suatu jasa yang telah diberikan pihak pekerja dalam jangka waktu yang telah disepakati para pihak, apabila telah selesai pekerjaannya pihak pemberi pekerjaan berhak membayar upah pekerja atas jasa yang telah diberikannya.

Ijārah ‘ala al-‘amal (*ijarah* atas pekerjaan) atau disebut juga dengan upah-mengupah, yang menjadi objek akadnya *ijārah ‘ala al-‘amal* ialah amal atau pekerjaan seseorang. Upah mengupah berlaku apabila terjadi perjanjian antara pihak yang mengambil upah dengan pihak yang mengupah.¹⁵ Upah dapat diberikan apabila pihak yang mengambil upah telah menyelesaikan pekerjaannya berarti pihak yang mengupah telah mendapatkan manfaat dari jasa yang telah diberikan pekerja, maka pekerja berhak menerima upah atas jasanya.

¹³Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 133.

¹⁴Ikit, *Akuntansi Penghimpunan Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm. 92.

¹⁵Abdullah Alwi Hj Hasan, *Teori dan Aplikasi Kontemporer*, (Kuala Lumpur: Prin-ad Sdn Bhd, 2005), hlm. 59.

Menurut Nasrun Haroen, *ijārah ‘ala al-‘amal* merupakan suatu akad pemanfaatan tenaga dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut ulama fiqh *ijārah ‘ala al-‘amal* ini harus tegas pada bentuk pekerjaan apa yang akan dilakukan oleh seorang yang akan dipekerjakan, hal ini penting dilakukan supaya adanya kejelasan terhadap tanggung jawab dan konsekuensi yang akan timbul dan akad *ijārah* ini harus jelas para pihak menyepakati bentuk jasa apa yang akan dilakukan termasuk dengan spesifikasi pekerjaan.¹⁶

Dalam hal pemberian upah kepada pekerja atau buruh ada norma yang harus ditaati oleh majikan yaitu dengan terpenuhi segala kebutuhan hak pekerja, keadilan Islam, tidak dibenarkan jika ada pekerja yang telah membanting tulang (berusaha) dan bercucuran keringat tidak mendapatkan upah dari jerih payahnya itu, di kurangi atau ditunda pembayaran/pemberiannya.¹⁷

Menurut fuqaha Syafi’i kejelasan tentang waktu dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amal* sangat penting karena memiliki konsekuensi terhadap upah atau biaya pekerja yang harus dibayar oleh pihak pengguna jasa.¹⁸ Dengan demikian akad *ijarah* khususnya akad *ijārah ‘ala al-‘amal* yaitu harus adanya manfaat dari setiap transaksi yang dilakukan antara pekerja dan majikan, para pekerja harus ahli dalam mengerjakan pekerjaannya yang harus diselesaikan, adanya imbalan atau upah yang diperoleh seorang pekerja atas pekerjaannya yang telah diselesaikan,

¹⁶Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*,..., hlm. 236.

¹⁷Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 231.

¹⁸Syarbini Al-Khathib, *Mughniy Muhtaj*, Jilid II, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1978), hlm. 322.

dan harus ada kejelasan diantara kedua belah pihak baik kejelasan tentang pekerjaan ataupun kejelasan waktu dalam membayar imbalan kepada pekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa *Ijārah ‘ala al-‘amal* adalah suatu transaksi atau pemberian upah kepada seorang pekerja atas jasa yang telah diberikan dan upah yang diberikan kepada setiap pekerja harus adil, serta mencukupi kebutuhan hidup pekerja.

2.2. Landasan Hukum *Ijārah ‘Ala al-‘Amal*

Dasar hukum *ijārah ‘ala al-‘amal* yang tampak memberi gambaran tentang batas upah tertinggi dan prinsip upah minimum yaitu:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya:”Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (An Najm: 39)

... وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

Artinya:”...dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.” (Yaasiin: 54)

Ayat diatas menetapkan tentang apa yang dapat dituntut para pekerja dari majikannya. Upah maksimum yang mereka tuntutan dari majikannya harus sesuai dengan apa yang telah mereka sumbangkan atau usahakan. Prinsip upah minimum yang mana telah disebutkan ayat diatas bahwa seseorang yang mengerjakan sesuatu akan diberi upah atau imbalannya sesuai dengan yang diusahakannya, tidak terkecuali kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.¹⁹

¹⁹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid II*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 372.

Setiap pekerja akan menerima sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.

Sesuai dengan Firman Allah yaitu:

مَا عِنْدَكُمْ يَنْفَدُ وَمَا عِنْدَ اللَّهِ بَاقٍ وَلَنَجْزِيَنَ الَّذِينَ صَبَرُوا أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٦﴾

Artinya: "...Dan sesungguhnya Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (An Nahl: 96)

Ayat diatas menjelaskan tentang memang sudah menjadi kewajiban bagi setiap majikan untuk membayar dengan upah yang baik dan cukup kepada para pekerjanya agar mereka dapat menikmati kehidupan yang menyenangkan.²⁰

Adapun hadist tentang *ijārah* yaitu:

"Dari Urwah bin Zubair bahwa sesungguhnya Aisyah ra istri Nabi Muhammad SAW berkata: Rasulullah SAW dan Abu Bakar menyewa seorang laki-laki dari suku Bani Ad-Dayl, penunjuk jalan yang mahir, dan ia masih memeluk agama orang kafir Quraisy. Nabi dan Abu Bakar kemudian menyerahkan kepadanya kendaraan mereka dan mereka berdua menjanjikan kepadanya untuk bertemu di Gua Tsaur dengan kendaraan mereka setelah tiga hari pada pagi hari selasa". (HR. Al-Bukhari)²¹

Disamping Al-Qur'an dan Sunnah, dasar hukum *ijārah* adalah Ijma'.

Sejak zaman sahabat sampai sekarang *ijārah* telah disepakati oleh para ahli hukum Islam, hal tersebut dikarenakan masyarakat sangat membutuhkan akad ini. Dalam kenyataan kehidupan sehari-hari, ada orang kaya yang memiliki beberapa rumah yang tidak ditempati dan disisi lain ada orang yang tidak memiliki tempat tinggal. Dengan dibolehkannya *ijārah* maka orang yang tidak memiliki tempat tinggal bisa menempati tempat orang lain yang tidak digunakan untuk beberapa

²⁰*Ibid.*

²¹Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 319.

waktu, dengan memberi imbalan berupa uang sewa yang disepakati bersama tanpa harus membeli rumahnya.²²

2.3. Syarat dan Rukun *Ijārah ‘ala al-‘amal*

Rukun menjadi eksistensi dari suatu perbuatan yang akan diwujudkan oleh para pihak, dengan adanya rukun akan menegaskan entitas dari suatu pekerjaan yang akan dihasilkan. Para fuqaha menyatakan bahwa rukun itu merupakan sesuatu yang menjadikan tegaknya dan adanya sesuatu sedangkan ia bersifat internal dari sesuatu yang ditegakkannya.²³

Selain rukun syarat juga merupakan hal yang substansial yang keberadaannya di luar perbuatan itu sendiri. Lazimnya fuqaha mendefinisikan syarat sebagai suatu sifat yang mesti ada pada setiap rukun, tetapi tidak merupakan sesuatu hal yang esensi sebagaimana halnya pada rukun.²⁴ Dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amal* rukunnya juga termasuk ketentuan yang harus dipenuhi, Ulama Hanafiah berbeda dalam membuat kategori rukun dan pendapat mereka berbeda dengan pendapat mayoritas fuqaha.

Menurut ulama Hanafiyah rukun *ijārah* hanya *ijab* dan *qabul*, yakni orang yang menyewa dan yang menyewakan. Sedangkan menurut kesepakatan Jumhur ulama, rukun *ijārah* itu ada empat, yaitu:

1. *Aqid*, (pihak yang melakukan perjanjian orang yang berakad)

²²*Ibid.*

²³Ghufroon A. Masadi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2002), hlm. 78.

²⁴Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 82.

Aqid yaitu pihak-pihak yang melakukan perjanjian akad, pihak yang menyewakan tenaganya disebut *muajjir*, pihak yang menggunakan jasa tenaga disebut *musta'jir*. Kedua pihak yang melakukan akad disyaratkan memiliki kemampuan yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk). Para penganut mazhab Syafi'i dan Hanbali menambah satu syarat lain yaitu *baligh*. Menurut pendapat ini akad anak kecil meski sudah *tamyiz*, tetap tidak sah jika belum *baligh*.²⁵

2. *Ma'qud 'alaih*, (objek sewa/objek kerja)

Ma'qud 'alaih adalah objek dalam perjanjian akad *ijārah* atas manfaat (*ijārah 'ala al-manfaah*) atau disebut juga sewa menyewa yang menjadi objek akadnya ialah manfaat dari suatu benda baik benda tetap maupun benda bergerak. Sedangkan *ijārah* atas pekerjaan (*ijārah bi al-amal*) atau disebut juga upah-menupah yang menjadi objek akadnya ialah amal atau pekerjaan seseorang.

3. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja

Manfaat yaitu baik manfaat dari suatu barang yang disewakan atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja. Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan menurut syara'. Dengan demikian tidak boleh *musta'jir* menyewakan *mu'jir* untuk membangun tempat maksiat seperti tempat perjudian. Dalam akad *ijārah 'ala al-'amal* manfaat bukan sesuatu yang berasal dari barang sebagaimana dijelaskan di atas, karena

²⁵*Ibid.*

dalam akad ini objek sebagai rukun akad tersebut berupa pekerjaan yang dihasilkan dari tenaga seseorang atau sekelompok orang.

4. *Sighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*.²⁶

Dalam pekerjaan tersebut para pihak harus menyepakati objek pekerjaan sehingga tidak menimbulkan perselisihan dan konflik pada saat pekerjaan tersebut dilakukan. Dengan demikian kesesuaian dengan apa yang dikehendaki oleh pihak pengguna jasa atau tenaga itu harus disepakati oleh pekerja dan ini tentu saja akan menguntungkan bagi kedua belah pihak yang berakad.

Sedangkan syarat merupakan sesuatu yang bukan bagian dari akad, tetapi sahnyanya sesuatu tergantung kepadanya. Adapun syarat-syarat *ijārah* yaitu:

1. Dua orang yang berakad disyaratkan:
 - a. Berakal dan *mummayiz*, namun tidak disyaratkan *baligh*.

Maka tidak dibenarkan mempekerjakan orang gila, anak-anak yang belum *mummayiz* dan tidak berakal.²⁷ Amir Syarifuddin menambahkan pelaku transaksi *ijārah* harus telah dewasa, berakal sehat dan bebas dalam bertindak dalam artian tidak dalam paksaan.²⁸ Jadi transaksi *ijārah* yang dilakukan oleh anak-anak atau orang gila atau orang yang terpaksa tidak sah. Menurut ulama Hanafiyah pelakunya tidak dipersyaratkan telah baligh. Oleh karena itu, akad *ijārah* yang dilakukan kanak-kanak yang telah *mumayyiz* dan diizinkan walinya berlaku mengikat dan berdampak hukum. Tapi kalau pelakunya berada di bawah

²⁶Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 321.

²⁷Wahbah al-Zuhailiy, *al-Fiqih al-Islami wa Adillatuh*, Jilid IV, (terj: Abdul Hayyie Al-Kattani) (Beirut: Dar al Fikr, 1989), hlm. 734.

²⁸Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Jakarta: Prenada Media, 2003), hlm. 218.

pengampunan, maka keabsahan akadnya itu tergantung izin dari wali pengampunya.

Namun demikian ulama Malikiyah menegaskan bahwa *mummayiz* menjadi syarat dalam akad *ijārah*. Sedang *baligh* menjadi syarat yang menentukan berlaku mengikat atau tidaknya akad tersebut. Oleh karena itu, menurut mereka sah akad *ijārah* yang dilakukan seorang kanak-kanak, akan tetapi akad itu baru bisa dieksekusi setelah mendapat izin dari walinya.²⁹ Sedangkan menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah untuk sahnya *ijārah* hanya mengemukakan satu syarat untuk pelaku akad, yaitu cakap hukum (*baligh* dan berakal). Alasan mereka karena akad *ijārah* itu sama dengan akad jual beli, yaitu akad kepemilikan semasa hidup.³⁰

b. Kerelaan (*an-Tharadhin*)

Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah*, dan para pihak berbuat atas kemauan sendiri.³¹ Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Karena Allah melarang penindasan atau intimidasi sesama manusia tapi dianjurkan saling meridhai sesamanya. Sebagaimana firman Allah dalam surat an-Nisaa' ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا.

²⁹Saydiy Ahmad al-Dardir Abu al-Barakat, *al-Syarh al-Kabir*, Juz 4, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t), hlm. 3.

³⁰Abdullah bin Ahmad bin Qudamah, *al-Mughniy*, Juz V, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t), hlm. 251.

³¹Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah...*, hlm. 232.

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*”

2. Sesuatu yang diakadkan (barang dan pekerjaan) disyaratkan³²:
 - a. Objek yang *dijārahkan* dapat di serah terimakan dengan baik manfaat maupun bendanya.
 - b. Manfaat dari objek yang *dijārahkan* harus yang dibolehkan agama, maka tidak boleh *ijārah* terhadap maksiat seperti mempekerjakan seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir atau mengupah orang untuk membunuh orang lain.
 - c. Manfaat dari pekerjaan harus diketahui oleh kedua belah pihak sehingga tidak muncul pertikaian dan perselisihan dikemudian hari.
 - d. Manfaat dari objek yang akan *dijārahkan* sesuatu yang dapat dipenuhi secara hakiki.
 - e. Jelas ukuran dan batas waktu *ijārah* agar terhindar dari persengketaan atau perbantahan.
 - f. Perbuatan yang *dijārahkan* bukan perbuatan yang diwajibkan oleh *mu'ajir* seperti shalat, puasa dan lain-lain.
 - g. Pekerjaan yang *dijārahkan* menurut kebiasaan dapat *dijārahkan* seperti menyewakan toko, computer, maka tidak boleh menyewakan pohon untuk menjemur pakaian, karena hal itu diluar kebiasaan.

³²Rozalinda, *Fiqh Muamalah dan Aplikasinya Pada Perbankan Syariah*, (Padang: Hayfa Press, 2005), hlm. 107.

Selain tujuh syarat diatas, Rachmat Syafei menambahkan bahwa Pekerjaan yang *dijārahkan* bukan sesuatu yang bermanfaat bagi si pekerja dan juga tidak mengambil manfaat dari hasil kerjanya, seperti mengambil gandum serta mengambil bubuknya.³³

3. Upah dan imbalan yang diberikan dalam akad *ijārah* harus sesuatu yang ada nilainya.

Upah atau imbalan yang diberikan dalam akad *ijārah* harus sesuatu yang ada nilainya. Baik berupa uang maupun barang berharga lainnya yang sesuai dengan kebiasaan yang berlaku. Jumlah dan wujudnya harus diketahui dengan jelas dan jangka waktu pembayarannya.³⁴ Ada beberapa pendapat ulama yang berkenaan dengan syarat-syarat upah. Upah harus berupa *mal mutaqawwim* yang diketahui syarat ini disepakati oleh para ulama, syarat *mal mutaqawwim* diperlukan dalam *ijārah* karena upah (*ujrah*) merupakan harga atas manfaat.

Kejelasan tentang upah ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara dua belah pihak. Penentuan upah atau sewa boleh didasarkan pada *urf*. Upah atau imbalan menjadi kewajiban bagi pengguna jasa kepada penyedia jasa yang telah melaksanakan kewajibannya, maka upah atau imbalan dibayar sesudah menyelesaikan pekerjaan dan berakhirnya masa kerja.³⁵

Berdasarkan yang diatas, penulis menyimpulkan bahwa Menurut ulama Hanafiyah rukun *ijārah* hanya *ijab* dan *qabul*, sedangkan Jumhur Ulama yang termasuk dalam rukun *ijārah* yaitu *Aqid, Ma'qud 'alaih*, (objek sewa/objek kerja),

³³Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah...*, hlm. 128.

³⁴Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah...*, hlm. 182.

³⁵Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), hlm. 450.

manfaat, *Sighat* yaitu *ijab* dan *qabul*. Adapun syarat-syarat *ijārah* yaitu *pertama*, dua orang yang berakad disyaratkan berakal dan *mummayiz* namun tidak disyaratkan *baligh* dan Kerelaan. *Kedua*, sesuatu yang diakadkan (barang dan pekerjaan) disyaratkan. *Ketiga*, upah dan imbalan yang diberikan dalam akad *ijarah* harus sesuatu yang ada nilainya.

2.4. Pembagian *Ijārah ‘Ala al-‘Amal*

Ijārah ‘ala al-‘amal atau upah-mengupah ini terbagi dua, yaitu *ijārah khas* dan *ijārah musytarik*.³⁶

1. *Ijārah Khas*

Ijārah khas yaitu *Ijārah* yang dilakukan oleh seorang pekerja atau orang yang melakukan akad terhadap pekerjaan pada masa tertentu.³⁷ *Ijārah khas* atau disebut sebagai pekerja khusus ini yaitu seorang pekerja yang hanya bekerja kepada satu orang saja, pekerja yang telah disewakan ini tidak boleh bekerja pada pihak lain selain pihak yang menyewa jasanya. Penyewa berhak melarang pekerja untuk bekerja pada pihak lain dalam masa tertentu sampai batas kontrak kerja yang telah ditetapkan.

Ajir khas (pekerja khusus) adalah pekerja yang disewa khusus bekerja pada orang yang menyewa jasanya dan pada jenis ini penyewa berhak melarang pekerja untuk tidak boleh bekerja pada pihak lain.³⁸ Apabila seorang individu memilih menjadi pekerja dan membuat kontrak untuk bekerja dengan seorang

³⁶Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam*, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 417.

³⁷Jaribah bin Ahmad, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab*, (Jakarta: Khalifa, 2006), hlm. 240.

³⁸Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*,..., hlm. 333.

pemberi pekerjaan, maka pekerja punya hak dan tanggungjawab tertentu.³⁹ Hak pertama seorang pekerja adalah mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan nilai jasa yang disumbangkan, hal ini sesuai dengan prinsip keadilan yaitu seseorang berhak menerima imbalan sesuai dengan usahanya.

2. *Ijārah Musytarik*

Ijārah musytarik atau pekerja umum yaitu *Ijārah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama sekelompok pekerja.⁴⁰ Pekerja umum maksudnya seorang pekerja yang bekerja untuk orang banyak bukan untuk satu orang saja, pekerja boleh menjual jasanya atau bekerja pada banyak orang walaupun pekerja sedang menyelesaikan pekerjaannya pada pihak lainnya.

Ajir musytarik adalah sekelompok orang yang bekerja dalam kontrak bersama dan kelompok ini bekerja bersama.⁴¹ Bagi pihak yang memberikan pekerjaan tidak berhak melarang pekerja untuk melakukan pekerjaan kepada pihak lain, karena pihak pemberi pekerjaan hanya berhak atas bayaran pekerjaannya. Dalam *ajir musytarik* hukum bekerjasama dengan orang lain dibolehkan.

Pekerjaan kelompok ini statusnya adalah kontrak dengan jaminan.⁴² Yang mana jaminan dari kontrak yaitu pekerjaannya harus terselesaikan dalam jangka waktu yang telah disepakati dan harus sesuai dengan apa yang direncanakan diawal kontrak. Apabila terjadi kerusakan maka wajib menggantikannya meski

³⁹Nazaruddin A. Wahid, *Paradigma Ekonomi Islam*, (Banda Aceh: SEARFIQH, 2013), hlm. 165.

⁴⁰Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*, (Banda Aceh: Pena, 2010), hlm. 89.

⁴¹Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*,....., hlm. 134.

⁴²Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), hlm. 214.

kerusakan tersebut terjadi tanpa disengaja atau ada kekurangan kualitas kerja, karena demi menjaga harta dan kemaslahatan orang lain.

2.5. Jenis-Jenis Upah dan Gaji

1. Jenis-Jenis Upah, Pembagian upah menurut kesepakatan para pihak yaitu:

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya waktu bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerja.⁴³

b. Upah sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu mengerjakannya.⁴⁴

c. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa sistem borongan dilihat berdasarkan rumit dan lama pengerjaannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.⁴⁵

⁴³Veithzal Rizai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009), hlm. 807.

⁴⁴*Ibid.*

⁴⁵*Ibid.*

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan penjelasan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 1 Tahun 1999 tentang upah minimum pasal 89, “upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi. Beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan”. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi.⁴⁶

e. Upah kerja lembur

Upah kerja lembur adalah upah yang diberikan pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerjanya atau pada saat istirahat, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini berarti seorang pekerja telah bekerja melebihi 40 jam seminggu, maka pekerja yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha apabila pekerja sudah melaksanakan pekerjaannya yang melebihi ketentuan jam kerja.⁴⁷

⁴⁶Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum, Pasal 1-8.

⁴⁷UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan, Pasal 77 dan 78.

2. Jenis-Jenis Gaji, Berdasarkan kesepakatan para pihak gaji dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

a. Gaji pokok

Gaji pokok adalah manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan. Gaji menurut prestasi kerja ini sering disebut dengan gaji sistem hasil, penggajian dengan cara ini dikaitkan secara langsung antara besarnya gaji dengan prestasi kerja yang dilakukan.⁴⁸

b. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit pada pekerja seperti pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan skema pembelian saham.⁴⁹

c. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan langsung dengan kinerjanya, yang diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.⁵⁰

⁴⁸Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, Jilid 2, (Yogyakarta: Kanisius, 1989), hlm. 26.

⁴⁹Pass, Crishtopher, dan Bryan Lowes, *Kamus Lengkap Ekonomi*, Edisi 2, (Jakarta: Erlangga, 1997), hlm. 119.

⁵⁰Veithzal Rizai, *Islamic Human Capital ...*, hlm. 816-817.

2.6. Metode Penetapan Upah dalam *Ijārah* dan Hukum Positif

2.6.1. Metode Penetapan Upah dalam *Ijārah*

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya manfaat atas jasa yang diberikan.⁵¹ Upah juga merupakan sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai hasil kerja karyawannya dan memposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri.⁵²

Menurut Yun Iswanto, ada beberapa perspektif dan pendekatan baru dalam penetapan sistem pengupahan dasar antara lain: Pertama, upah berdasarkan keahlian. Upah berdasarkan keahlian adalah suatu sistem pengupahan yang memberikan upah kepada pekerja didasarkan pada keahlian yang disumbangkan pada pekerjaannya. Kedua, upah berdasarkan kompetensi. Adapun upah berdasarkan kompetensi adalah suatu sifat atau karakteristik seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Ketiga, *delayering* adalah suatu usaha mengklasifikasi kembali jabatan menjadi lebih lebar atau mengurangi jumlah level jabatan agar lebih fleksibel dalam menjalankan tugas jabatan dalam memberikan peningkatan jasa.⁵³

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Pekerja menjadi sejahtera apabila upah yang didapat mencukupi kebutuhan, penetapan upah yang tidak adil dan tidak wajar dapat menimbulkan konflik

⁵¹Veithzal Rizai, *Islamic Human Capital...*, hlm. 785.

⁵²Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visimedia, 2010), hlm. 8.

⁵³Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2005), hlm. 7.39-7.41.

hubungan industrial, dapat berpengaruh kepada kegiatan perusahaan secara keseluruhan.⁵⁴

Penggajian dan pengupahan adalah jumlah total yang dibayarkan kepada karyawan untuk suatu periode tertentu. Alasan pentingnya gaji dan upah karena karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan-kesalahan dalam penggajian atau terhadap hal-hal yang tidak wajar.⁵⁵

Kebutuhan yang terus meningkat dan harga-harga kebutuhan yang fluktuatif membuat pekerja membutuhkan gaji atau upah yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut.⁵⁶ Maka dari itu dalam menetapkan upah para pekerja, perusahaan penting melihat kondisi dan perkembangan pada saat itu agar pekerja dapat menerima upah yang tidak terlalu rendah dan cukup untuk memenuhi kebutuhan yang harganya terus meningkat.

Hubungan ketenagakerjaan dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang seharusnya saling menguntungkan, tidak boleh ada dari salah satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Agar hubungan kemitraan dalam bekerja dapat berjalan dengan baik dan semua pihak saling menguntungkan, maka Islam mengatur secara jelas hukum-hukum yang berhubungan dengan kontrak kerja. Adapun ketentuan-ketentuannya yaitu:

- a. Ketentuan kerja yang mencakup bentuk pekerjaan, waktu kerja dan gaji atau upah, dimana semuanya itu harus jelas.
- b. Penerimaan besarnya upah harus ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan.

⁵⁴Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 1-2.

⁵⁵Wibowo dan Abubakar, *Akuntansi Keuangan Dasar 2*, (: Grasindo, t.t), hlm. 3.

⁵⁶Senja Nilasari, *Panduan Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), hlm. 12.

- c. Hak pekerja dan majikan, dimana dalam kontrak kerja para pihak mempunyai hak dan kewajibannya yang harus ditepati dan diselesaikan. Kewajiban termasuk suatu yang harus dilakukan dan hak yang dapat diperoleh.⁵⁷

Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun dengan tetap mengingat ajaran Islam berikut ini:

- a. Kamu tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya. (QS. al-Baqarah: 279)
- b. Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, ... (QS. an-Nahl: 90)
- c. Abu Dzar mengatakan bahwa Nabi SAW bersabda: “Mereka (budak atau pembantumu) adalah saudara-saudara kalian. Allah telah menepatkan mereka di bawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka bantulah dia.” (Bukhari dan Muslim)⁵⁸

Dalam Islam penetapan upah terdapat prinsip yang mendasar yaitu kesepakatan antara kedua belah pihak dengan pertimbangan adil dan layak. Prinsip adil disini yaitu jelas atau transparan dan profesional, adil dalam makna jelas itu dapat dijamin adanya kejelasan akad yang akan disepakati antara pekerja

⁵⁷Muhammad, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2003), hlm. 166.

⁵⁸Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 198.

dengan atasannya, baik kejelasan berupa upah yang akan diperoleh oleh seorang pekerja serta bagaimana cara pembayaran upahnya. Sedangkan adil yang bermakna profesional yaitu penghargaan terhadap pekerjaan seseorang yang dibalas sesuai dengan berat ringannya pekerjaannya.⁵⁹

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pekerja atau pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil, untuk itu menjadi tanggung jawab negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang akan ditetapkan tidak terlalu rendah dan agar dapat terpenuhi kebutuhan pokok para pekerja.⁶⁰

Upah juga ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ. الاحقاف : ١٩

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencakup bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan" (Al-Ahqaf: 19). Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.⁶¹

Tanggungannya nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari

⁵⁹Didin Hafiduddin dan Henri Tanjung, *Sistem Penggajian dalam Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), hlm. 23.

⁶⁰Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II, ...,* hlm. 365.

⁶¹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 113.

pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak.⁶²

Menurut Yusuf Qardhawi perlu adanya campur tangan pemerintah dalam melakukan penetapan standar upah kerja agar tidak terjadinya kezaliman dan ketika pemerintah dalam menetapkan standar upah harus adil dan menghilangkan kezaliman. Upah yang ditetapkan harus sesuai dengan perkembangan zaman dan sesuai dengan produktivitas dalam kehidupan manusia.⁶³

Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa Khalifah Umar ra., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Apabila tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.⁶⁴

Rasulullah telah memberikan contoh tentang penetapan upah terdahulu yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya yakni, penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan dan memberikan rasa ketenangan. Selain itu, Rasulullah juga

⁶²*Ibid.*

⁶³Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer Jilid I*, (Jakarta: Gema Insani, 1995), hlm. 737.

⁶⁴Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*,..., hlm. 114.

mendorong para majikan untuk membayar upah para pekerja ketika mereka telah selesai menunaikan tugasnya.⁶⁵

2.6.2. Metode Penetapan Upah menurut Hukum Positif

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 Tap MPR No. II Tahun 1988 tentang Kebijakan di Bidang Pengupahan. Pertama, Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 s/d Pasal 98. Kedua, PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Ketiga, Permenaker No. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum Regional. Keempat, Kepmenakertrans No. Kep-226/Men/2000 tentang Upah Minimum Kab/Provinsi. Kelima, Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/2004 tentang Struktur dan Skala Upah. Keenam, Permenakertrans No. Per-17/Men/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Ketujuh, Konvensi ILO No. 95 tentang Perlindungan Upah.⁶⁶

Peraturan Gubernur Aceh No. 72 Tahun 2016 tentang penetapan upah minimum provinsi Aceh tahun 2017. Pada Pasal 2 menjelaskan bahwasanya upah minimum provinsi Aceh tahun 2017 ditetapkan sebesar Rp 2.500.000 dan pada Pasal 3 menjelaskan upah minimum provinsi Aceh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam perhari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu.⁶⁷

Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015 tentang kontrak bantuan daerah. Ada dua metode pembayaran upah di Aceh jaya yaitu pada Pasal 3 ayat 1 huruf c, bahwasanya pembayaran upah dilihat dari kualifikasi pendidikan

⁶⁵*Ibid.*

⁶⁶Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*,..., hlm. 7-8.

⁶⁷Peraturan Gubernur Nomor 72 tahun 2016.

atau latar belakang pendidikan, seperti guru dan tenaga fungsional kesehatan dan pada Pasal 3 ayat 2, pembayaran upah tidak dilihat dari kualifikasi pendidikan atau latar belakang pendidikan, seperti tenaga administrasi.⁶⁸

Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012, diatur tentang kebutuhan hidup layak. Kebutuhan hidup layak ini merupakan standar kebutuhan pekerja atau buruh. Kebutuhan hidup layak kaitannya dengan pengupahan yaitu penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dan dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁶⁹

Upah minimum adalah upah paling rendah yang harus diterima setiap kali seseorang bekerja pada orang lain. Pasal 22 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memberikan amanat kepada perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah. Upah minimum wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja pada saat pekerja tersebut bekerja padanya. Setiap tahun pemerintah menetapkan upah minimum regional (UMR/UMP) yang besarnya berbeda-beda antara satu daerah dengan daerah lainnya, penetapan upah minimum tersebut bergantung pada situasi dan kondisi perekonomian nasional dan juga terkait dengan keadaan perekonomian di setiap daerah/wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁷⁰

Persentase kenaikan upah minimum di setiap daerah/wilayah provinsi atau kabupaten/kota nilainya berbeda-beda dan didasarkan pada beberapa aspek yaitu kebutuhan hidup minimum, indeks harga konsumen, kemampuan perkembangan

⁶⁸Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015.

⁶⁹Senja Nilasari, *Panduan Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*,..., hlm. 112.

⁷⁰Liberatus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 15-17.

dan kelangsungan perusahaan, upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah dan kondisi pasar kerja serta tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.⁷¹

Kebijakan upah minimum secara normatif merupakan jaring pengaman bagi pekerja/buruh yang masih menerima upah dibawah ketentuan upah minimum. Tetapi sebagian pihak berpendapat bahwa kebijakan upah minimum sampai saat ini belum berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan pekerja/buruh.⁷²

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam sistem penggajian atau pengupahan dan sistem pengembangan karyawan, baik secara individu maupun keseluruhan perusahaan. Penilaian kerja setidaknya dilakukan sekurang-kurang sekali dalam setahun, penilaian juga berfungsi sebagai alat untuk membina karyawan atau pekerja, hasil dari penilaian dapat dijadikan sebagai bahan perencanaan karir dan dapat dikaitkan juga dengan rencana pengembangan karyawan.⁷³

Jaminan pemenuhan hak atas pekerjaan dalam arti luas merupakan tanggung jawab negara. Ini mengandung pesan implisit bahwa pemenuhan hak-hak tersebut menjadi mustahil tanpa campur tangan pemerintah, meskipun dalam pemenuhannya dilakukan sejalan dengan tingkat kemajuan ekonomi masing-

⁷¹Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji*,..., hlm. 57-58.

⁷²Yayat Karyana dan dkk, *Mobilitas Penduduk dan Bonus Demografi*, (Bandung: Unpad Press, 2015), hlm. 53.

⁷³Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Pekerja Melek Hukum Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan*, (Jakarta: Visimedia, 2016), hlm.47-48.

masing negara. Campur tangan negara ini dilakukan dengan cara mengoptimalkan segala sumberdaya yang dimilikinya dengan cara mendistribusikan secara adil.⁷⁴

Pasal 7 dan 8 Kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya menyebutkan bahwa negara pihak yang menjamin setiap orang untuk menikmati suasana kerja yang adil dan nyaman. Kedua suasana itu mencakup tingkat gaji yang adil, tanpa diskriminasi sehingga dapat menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya.⁷⁵

Para pekerja di pemerintahan, hukum asal dalam upah pekerja di lembaga negara adalah tidak boleh kurang dari kadar kecukupannya. Upah pegawai pemerintahan terkadang dipakai sebagai petunjuk untuk menetapkan upah buruh secara keseluruhan, karena upah pegawai pemerintahan sangat besar pengaruhnya terhadap seluruh tingkat upah dalam industri yang lain dalam negara.⁷⁶ Oleh karena itu sangat penting agar kiranya tingkat upah pegawai pemerintah harus didasarkan dan ditetapkan melalui prinsip keadilan, kewajaran dan harus cukup tinggi agar mereka dapat menikmati suatu kehidupan yang layak.

⁷⁴Zaki Fuad Chalil, *Horizon Ekonomi Syariah: Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan*, (Yogyakarta: AK Group, 2008), hlm. 100.

⁷⁵Revrison Baswir dan dkk, *Pembangunan Tanpa Perasaan: Evaluasi Pemenuhan hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, (Jakarta: ELSAM, 2003), hlm. 79.

⁷⁶Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2,...*, hlm. 375.

BAB TIGA
ANALISIS PENETAPAN UPAH TENAGA KERJA KONTRAK PADA
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH JAYA TAHUN 2016
BERDASARKAN IJ RAH ‘ALA AL-‘AMAL

3.1. Profil Dinas Pendidikan

Pembangunan suatu negara banyak bergantung pada pembangunan sumber daya manusia (SDM). Dalam upaya pembangunan SDM tersebut peran pendidikan sangat strategis, oleh karena itu pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara termasuk Indonesia. Dalam Pasal 33 UUD 1945 antara lain dinyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Hal tersebut bahwa setiap warga negara Indonesia di mana pun berada berhak mendapat pendidikan. Suatu kenyataan bahwa walaupun Indonesia telah memperingati ulang tahun kemerdekaan yang ke-72, pembangunan pendidikan masih belum merata ke seluruh pelosok Indonesia seperti diamanatkan konstitusi.

Hingga saat ini masih ada penduduk yang tinggal di daerah-daerah terpencil, pulau-pulau terpencil dan perbatasan belum sepenuhnya memperoleh akses terhadap pendidikan yang layak dan bermutu. Hal tersebut dapat dilihat dari akses maupun mutu pendidikan. Dalam hal akses, belum terjadi pemerataan akses pendidikan antarprovinsi, antarkabupaten dalam suatu provinsi, dan antarkecamatan dalam suatu kabupaten.

Dalam hal mutu dan tata-kelola pendidikan, masih banyak satuan pendidikan usia dini, dasar, dan menengah yang masih belum mencapai SNP (Standar Nasional Pendidikan), bahkan ada yang belum memenuhi SPM (Standar Pelayanan Minimal), terutama di daerah-daerah yang terpencil, tertinggal,

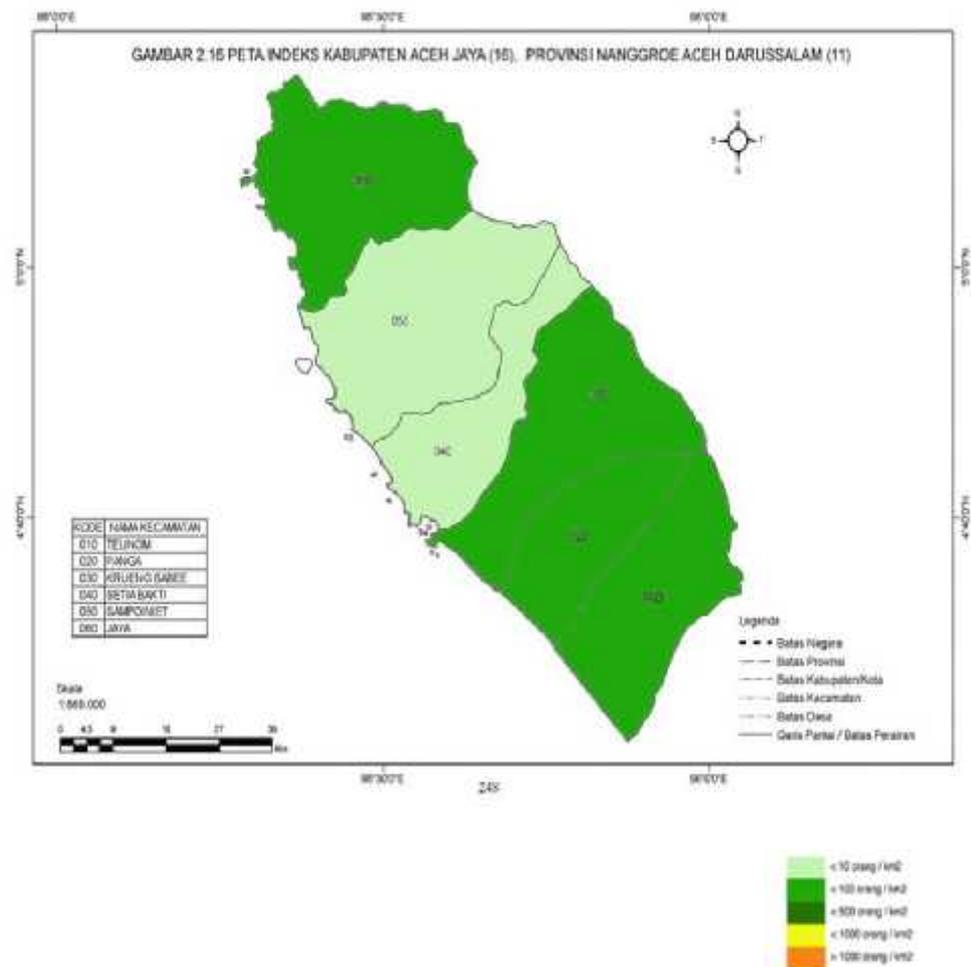
kepulauan, dan perbatasan. Selain dalam hal akses dan mutu, dalam hal tata-kelola pendidikan juga masih terjadi pengelolaan pendidikan yang belum sesuai dengan tata-kelola pendidikan yang baku berdasarkan peraturan perundangan.

Guna memperkecil disparitas capaian pendidikan baik akses, mutu, dan tata-kelola pendidikan di daerah-daerah terpencil, tertinggal, kepulauan, dan perbatasan perlu dilakukan upaya percepatan yang perlu pula didukung oleh pendanaan khusus.

Dokumen ini disusun sebagai dasar bagi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten daerah-daerah tertentu untuk merencanakan penyelenggaraan pendidikan bermutu di daerah yang dikategorikan sebagai daerah yang perlu melakukan akselerasi atau percepatan pembangunan pendidikan.

Gambar 1.1

Profil Dinas Pendidikan Kab. Aceh Jaya Provinsi Aceh



Sumber: *Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2002*

Sejarah Pendirian: Kabupaten Aceh Jaya terdiri dari 9 Kecamatan yaitu Kecamatan Teunom, Panga, Krueng Sabee, Setia Bakti, Sampoiniet, Jaya, Pasie Raya, Darul Hikmah, dan Indra Jaya. Selanjutnya letak Geografis Luas Wilayah: 3.812,99 m². Batas Wilayah:

- Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar dan Kabupaten Pidie.
- Sebelah barat berbatasan dengan Samudera Indonesia dan Kabupaten Aceh Barat.
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Barat.
- Sebelah timur berbatasan dengan Samudera Indonesia.
- Pidie.
- Sebelah barat berbatasan dengan Samudera Indonesia dan Kabupaten Aceh Barat.
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Barat.
- Sebelah timur berbatasan dengan Samudera Indonesia.¹

3.1.1.1. Pengelolaan Pendidikan Dalam Lingkungan Eksternal Pendidikan

Pengelolaan pendidikan di suatu daerah sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi geografis, demografi, ekonomi daerah maupun ekonomi keluarga, infrastruktur faktor eksternal di luar pendidikan. Sangat mempengaruhi perkembangan pendidikan di suatu wilayah. Perencanaan pendidikan di daerah haruslah spesifik sesuai dengan karakteris kewilayahan agar dapat dijamin efektifitasnya.

¹Dikutip dari *Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya*, 2016.

1. Lingkungan Eksternal Pendidikan Demografi

Gambar 1.2

Luasan Wilayah, Jumlah dan Kepadatan Penduduk per-Kecamatan

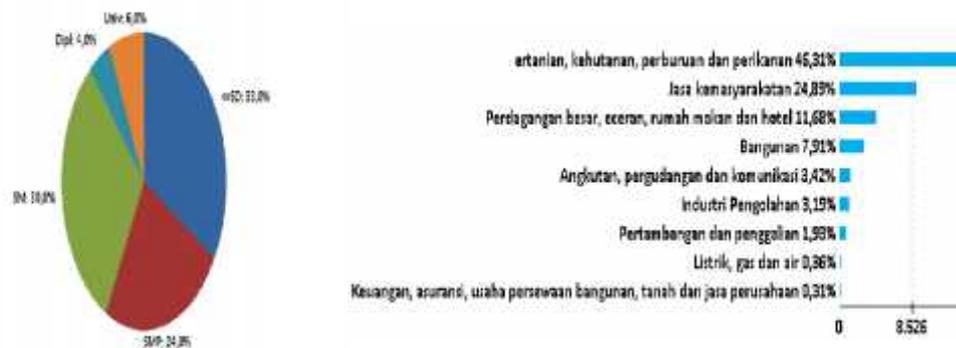
Kecamatan	Luas (Km ²)	Jumlah Penduduk		Jumlah	Kepadatan (Org/Km ²)
		Laki-Laki	Perempuan		
Teunom	316,00	6.137	5.987	12.124	38,37
Panga	307,34	3.517	3.481	6.998	22,77
Krueng sabee	588,00	7.993	6.951	14.944	25,41
Setia bakti	629,00	4.189	3.846	8.035	12,77
Sampoiniet	501,00	3.545	3.119	6.664	13,30
Jaya	423,60	7.687	7.247	14.934	35,25
Pasie raya	260,66	3.087	3.109	6.196	23,77
Darul hikmah	510,00	3.210	2.921	6.131	12,02
Indra jaya	200,40	3.288	2.858	6.146	30,67
Total	3.736,00	42.653	39.519	82.172	21,99

Sumber: *Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2016*

2. Lingkungan Eksternal Pendidikan Ketenagakerjaan²

Gambar 1.3

Distribusi Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Distribusi Tenaga Kerja berdasarkan Sektor Pekerjaan



Sumber: *Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2016*

Gambar 4.4

Jumlah Angkatan Kerja

Golongan Umur	Angkatan Kerja Total	Bekerja	Pengangguran
15-24	6.317	3.802	2.515
25-34	12.414	11.406	1.008
35-44	9.649	9.501	148
45-54	6.518	6.444	74
55-64	4.594	4.594	0
Jumlah	39.492	35.747	3.745

Sumber: *Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2016*

²Dikutip dari *Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya, 2016*.

- Angkatan kerja di Kab. Aceh Jaya didominasi oleh penduduk usia 25-34% angkatan kerja berkualifikasi pendidikan dasar diikuti dengan kualifikasi SM sebanyak 30% - 34 tahun.
- Sektor utama yang menyerap tenaga kerja adalah sektor pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan yaitu sebesar 46,31%.³

3. Lingkungan Eksternal Pendidikan Ekonomi

Nilai PDRB di Kab. Aceh Jaya mencapai 1.291,70 trilyun rupiah pada tahun 2012, kondisi ini meningkat lebih dari 15,24% dibandingkan kondisi tahun 2010, kondisi ini meningkat lebih dari 15,24% dibandingkan kondisi tahun 2007. Sektor terbesar penyumbang devisa Jasa-jasa (35,43%) disusul oleh bidang Pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan (30,85%).

Gambar 1.5

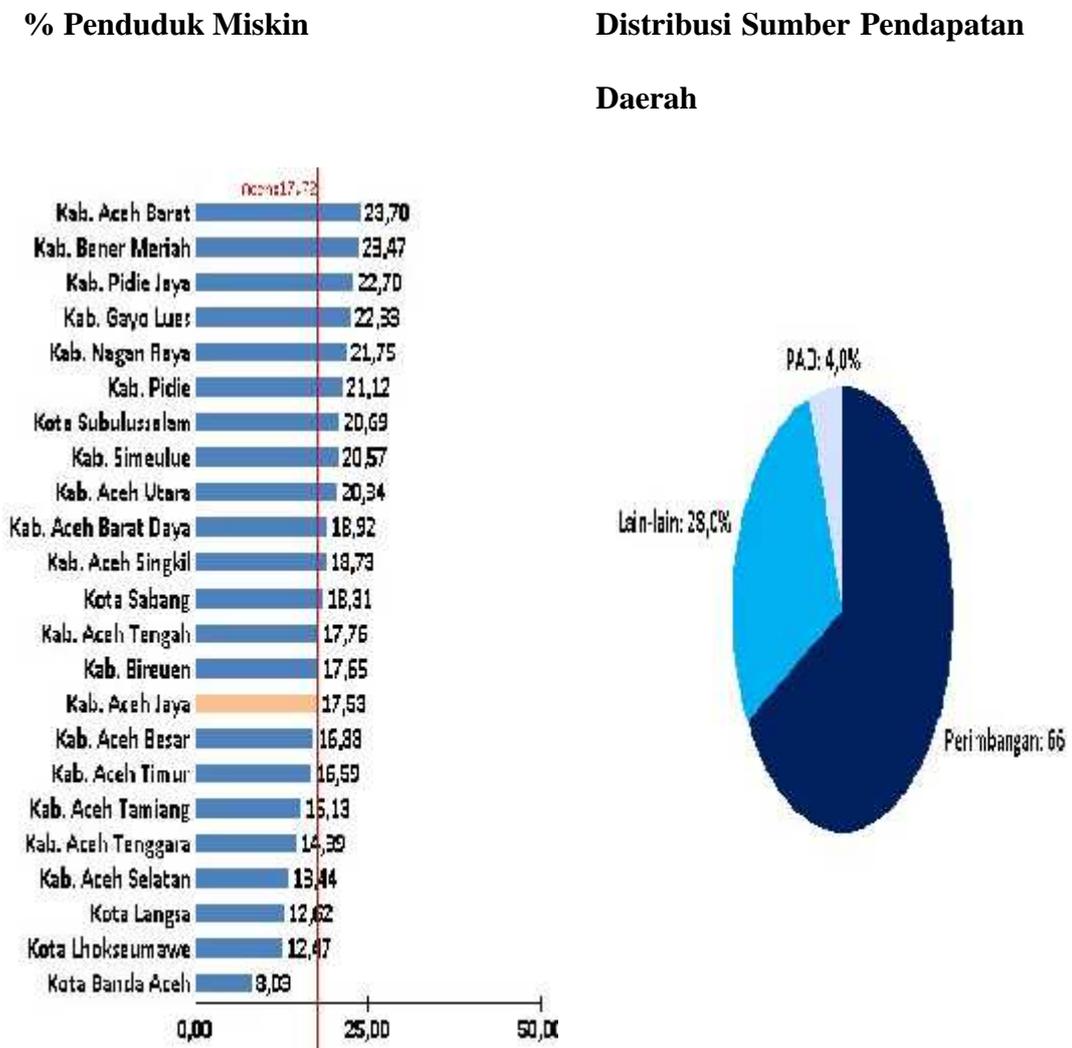
Distribusi PDRB Berdasarkan Sektor 2010- Perkembangan PDRB 2007-2010



Sumber: *Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2016*

³Dikutip dari *Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya, 2016*.

Gambar 1.6



Sumber: Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2016

- Persentase penduduk miskin Kab. Aceh Jaya sebesar 17,53% masih lebih rendah sedikit dari rata-rata nasional sebesar 17,72%.
- Sumber terbesar pendapatan daerah adalah dari Dana Perimbangan sebesar 66,69% diikuti pendapatan daerah lain yang sah sebesar 28,34% dan PAD 4,96%.⁴

Berdasarkan semua data diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa data tersebut merupakan data yang mempunyai peran penting bagi Dinas Pendidikan dalam melihat perkembangan pendidikan yang ada di Kabupaten Aceh Jaya. Tentu semua itu berkaitan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, karena penulis mengambil analisisnya “Penetapan upah tenaga kerja kontrak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya.”

3.2. Sistem Penetapan Upah di Aceh Jaya

Kontrak sewa atau upah dari segi bahasa adalah jual beli manfaat. Maknanya dari segi syara’ adalah sama dengan maknanya dari segi bahasa. Oleh sebab itu ulama fikih mentakrifkan sewa atau upah sebagai kontrak ke atas manfaat dengan bayaran ganti. Kontrak sewa adalah berbentuk sementara, artinya bisa saja suatu waktu kontrak tersebut habis atau selesai.⁵

Dalam realita kehidupan sekarang, tidak jarang kita jumpai sistem kontrak yang banyak digunakan oleh berbagai perusahaan atau pun instansi pemerintah untuk merekrut tenaga kerja baru. Dalam mekanisme kontrak terdapat pembayaran upah yang sesuai dengan isi kontrak yang sudah di tanda tangani oleh

⁴Dikutip dari *Dokumentasi Dinas Pendidikan Aceh Jaya*, 2016.

⁵Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih dan Perundangan Islam*, jilid IV, (terj: Dewan Bahasa dan Pustaka) (Syria: Dar El Fikr, 1995), hlm. 375-377.

pihak yang melakukan kesepakatan untuk bekerja. Biasanya upah diberikan sesuai dengan UMP (upah minimum provinsi), tunjangan dan lainnya.

Karena alasan kontrak dapat mempermudah kinerja suatu perusahaan atau instansi dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya mengatur dalam Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015 tentang Tenaga Kontrak Bantuan Daerah. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa:

Menimbang: a. bahwa mengingat jumlah PNS Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya belum mencukupi menurut standar Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja;

b. bahwa untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat, maka perlu dilakukan pengangkatan Tenaga Kontrak Bantuan Daerah dalam Kabupaten Aceh Jaya;

c. bahwa dalam rangka peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan peningkatan mutu pendidikan, perlu pengadaan tenaga pelaksana pada setiap fasilitas kesehatan dan pendidikan;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tenaga Kontrak Bantuan Daerah;⁶

Berdasarkan yang di atas, maka Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya memberi kesempatan dan merekrut Tenaga Kerja Kontrak Bantuan Daerah di bagian Kesehatan dan Pendidikan di wilayahnya, hal itu bisa memberi peluang bagi pengangguran yang ada di daerah tersebut untuk mendapatkan pekerjaan.

Disebutkan pada BAB I Ketentuan Umum, Pasal 1, ayat 10 dan ayat 11 bahwa:

10. Manajemen tenaga kontrak bantuan daerah meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja dan perlindungan.
11. Pengadaan calon tenaga kontrak bantuan daerah dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan kontrak daerah.⁷

⁶Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015 Tentang Tenaga Kontrak Bantuan Daerah.

Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya pada saat membuka lowongan atau penerimaan Tenaga Kontrak maka akan memperhatikan hal-hal yang sudah dimuat dan tercantum di atas. Metode penetapan upah di Aceh Jaya khususnya pegawai Kontrak berpedoman Pada BAB III tentang Kualifikasi dan Pengelompokan Tenaga Kontrak Bantuan Daerah, Pasal 3, bahwa :

- (1) Tenaga Kontrak Bantuan Daerah terdiri dari:
 - a. Tenaga administrasi
 - b. Tenaga fungsional kesehatan
 - c. Tenaga fungsional pendidikan (guru)⁸
- (2) Tenaga administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a terdiri dari kualifikasi pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), Diploma Dua (D-II), Diploma Tiga (D-III), dan Sarjana (S-1) yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya.
- (3) Tenaga fungsional kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b terdiri dari kualifikasi pendidikan Diploma Tiga (D-III), dan Sarjana (S-1) di bidang kesehatan yang bekerja di Puskesmas dan jaringannya RSUD Teuku Umar selain di bagian administrasi.
- (4) Tenaga fungsional pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c terdiri dari kualifikasi pendidikan Diploma Dua (D-II), Diploma Tiga (D-III), dan Sarjana (S-1) di bidang pendidikan yang bekerja sebagai pendidik (guru) di Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga.

Dasar penetapan tenaga kerja kontrak, *pertama* karena kebutuhan kerja yang masih kurang, *kedua* karena tersedianya anggaran di APBK. Dan dasar penetapan upah di Aceh Jaya dikarenakan adanya Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015 tentang Tenaga Kontrak Bantuan Daerah, pemberian upah dilihat berdasarkan besaran dana APBK dan latar belakang pendidikan.⁹

⁷*Ibid.*, hlm. 3.

⁸*Ibid.*, hlm. 5.

⁹Hasil wawancara dengan bapak Mustafa, Sekretaris Daerah Aceh Jaya, pada tanggal 2 November 2017.

Pada hakikatnya setiap pekerja diberikan upah terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu pula halnya dengan upah bagi pekerja Kontrak. Pemerintah Aceh Jaya dalam peraturannya sudah mengatur tentang hal ini, yang terdapat pada BAB V Hak dan Kewajiban, Bagian Kesatu Hak Pasal 10 yang menjelaskan tentang Tenaga Kontrak Bantuan Daerah berhak yaitu:

1. Menerima pembayaran honorarium dari Pemerintah Kabupaten secara adil dan layak sesuai kemampuan dengan jumlah:
 - a. Tenaga administrasi setara SLTA, Diploma II, Diploma III dan Sarjana sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).
 - b. Tenaga fungsional kesehatan dan pendidikan setara Diploma II dan Diploma III sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).
 - c. Tenaga kesehatan dan pendidikan setara Sarjana Rp. 1.700.000,- (satu juta tujuh ratus ribu rupiah).
2. Honorarium tenaga kontrak bantuan daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Kabupaten Aceh Jaya.
3. Selain honorarium sebagaimana dimaksud pada angka 1, tenaga kontrak bantuan daerah juga menerima tunjangan makan, minum, tunjangan meugang dan pendapatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
4. mendapatkan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan.¹⁰

Pemberian upah yang tertulis diatas tidak sesuai dengan UMP atau UMR, hal itu dikarenakan APBK yang ada tidak mencukupi, sedangkan tenaga kerja kontrak yang masih banyak dibutuhkan. Oleh karena itu, upah yang diberikan tidak berpedoman kepada UMP dan UMR Provinsi Aceh. Begitu juga dengan pemberian tunjangan dan gaji yang terpisah, tunjangan yang diberikan kepada pegawai kontrak hanya tunjangan uang makan harian.¹¹ Pegawai kontrak yang bekerja di provinsi Aceh di berbagai instansi, upah yang diberikan sudah

¹⁰Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015..., hlm. 7.

¹¹Hasil wawancara dengan bapak Mustafa, Sekretaris Daerah Aceh Jaya, pada tanggal 2 November 2017.

berdasarkan dengan UMP dan UMR yang ditentukan oleh Gubernur Aceh yaitu 2,5 Juta.¹²

Selanjutnya Bagian Kedua kewajiban yang terdapat dalam Pasal 11 tentang Tenaga Kontrak Daerah wajib, yaitu:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Tahun 1945, dan Pemerintah;
2. menanda tangani surat pernyataan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah kerja Kabupaten Aceh Jaya serta mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten;
3. melaksanakan masa penugasan yang telah ditetapkan;
4. mentaati dan melaksanakan peraturan perundang-undangan, termasuk ketentuan kedinasan;
5. menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya; dan
6. diwajibkan membayar iuran/asuransi ketenagakerjaan dari penghasilan sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹³

Peraturan Bupati Aceh Jaya dalam hal ini tentang upah tenaga kerja kontrak tidak menyesuaikan dengan penjelasan yang ada dalam Hukum Islam, karena Hukum Islam tidak dijelaskan besaran upah yang harus diberikan. Salah satunya peraturan Bupati Aceh Jaya tidak melihat dari kebutuhan hidup yang harus tercukupi selama sebulan.¹⁴

Jelas bahwa di atas disebutkan jika Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya memberikan upah yang berbeda bagi Tenaga Kontrak yang ada di wilayah tersebut. Namun yang terpenting dalam penetapan upah ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi pekerja

¹²Hasil Wawancara dengan bapak Danil Akbar, Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI), pada tanggal 25 desember 2017.

¹³Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015..., hlm. 7.

¹⁴Hasil wawancara dengan bapak Mustafa, Sekretaris Daerah Aceh Jaya, pada tanggal 2 November 2017.

terdidik dan pekerja yang tidak memiliki keahlian. Sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup para pekerja.¹⁵

Kedua nilai tersebut tidak dilihat dalam Peraturan Bupati Aceh Jaya mengenai upah yang diberikan, karena upah yang diberikan tidak sesuai dengan nilai kerja, contoh upah yang diberikan berbeda sesuai dengan kategori, padahal pekerjaan yang dilakukan sama. Sedangkan untuk kebutuhan hidup, sudah pasti tidak mencukupi. Karena di Aceh Jaya bahan pokok dan lainnya mahal dibandingkan di Provinsi, yang mengakibatkan perlu upah yang lebih dan sesuai. Apalagi bagi pekerja kontrak yang mempunyai keluarga sudah tentu itu tidak mencukupi.¹⁶

Pemberian upah juga tidak sesuai dengan tingkat pendidikan, misalnya tenaga administrasi, upah yang diberikan sama, padahal ada pekerja yang lulusan SMA, D-II, D-III, Sarjana. Hal itu jelas merugikan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi.¹⁷ Memang upah yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja, tingkat pendidikan, dan kebutuhan hidup di Aceh Jaya. Apalagi dengan pegawai kontrak yang mencapai 1.200 orang, sedangkan APBK tidak mencukupi. Oleh karena itu kedepan kami bekerjasama dengan Pemerintah akan merevisi ulang Peraturan tersebut, agar upah yang diberikan cukup dan sesuai, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh Sekda Aceh Jaya.¹⁸

¹⁵Yusuf al-Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 233.

¹⁶Hasil wawancara dengan Yusnidar (SMA), Bapeda Aceh Jaya, pada tanggal 08 Desember 2017.

¹⁷Hasil wawancara dengan Mawaddah, Guru SMP 3 Aceh Jaya, pada tanggal 08 Desember 2017.

¹⁸Hasil wawancara dengan bapak Yasmarhijar, Badan Kepegawaian Aceh Jaya, pada tanggal 22 Desember 2017.

Untuk itu Peraturan Bupati ini kedepannya akan di *reshuffle* agar tidak bertentangan dengan UMP dan UMR. Sebutan yang sebelumnya bagi pegawai kontrak akan diganti menjadi pegawai sukarela. Hal itu untuk meminimalisir upah yang mungkin masih tidak mencukupi UMP dan UMR.¹⁹ Penulis mengambil kesimpulan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, bahwa peraturan yang dibuat tidak dilihat dari segi Hukum Islam dan UMP/UMR.

3.3. Penetapan Upah menurut Konsep *Ijarah* dan Hukum Positif di Tinjau dari Praktik Peraturan Bupati No. 63 Tahun 2015

Upah dalam Hukum Islam disebut dengan *ij rah* yang memiliki pengertian yaitu memberi upah kepada seseorang setelah mengerjakan pekerjaan tertentu atau sampai waktu yang tertentu.²⁰ Referensi lain menyebutkan bahwa *ij rah* secara bahasa berarti upah dan sewa, jasa atau imbalan sesungguhnya merupakan transaksi yang memperjual-belikan manfaat suatu harta benda.

Transaksi *ij rah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adapun definisi *ij rah* yang disampaikan oleh kalangan fuqaha antara lain sebagai berikut:

“Menurut fuqaha Hanafiyah *ij rah* adalah akad atau transaksi terhadap manfaat dengan imbalan. Menurut fuqaha Syafi’iyah *ij rah* adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas harta yang bersifat mubah dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu. Menurut fuqaha Malikiyyah dan

¹⁹Hasil wawancara dengan bapak Mustafa, Sekretaris Daerah Aceh Jaya, pada tanggal 2 November 2017.

²⁰Abdul Fatah Idris dan Abu Ahmadi, *Fiqih Islam Lengkap*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 167

Hanabilah *ij rah* adalah pemilikan manfaat suatu harta benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan suatu imbalan.”²¹

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah *ij rah*. Menurut bahasa, *ij rah* berarti upah atau ganti atau imbalan, karena itu lafaz *ij rah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas. Kalau sekiranya kitab-kitab fikih selalu menerjemahkan kata *ij rah* dengan sewa-menyewa, maka hal tersebut janganlah diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas.²²

Dalam arti luas *ij rah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan (upah) dalam jumlah tertentu. Hal ini sama seperti artinya dengan menjual manfaat sesuatu benda, bukan menjual ‘ain dari benda itu sendiri. Dasar yang membolehkan upah, Firman Allah dan Sunnah Rasul-Nya:

Firman Allah:

... فَإِنَّ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَنَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ...

Artinya:”Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (Q.S. Ath-Thalaq: 6)²³

²¹Ghufroon A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 181-182.

²²Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 29.

²³Departemen Agama R.I, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2000), hlm. 446

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ
 وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ 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 di dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat tuhanmu lebih baik dari pada apa yang mereka kumpulkan.” (Q.S al-Zukhruf: 32)²⁴

Para Ulama Fikih juga mengemukakan alasan Sabda Rasulullah:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَجَارَ أَجِيرًا، فَلَيْسَ لَهُ أَجْرُهُ. (رواه عبد الرزاق وفيه انقطاع، ووصلها البيهقي من طريق أبي حنيفة)

Artinya: Dari Abu Said Al-Khudri r.a. bahwa Nabi saw. bersabda, ”Barang siapa yang mempekerjakan seorang pekerja, maka hendaknya dia menentukan upahnya.” (HR. Abd Razaq dalam hadits yang munqathi’ (terputus sanadnya). Dan Al-Baihaqi meriwayatkannya secara maushul (bersambung sanadnya) dari jalur Abu Hanifah)

Sabda Rasulullah:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه ابويعلي وابن ماجه والطبراني والترميدى)²⁵

Artinya: Dari Ibnu Umar r.a., ia berkata, ”Rasulullah saw. bersabda, ”Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering” (HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Thabrani dan Tirmidzi)

Berdasarkan hadits diatas, maka pemberian gaji atau upah tidak boleh diberikan terlambat. Sedangkan gaji pegawai kontrak pada awal tahun sering terlambat diberikan, hal itu bertentangan dengan hadits diatas yang menyatakan

²⁴Departemen Agama R.I, *Al-Qur’an dan Terjemahannya...*, hlm. 392.

²⁵Faishal bin Abdul Aziz, *Bulughul Maram dan Penjelasannya*, (Jakarta: Ummul Qura, 2015), hlm. 675-676.

bahwa berilah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. Hukum Islam jelas tentang hal ini karena menzalimi pekerja, keterlambatan pemberian gaji mengakibatkan pegawai kontrak tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti biasanya.

Bila di atas pernah disinggung bahwa *ij rah* itu berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, maka pada garis besarnya *ij rah* itu terdiri atas; *pertama*, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu *'ain*, seperti rumah, pakaian, dan lain-lain. *Kedua*, pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh *nafs*, seperti seorang pelayan. Jenis pertama mengarah kepada sewa-menyewa, dan jenis kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah. Jadi soal perburuhan pun termasuk ke dalam bidang *ij rah*.²⁶

Jenis kedua tersebut lebih dikenal dengan *ij rah 'ala al-'amal* (*ij rah* atas pekerjaan) yaitu suatu transaksi atau upah-mengupah atas suatu jasa yang telah di berikan, proses pembayaran imbalan atas jasa yang diberikan dalam waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan.²⁷ Adapun *ij rah 'ala al-'amal* yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja atau buruh harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

Pertama, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam, atau satu bulan, dan jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya. Artinya dalam *ij rah 'ala al-'amal* (*ij rah* atas pekerjaan) diperlukan adanya *job*

²⁶Helmi Karim, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 33.

²⁷Mardani, *Fiqh Muamalah...* hlm. 245.

description (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenangan yang memberatkan pihak pekerja.

Kedua, pekerjaan yang menjadi obyek *ij rah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsung akad *ij rah* seperti kewajiban membayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain-lain.

Selain persyaratan yang berkenaan dengan objek *ij rah*, Hukum Islam juga mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah atau ongkos sewa) sebagaimana berikut ini; *pertama*, upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. *Kedua*, upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Menyewa rumah dengan rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh *ij rah 'ala al-'amal* yang tidak sesuai dengan persyaratan ini.²⁸

Dalam hal pemberian upah kepada pekerja atau buruh ada norma yang harus ditaati oleh majikan yaitu dengan terpenuhi segala kebutuhan hak pekerja, keadilan Islam, tidak dibenarkan jika ada pekerja yang telah membanting tulang (berusaha) dan bercucuran keringat tidak mendapatkan upah dari jerih payahnya itu, di kurangi atau ditunda pembayaran/pemberiannya.²⁹ Kemudian upah yang diberikan haruslah berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.³⁰

²⁸Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual...*, hlm. 185-187.

²⁹Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam...*, hlm. 231.

³⁰Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer...*, hlm. 737.

Upah juga ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencakupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Q.S. Al-Ahqaf: 19)³¹

Kitab *Al-umm* juga menyebutkan bahwa dikabarkan kepada kami oleh Ar’Rabi’ yang mengatakan: “Asy-Syafi’ir.a. berkata: “Apabila berselisih dua orang tentang penyewaan dan keduanya sama membenarkan tentang kerja. Maka keduanya sama bersumpah, bagi yang bekerja upah yang layak pada yang dikerjakannya.³²

Jika melihat *Maqashid syariah* (kemaslahatan) pemberian upah masuk dalam tingkatan kebutuhan *dharuriyat* kategori harta. Maka untuk mewujudkan kemaslahatan tersebut pemberian upah harus disesuaikan dengan kebutuhan *dharuriyat*, artinya tingkat kebutuhan yang harus ada atau disebut dengan kebutuhan primer. Bila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi akan terancam keselamatan umat manusia baik di dunia maupun di akhirat kelak.³³

Penulis menyimpulkan bahwa tidak ada kesesuaian mengenai upah (*ij rah ‘ala al-‘amal*) dalam Hukum Islam dengan Penetapan Upah di Aceh Jaya. Salah satu alasan ketidaksesuaian adalah berdasarkan tingkat kebutuhan (*dharuriyat*)

³¹Departemen Agama R.I, *Al-Qur’an dan Terjemahannya...*, hlm. 402.

³²Al-Imam Asy-Syafi’i, *Al-umm (Kitab Induk)*, terj: Ismail Yakub, (Kuala Lumpur: Victory Agencie, t.t), hlm. 295.

³³Satria Efendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 234.

dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Dalam peraturan Bupati Aceh Jaya upah yang diberikan jauh dari kata mencukupi kebutuhan (*dharuriyat*) dan taraf kesejahteraan masyarakat. Padahal biaya hidup di Aceh Jaya sedikit besar, disebabkan karena wilayah Aceh Jaya jauh dari Provinsi, artinya pemasokan barang kesana membutuhkan biaya yang lebih.

Walaupun upah tersebut disepakati oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kontrak, namun tidaklah baik jika upah yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan (*dharuriyat*) bahkan bersifat menzalimi. Artinya berilah upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan, kebutuhan (*dharuriyat*), dan taraf kehidupan masyarakat di daerah tersebut.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUKK pada bab 1 Pasal 1 angka 30 menyatakan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁴

Referensi lain menyebutkan bahwa upah adalah segala macam pembayaran yang timbul karena kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya.³⁵ Pekerja menerima upah dari pemberi kerja adalah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan dilindungi undang-

³⁴Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁵Slyvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Lembar Langit Indonesia, 2014), hlm. 9.

undang. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³⁶

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan kalau pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai ketentuan, maka pengusaha tersebut harus mengajukan penangguhan, dan tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum adalah melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-231/MEN/2003.³⁷

Pengusaha tidak boleh memberlakukan secara diskriminatif terhadap pembayaran upah pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama (sesuai PP Nomor 8 tahun 1981 Pasal 3 tentang perlindungan Upah). Pengusaha tidak membayar upah bila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*) sesuai UUKK Pasal 93 ayat 1.³⁸

Pekerja/buruh berhak menerima upah sesuai ketentuan yaitu minimal sesuai upah minimum. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (UUKK Nomor 13 tahun 2003 Pasal 90 ayat 1). Pengusaha membayar upah tidak sesuai ketentuan maka tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak (sesuai ketentuan UUKK Nomor 13 tahun 2003 Pasal 96).³⁹

Pasal 92 UU Nomor 13 Tahun 2003 memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa

³⁶Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung...*, hlm. 2.

³⁷Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-231/MEN/2003.

³⁸Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung...*, hlm. 3.

³⁹*Ibid.*, hlm.21.

kerja, pendidikan dan kompetensi.⁴⁰ Penetapan upah minimum adalah salah satu bentuk perjanjian yang diberikan Pemerintah kepada pekerja/buruh. Penetapan upah minimum merupakan jaring pengaman (*safety net*) agar upah pekerja tidak jatuh ke *level* terendah. Pada dasarnya upah minimum untuk melindungi upah yang diterima oleh:

- Pekerja yang berpendidikan rendah
- Pekerja yang tidak mempunyai keterampilan/skill
- Pekerja lajang dan
- Pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.

Tujuan ditetapkannya upah minimum adalah untuk menghindari kesewenangan pengusaha memberikan upah tidak layak. Tujuannya tidak lain untuk memenuhi kebutuhan hidup yang didasarkan pada kebutuhan hidup minimum dan kehidupan yang layak. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum berlaku di setiap propinsi (UMP) dan kabupaten kota (UMK).⁴¹ Dalam rangka upaya pemerintah memberikan perlindungan pengupahan ditetapkan upah minimum yang berubah setiap tahun yang nilainya bergantung pada situasi dan kondisi perekonomian nasional.

Upah minimum diberlakukan untuk semua status pekerja yaitu⁴²:

- Pekerja tetap
- Pekerja tidak tetap

⁴⁰Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak...*, hlm. 17.

⁴¹Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung...*, hlm. 57.

⁴²*Ibid.*, hlm. 58.

- Pekerja dalam masa percobaan
- Pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun
- Pekerja yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha
- Pekerja yang sistem dorongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilakukan 1 bulan atau lebih. Upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan yang bersangkutan.
- Pekerja harian lepas, ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah kehadiran dengan perhitungan upah sehari sbb:
 1. Bagi perusahaan yang bekerja 6 hari dalam satu minggu, upah bulanan dibagi 25 hari.
 2. Bagi perusahaan yang bekerja 5 hari dalam satu minggu, upah bulanan dibagi 21 hari.

Upah di Aceh Jaya diberikan kepada mereka yang masuk dalam Tenaga Kerja Kontrak, upah yang diberikan dibedakan berdasarkan tingkat pendidikan dan posisi kerja. Namun upah yang diberikan kepada para Tenaga Kerja Kontrak tidak sesuai dengan isi yang ada dalam UU Ketenakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

Dalam Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 tahun 2015 disebutkan bahwa:

1. Menerima pembayaran honorarium dari Pemerintah Kabupaten secara dil dan layak sesuai kemampuan dengan jumlah:
 - a. Tenaga administrasi setara SLTA, Diploma II, Diploma III dan Sarjana sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

- b. Tenaga fungsional kesehatan dan pendidikan setara Diploma II dan Diploma III sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).
 - c. Tenaga kesehatan dan pendidikan setara Sarjana Rp. 1.700.000,- (satu juta tujuh ratus ribu rupiah).
2. Honorarium tenaga kontrak bantuan daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Kabupaten Aceh Jaya.
 3. Selain honorarium sebagaimana dimaksud pada angka 1, tenaga kontrak bantuan daerah juga menerima tunjangan makan, minum, tunjangan meugang dan pendapatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 4. mendapatkan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan.⁴³

Harusnya Pemerintah Kabupaten Aceh jaya memberikan upah sesuai dengan yang tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 yaitu:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat tiga huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁴⁴

⁴³Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015..., hlm. 6.

⁴⁴UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penulis melihat bahwa tidak ada sinkronisasi dalam pemberian upah bagi pekerja yang terdapat dalam Penetapan upah di Aceh Jaya dan UU Ketenagkerjaan. Upah yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya lebih rendah dari upah minimum walaupun disertai dengan tunjangan lain. Padahal jelas disebutkan dalam UUKK No.13 tahun 2003 Pasal 90 ayat 1 bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Disebutkan dalam Pasal 10 ayat 2: “Honorarium Tenaga Kontrak Bantuan Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Kabupaten aceh Jaya”.⁴⁵ Dan dalam UU Ketenakerjaan jelas disebutkan dalam Pasal 89 dan Pasal 90 bahwa:

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
 - b. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan

⁴⁵Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015..., hlm. 7.

- (3) Tata cara penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri.⁴⁶

Pasal 88 ayat 3 yang disebutkan diatas, upah minimum adalah salah satu dari bagian upah lain yang harus diberikan. Jika Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya mengikut atau merujuk kepada Pasal 88 ayat 3, secara keseluruhan upah yang diberikan kepada Tenaga Kontrak Bantuan Daerah akan berubah karena mengikut kepada Upah Minimum Provinsi.

Peraturan Gubernur Aceh No. 72 Tahun 2016 tentang penetapan upah minimum provinsi Aceh tahun 2017. Pada Pasal 2 menjelaskan bahwasanya upah minimum provinsi Aceh tahun 2017 ditetapkan sebesar Rp 2.500.000 dan pada Pasal 3 menjelaskan upah minimum provinsi Aceh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu.⁴⁷ Maka penulis melihat Upah Tenaga kontrak yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya ½ upah dari UMP Aceh.

Pekerja yang seharusnya mendapat upah lebih banyak, namun karena tidak ditetapkan berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, maka pekerja tidak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Realita yang terjadi dilapangan, pekerja kontrak paling banyak dibebankan pekerjaan dari pada pegawai tetap (PNS). Hal itu karena mereka menganggap bahwa pekerja kontrak hanya sementara, seperti yang terdapat dalam Pasal 8 ayat 2 yaitu:

⁴⁶UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁷Peraturan Gubernur Nomor 72 tahun 2016.

“Pengangkatan Tenaga Kontrak Bantuan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang pada tahun berikutnya apabila dibutuhkan”.⁴⁸

⁴⁸Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015..., hlm. 6.

BAB EMPAT PENUTUP

Sesuai dengan permasalahan yang sudah dibahas di atas, maka bab ini akan menjadi bab terakhir dari penelitian skripsi yang telah ditulis. Pada bab ini penulis akan menguraikan beberapa kesimpulan dan saran-saran dari bab yang sebelumnya menjelaskan tentang Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 berdasarkan Konsep *Ijārah ‘Alal-Amal*.

4.1. Kesimpulan

1. Menyangkut tentang system penetapan upah Tenaga Kerja Kontrak pada Dinas Pendidikan Aceh Jaya tahun 2016, Pemerintah Aceh Jaya dalam Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 tahun 2015 tentang Tenaga Kontrak Bantuan Daerah, yang terdapat pada BAB V (Hak dan Kewajiban) bagian ke satu (Hak) Pasal 10 disebutkan bahwa tentang Tenaga Kontrak Bantuan Daerah berhak yaitu:
 1. Menerima pembayaran honorarium dari Pemerintah Kabupaten secara adil dan layak sesuai kemampuan dengan jumlah:
 - a. Tenaga administrasi setara SLTA, Diploma II, Diploma III dan Sarjana sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).
 - b. Tenaga fungsional kesehatan dan pendidikan setara Diploma II dan Diploma III sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

- c. Tenaga kesehatan dan pendidikan setara Sarjana Rp. 1.700.000,-
(satu juta tujuh ratus ribu rupiah).
 2. Honorarium Tenaga kontrak bantuan daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Kabupaten Aceh Jaya.
 3. Selain honorarium sebagaimana di maksud pada angka 1, tenaga kontrak bantuan daerah juga menerima tunjangan makan, minum, tunjangan meugang dan pendapatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 4. Mendapatkan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan.
2. Adapun penetapan upah menurut konsep *ijarah* dan Hukum Positif di tinjau dari praktik Perbup no. 63 tahun 2015 yaitu, menurut konsep *ijarah* penetapan upah di Aceh Jaya tidak sesuai, karena pemberian upah (*ijārah 'ala al-'amal*) dalam Hukum Islam di antara hak yang terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja yaitu pemberian upah kepada pekerja tidak boleh kurang dari kadar kecukupan dalam hidup. Kadar kecukupan dalam hidup dilihat berdasarkan kebutuhan (*dharuriyat*) yaitu melihat perkembangan harga pasar, agar pekerja tidak merasa dizalimi. Namun itu tidak didapatkan dalam Peraturan Pemerintah Aceh Jaya tentang Tenaga Kontrak. Sedangkan menurut *Hukum Positif*, tidak ada kesesuain penetapan upah di Aceh Jaya dengan UUKK Nomor 13 tahun 2003. Karena upah yang ada dalam Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 tahun 2015 tentang Tenaga Kontrak yang terdapat pada Pasal 10 mengenai pemberian upah bagi Tenaga Kontrak yang terdiri dari

administrasi, fungsional kesehatan, dan fungsional pendidikan, lebih kecil dari upah minimum Provinsi atau upah minimum Kabupaten/Kota. Padahal jelas disebutkan dalam UUKK Nomor 13 tahun 2003 Pasal 90 ayat 1 bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

4.2. Saran-Saran

1. Disarankan bagi masyarakat untuk lebih memperhatikan isi dari surat kontrak kerja yang akan di tandatangani, hal ini perlu agar pekerja tidak merasa kecewa atau dibohongi ketika sudah bekerja dan mendapat pekerjaan yang banyak, kemudian merasa bahwa upah yang diberikan sedikit dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Kehati-hatian itu perlu dalam membuat kesepakatan kerja (kontrak) dengan perusahaan-perusahaan atau pemerintah yang membuka lowongan Tenaga Kontrak.
2. Disarankan bagi Pemerintah Aceh Jaya untuk mengkaji ulang mengenai Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 tahun 2015 tentang Tenaga Kontrak Bantuan Daerah, karena menurut penulis hal itu tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya sudah di sahkan dan diberlakukan oleh Pemerintah Indonesia. Hal tersebut penting agar Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 tahun 2015 sinkron dengan UU Ketenagakerjaan. Pemerintah juga harus mengkaji dan menetapkan upah yang sesuai dengan hukum Islam, karena didalam hukum Islam menjelaskan bahwa pemberian upah harus melihat dari segi kebutuhan *dharuriyat* atau biaya hidup para pekerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku dan Kitab

- Abdullah Alwi Hj Hasan. 2005. *Teori dan Aplikasi Kontemporari*. Kuala Lumpur: Prin-ad Sdn Bhd.
- Abdullah bin Ahmad Qudamah. t.t. *Al-Muqhnuy*. Juz V. Beirut: Dar al-Fikr.
- Abdul Manan. 2012. *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Abdul Rahman Ghazaly, dkk. 2010. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana.
- Abdurrahman al-Jaziry. t.t. *Kitab Fiqh 'ala al-Mazahib al-Arba'ah* Jilid III. Beirut: Dar al-Fikr.
- Adiwarman A.Karim. 2007. *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Afzalur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid 1. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Afzalur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. 2012. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ahmad Wardi Muslich. 2010. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah.
- Ahmad Warson Munawir, Al-Munawir. 1997. *Kamus Arab-Indonesia*, cet. Ke-14. Surabaya: Pustaka Progresif.
- Al-Imam Asy-Syafi'i. t.t. *Al-umm (Kitab Induk)* terj: Ismail Yakub. Kuala Lumpur: Victory Agencie.
- Amir Syarifuddin. 2003. *Garis-Garis Besar Fiqih*. Jakarta: Prenada Media.
- Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta. 2016, *Pekerja Melek Hukum Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Jakarta: Visimedia.
- Asy-Syarbaini al-Khatib. 1978. *Mughni al-Muhtaj*, Jilid II. Beirut: Dar al-Fikr.
- Abdul Fatah Idris dan Abu Ahmadi. 1990. *Fiqh Islam Lengkap*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Sunggono. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi. 1994. *Hukum Perjanjian Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Darmiati. 2016. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Kontrak *Cleaning Service* Pada UIN Ar-Raniry” (Skripsi yang tidak di publikasi). Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Didin Hafiduddin dan Henri Tanjung. 2008. *Sistem Penggajian dalam Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Departemen Agama R.I. 2000. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro.
- Erika Diana. 2015. “Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Pada Usaha Fotokopi Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Gampong Kopelma Darussalam Kota Banda Aceh)” (Skripsi yang tidak di publikasikan). Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.
- Edytus Adisu. 2008. *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Faishal bin Abdul Aziz. 2015. *Bulughul Maram dan Penjelasannya*. Jakarta: Ummul Qura.
- G. Karta Sapoetra. 1987. *Hukum Pemburuan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Ghufron A. Mas'adi. 2002. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Helmi Karim. 2002. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hendi Suhendi. 2008. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ikit. 2015. *Akuntansi Penghimpunan Dana Bank Syariah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jaribah bin Ahmad. 2006. *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab*. Jakarta: Khalifa.
- Khairunnisa. 2014. “Penetapan Upah Minimum Provinsi Berdasarkan Nilai Kebutuhan Hidup Layak Menurut Konsep Ijarah ‘Alal-Amal Dalam Fiqh Muamalah (Studi Kasus di Kota Provinsi Kota Banda Aceh)” (Skripsi yang tidak di publikasi). Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.

- Liberatus Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Mardani. 2012. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad. 2003. *Etika Bisnis dalam Islam*. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf.
- Muhammad Ali. t.t. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Muhammad Sharif Chaudhry. 2012. *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Nasrun Haroen. 2007. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Nazir. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- N.E, Alqia, dkk. 2002. *Kamus Istilah Hukum Islam*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Nazaruddin A. Wahid. 2013. *Paradigma Ekonomi Islam*. Banda Aceh: SEARFIQH.
- Prihadi. tt. *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Alfa.
- Pass, Crishtopher, dan Bryan Lowes. 1997. *Kamus Lengkap Ekonomi Edisi 2*. Jakarta: Erlangga.
- Raras Huraerah. 2011. *Ilmu Pengetahuan Agama Islam Lengkap*. Jakarta: JAL
- Rachmat Syafe'i. 2001. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia Publishing.
- Revrisond Baswir dan dkk. 2003. *Pembangunan Tanpa Perasaan: Evaluasi Pemenuhan hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Jakarta: ELSAM.
- Ridwan Nurdin. 2010. *Fiqh Muamalah*. Banda Aceh: Pena.
- Rozalinda. 2005. *Fiqh Muamalah*. Padang: Hayfa Press.
- Saydiy Ahmad al-Dardir. t.t. *al-Syarh al-kabir*. Juz 4. Beirut: Dar al-Fikr.
- Sayyid Sabiq. 2006. *Fiqh Sunnah Jilid 4*. Jakarta: Pena Pundi Aksara.
- Sayyid Sabiq. 1994. *Fikih Sunnah Jilid 13*. Bandung: PT Alma'arif.
- Senja Nilasari. 2016. *Panduan Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Satria Efendi. 2014. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UII Press.

- Slyvia Dwi Iswari. 2014. *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*. Jakarta: Lembar Langit Indonesia.
- Tim Penyusun Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta: Balai Pustaka.
- Veithzal Rizai. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wahbah Az-Zuhaili. 2011. *Fiqh Islam*, Jilid 5. Jakarta: Gema Insani.
- Wahbah Az-Zuhaili. 1995. *Fiqh dan Perundangan Islam* jilid IV. terj: Dewan Bahasa dan Pustaka. Syria: Dar El Fikr.
- Wibowo dan Abubakar. t .t. *Akuntansi Keuangan Dasar 2*. : Grasindo.
- Whimbo Pitoyo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visimedia.
- Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian* Jilid 2. Yogyakarta: Kanisius.
- Yayat Karyana dan dkk. 2015. *Mobilitas Penduduk dan Bonus Demografi*. Bandung: Unpad Press.
- Yun Iswanto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Yusuf Qardhawi. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Yusuf Qardhawi. 1995. *Fatwa-Fatwa Kontemporer Jilid I*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Zaki Fuad Chalil. 2008. *Horizon Ekonomi Syariah: Pemenuhan Kebutuhan dan Distribusi Pendapatan*. Yogyakarta: AK Group.

A. Perundang-Undangan

- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum.
- Peraturan Gubernur Nomor 72 tahun 2016.
- Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 63 Tahun 2015.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nurul Chairi
Tempat, Tanggal Lahir : Lamno, 08 Oktober 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan/NIM : Mahasiswi / 121310015
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Lamno, Aceh Jaya

DATA ORANG TUA:

Nama Ayah : H. Mustafa Ibrahim S.pd M.aP
Pekerjaan : PNS
Nama Ibu : Hj. Syarifah Sri Rahayu
Pekerjaan : IRT
Alamat : Lamno, Aceh Jaya

RIWAYAT PENDIDIKAN:

SD : MIN LAMNO
SMP : MTsN LAMNO
SMA : SMA INSHAFUDDIN
Perguruan Tinggi : Fakultas Syari'ah dan Hukum, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 14 Januari 2018

NURUL CHAIRI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Syekh AbdurRaufKopelma 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/ 157 /2017

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

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

M E M U T U S K A N

- Menetapkan** :
- Pertama** : Menunjuk Saudara (i) :
a. Saifuddin Sa'dan M.Ag. Sebagai Pembimbing I
b. Mamfaluthy, S.Hi., MH Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KCU Skripsi Mahasiswa (i) :
- N a m a** : Nurul Chairi
N I M : 121310015
Prodi : HES
J u d u l : Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 Berdasarkan Konsep Ijarah 'Ala 'Al-Amal
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2017;
- Keempat** : 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 : 16 Januari 2017
(Kuasa Dekan,

Dr. Ridwan Nurdin, MCL
NIP. 196607031993031003
Nomor : Un.08/FSH/KP.07/114/2017
Tanggal : 12 Januari 2017

- Pembusan :**
- 1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 - 1. Ketua Prodi HES;
 - 1. Mahasiswa yang bersangkutan;
 - 1. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

Nomor : 3362/Un.08/FSH.I/10/2017

27 Oktober 2017

Lampiran : -

Hal : Permohonan Kesediaan Memberi Data

Kepada Yth.

1. Bapak Sekda Aceh Jaya
2. Kantor Dinas Pendidikan di Aceh Jaya

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nurul Chairi
NIM : 121310015
Prodi / Semester : Hukum Ekonomi Syariah / IX (Sembilan)
Alamat : Ulee Kareng

adalah benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018, dan sedang menyusun Skripsi "Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tahun 2016 Berdasarkan Konsep Ijarah 'Ala Al-'Amal" , maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data-data serta penjelasan seperlunya yang berhubungan dengan Matakuliah tersebut diatas.

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami haturkan terimakasih.

