

SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN SPBU DI KOTA BANDA ACEH
(Analisis Disparitas Upah menurut UU No. 13 Tahun 2003
dan Akad Ijrah 'Al al-'Amal)

SKRIPSI



Diajukan oleh:

MAULIZA

Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah
NIM : 121309852

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

SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN SPBU DI KOTA BANDA ACEH
(Analisis Disparitas Upah menurut UU No. 13 Tahun 2003
dan *Ijārah 'alā al-'Amal*)

SKRIPSI

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

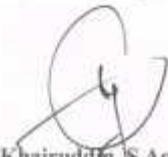
Oleh:

MAULIZA

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah
NIM: 121309852

Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan oleh:

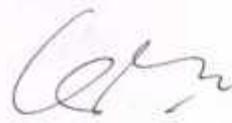
Pembimbing I



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

tl. 22/05-2018

Pembimbing II



Israr Hirdavadi, Lc., MA
NIP: 197603292000121001

SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN SPBU DI KOTA BANDA ACEH
(Analisis Disparitas Upah menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Akad Ijrah
'alā al-'Amal)

SKRIPSI

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

Pada Hari/Tanggal: Selasa, 30 Januari 2018
13 Jumadil-Awwal 1439 H

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi

Ketua


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

Sekretaris


Israr Hirdavadi, Lc., MA
NIP: 197603292000121001

Penguji I


Dr. Mursyid Djawas, S.Ag., M.Hi
NIP: 197702172005011007

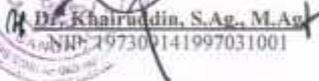
Penguji II


Dr. Jabbar Sabil, MA
NIP: 197402032005011010

Mengetahui

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




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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
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

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Mauliza
NIM : 121309852
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah
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, 29 Januari 2018

Yang Menyatakan



Mauliza

(Mauliza)

ABSTRAK

Nama : Mauliza
NIM : 121309852
Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Sistem Pengupahan Karyawan SPBU di Kota Banda Aceh
(Analisis Disparitas Upah menurut UU No. 13 Tahun
2003 dan Akad *Ij rah 'al al-'Amal*)
Tanggal Sidang : 30 Januari 2018
Tebal Skripsi : 79 Lembar
Pembimbing I : Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag
Pembimbing II : Israr Hirdayadi, Lc. MA

Kata Kunci: *Sistem pengupahan, Analisis, Disparitas Upah, dan Ij rah 'al al-'Amal*

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan *insentif* untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Melalui skripsi ini penulis ingin meneliti bagaimana konsep upah menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan akad *ij rah 'al al-'amal* dalam *fiqh muamalah*, bagaimana sistem pengupahan karyawan pada SPBU di Kota Banda Aceh, serta bagaimana implementasi pengupahan karyawan pada SPBU ditinjau menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang dalam pengumpulan data bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari observasi dan wawancara. Data yang dianalisis tersebut didapatkan melalui hasil observasi dan wawancara dengan pihak-pihak terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa SPBU menerapkan sistem pengupahan tidak sesuai dengan disparitas upah dan juga akad *ij rah 'al al-'amal*, di mana pihak SPBU menyamakan upah pekerja/buruh yang jenis pekerjaan dilakukan berbeda-beda, begitu pula dengan tanggung jawab yang diemban oleh pekerja, serta besar-kecilnya resiko dari pekerjaan yang mereka jalani, namun tidak semua SPBU di Kota Banda Aceh yang terdapat persamaan upah. Ada beberapa SPBU di Kota Banda Aceh yang telah sesuai dengan disparitas upah berdasarkan konsep upah menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan akad *ij rah 'al al-'amal*.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Sistem Pengupahan Karyawan SPBU di Kota Banda Aceh (Analisis Disparitas Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Akad Ijrah ‘al al-‘Amal)**. Selanjutnya shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menghapus gelapnya kebodohan, kejahilan, dan kekufuran, serta mengangkat setinggi-tingginya menara tauhid dan keimanan.

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

1. Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag., selaku dosen yang mengajar di Fakultas Syari’ah dan Hukum (FSH) UIN Ar-Raniry serta selaku pembimbing I yang telah membantu dan meluangkan waktunya dalam membimbing penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Israr Hirdayadi, Lc., MA., sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing penulis demi kelancaran proses pembuatan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag., selaku dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum (FSH) UIN Ar-Raniry beserta seluruh staf pengajar dan seluruh karyawan FSH yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama penulisan skripsi ini

3. Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Ag., selaku ketua Program Studi (Prodi) Hukum Ekonomi Syariah (HES) beserta seluruh staf Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Dr. H. Nasaiy Aziz, MA., selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah membantu proses perkuliahan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu(S-1) pada Prodi Hukum Ekonomi Syariah
5. Teristimewa sekali bagi kedua orangtua tercinta, Ayahanda H. M. Jamil Ab dan Ibunda Hj. Sabitah, yang telah memberikan dukungan, dorongan serta doa, kasih sayang, dan juga perhatian secara material dan moral spiritual, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S-1 pada Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
6. Teman-teman seperjuangan, khususnya sahabat saya yaitu: Riski Anandha, Raudhatul Hidayati, Mahdiyani tidak pernah henti memberi semangat dalam menjalani proses kuliah ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
7. Ucapan terima kasih kepada Zainura, Syarifah Meutia Maulida dan Fatayat Mauliza yang telah memberi semangat dan juga telah banyak membantu dalam pembuatan skripsi ini
8. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada sahabat unit 4 dan Relawan Nusantara yang telah memberikan saya semangat dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.

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

Banda Aceh, 19 Januari 2018

Penulis

Mauliza

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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		Tidak dilambangkan		16			t dengan titik di bawahnya
2		B		17			z dengan titik di bawahnya
3		T		18		'	
4			s dengan titik di atasnya	19		G	
5		j		20		F	
6			h dengan titik di bawahnya	21		Q	
7		kh		22		K	
8		d		23		L	
9			z dengan titik di atasnya	24		M	
10		r		25		N	
11		z		26		W	
12		s		27		H	
13		sy		28		'	
14			s dengan titik di bawahnya	29		Y	
15			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
	<i>Fat ah</i> dan ya	Ai
	<i>Fat ah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa* : *hau*la

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

Contoh:

: *q la*

: *ram*

قيل : *q la*

يقول : *yaq lu*

4. Ta *Marbutah* ()

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:

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

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

: *Tal 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 : SK Pembimbing Skripsi
- LAMPIRAN 2 : Surat Permohonan Kesiediaan Memberi Data
- LAMPIRAN 3 : Daftar Pertanyaan Wawancara
- LAMPIRAN 4 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
TRANSLITERASI.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB SATU: PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Tinjauan Pustaka	7
1.5. Penjelasan Istilah.....	9
1.6. Metode Penelitian.....	11
1.7. Sistematika Pembahasan	14
BAB DUA: LANDASAN TEORETIS UPAH/GAJI MENURUT UU NO. 13 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN AKAD <i>IJARAH BI AL-‘AMAL</i>	16
2.1 Upah Menurut Akad <i>Ij rah ‘al al-‘Amal</i>	16
2.1.1. Pengertian <i>Ij rah ‘al al-‘Amal</i>	17
2.1.2. Dasar Hukum <i>Ij rah ‘al al-‘Amal</i>	20
2.1.3. Rukun <i>Ij rah ‘al al-‘Amal</i>	23
2.1.4. Syarat <i>Ij rah ‘al al-‘Amal</i>	25
2.1.5. Pendapat Fukaha tentang Akad <i>Ij rah ‘al al-‘Amal</i> ..	33
2.2 Penjelasan Umum tentang Upah dan Gaji.....	36
2.2.1. Pengertian Gaji.....	37
2.2.2. Pengertian Upah	38
2.2.3. Konsep Upah/Gaji Menurut UU Ketenagakerjaan dan Akad <i>Ij rah ‘al al-‘Amal</i>	39
2.2.4. Sistem Pengupahan menurut Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003	43
BAB TIGA: PENETAPAN UPAH KARYAWAN SPBU DI KOTA BANDA ACEH BERDASARKAN PENERAPAN DISPARITAS UPAH	51
3.1 Gambaran Umum Perusahaan SPBU	51
3.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang Perusahaan SPBU	

.....	53
3.3 Sistem Pengupahan Karyawan SPBU di Kota Banda Aceh
.....	58
3.4 Implementasi Pengupahan Karyawan SPBU di Kota Banda Aceh Berdasarkan Analisis Disparitas Upah Menurut UU Ketenagakerjaan dan Akad <i>Ijrah 'al al-'Amal</i>
.....	65
BAB EMPAT: PENUTUP	73
4.1 Kesimpulan.....	73
4.2 Saran.....	74
DAFTAR KEPUSTAKAAN	76
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	

BAB SATU PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengaruh jumlah penduduk terhadap pertumbuhan ekonomi timbul pada dasarnya dalam bentuk penduduk sebagai konsumen dan penduduk sebagai sumber tenaga kerja. Pertambahan jumlah penduduk merupakan sumber tenaga kerja baru, itu merupakan faktor pertumbuhan ekonomi. Dalam hal ini tenaga kerja tersebut dapat bekerja secara produktif dan akhirnya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Sebagai hasil dari pertumbuhan ekonomi, maka penghidupan penduduk akan mengalami perbaikan, yang berarti akan meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja ini merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Akan halnya upaya peningkatan kualitas mutu pekerja ini dapat dilaksanakan melalui usaha peningkatan keterampilan teknis berdasarkan pendidikan kejuruan dan keahlian professional beserta kecerdasan akademis, berdasarkan pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian.¹

Produktivitas tenaga kerja yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain atau kompensasi di seluruh organisasi.² Dalam suatu organisasi, masalah upah/gaji merupakan hal yang

¹ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hlm. 157-158.

² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimanan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 67.

sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri, karena besarnya upah/gaji merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar-kecilnya upah dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.³

Dalam Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (30), yaitu 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 jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan.⁴ Persoalan upah dan pengupahan sangat kompleks, dapat berpengaruh kepada kegiatan perusahaan secara keseluruhan, sehingga semua pihak terkait perlu memahami keterkaitan upah dari aspek teknis, ekonomis, maupun yuridis.⁵

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003), hlm. 153.

⁴Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. hlm. 4.

⁵ Edytus Adisu, *Hak karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2009), hlm. 1.

Ketentuan upah yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan mulai dari Pasal 88 s/d 98, secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.⁶ 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.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun dari segi mikro sejalan dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Upah minimum adalah upah yang paling rendah yang harus diterima setiap kali seseorang bekerja pada orang lain. Pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Pengusaha juga secara berkala melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitasnya.⁷ Peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan dan kemampuan perusahaan. Hal ini dilakukan dalam rangka

⁶ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014),

⁷ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 15-17.

upaya peningkatan kesejahteraan pekerja, dan meningkatkan produktifitas kerja untuk menjadi lebih efisien.⁸ Kebijakan pengupahan untuk menyusun struktur dan skala upah sangat diharapkan agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja di setiap level dan sekaligus mencegah kecemburuan antar sesama pekerja.⁹

Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk dalam ranah *ij rah* yaitu sewa-menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja.¹⁰ Upah-mengupah bisa disebut juga dengan *ij rah 'al al-'amal* yakni sewa-menyewa yang bersifat pekerjaan/jasa¹¹ atau *ij rah* atas pekerjaan merupakan penyewaan yang dilakukan atas pekerjaan tertentu, seperti membangun bangunan, menjahit baju, membawa barang ke tempat tertentu, mewarnai baju, memperbaiki sepatu dan sebagainya.¹²

Konsep *ij rah 'al al-'amal* memandang bahwa setiap pekerjaan yang diembankan kepada pegawai harus diberikan kompensasi yang jelas, sesuai dan transparansi serta sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Upah dalam konsep *ij rah 'al al-'amal* memiliki beberapa syarat yaitu: (a) upah harus berupa harta (*al-m l*) yang mubah dan bukan harta yang haram; (b) upah harus berupa harta suci (*hir*), bukan harta yang najis; (c) upah harus diketahui dengan jelas (*ma'l m*), bukan *majh l*; (d) upah harus dapat dimanfaatkan (*muntafi'an*

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 106.

⁹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, ..., hlm. 17.

¹⁰ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Perss, 1997), hlm. 57.

¹¹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 29.

¹² Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu jilid 5* (Penerjemah, Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 417.

bihi); (e) upah harus dapat diserahterimakan, dan (f) upah harus hak milik yang menyewakan (*musta'jir*).¹³

Dengan demikian, *ij rah* merupakan suatu kesepakatan yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang yang melaksanakan kesepakatan atau perjanjian tertentu dan mengikat, yang dibuat oleh dua belah pihak untuk dapat menimbulkan hak dan kewajiban antara keduanya. Adapun untuk penentuan upah, berapakah jumlahnya? Rujukan awal adalah kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad kontrak (pengusaha) untuk mengeksploitasi pekerja dengan memberikan upah yang tidak layak atau di bawah standar.

SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar untuk Umum) merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. Pada umumnya SPBU menjual bahan bakar sejenis premium, pertalite, solar, pertamax dan pertamax plus,¹⁴ di mana SPBU mempekerjakan laki-laki dan perempuan sebagai pekerjanya. Pekerja perempuan dari segi hak dan kewajibannya tidak jauh berbeda dengan pekerja kaum laki-laki, hanya saja yang membedakannya jam kerja petugas SPBU, di mana perempuan hanya mendapatkan *shift* pagi dan siang, sedangkan *shift* malam dikerjakan oleh petugas laki-laki.¹⁵ Namun pada praktik yang terjadi sekarang ini, bahwa ada di

¹³ Sigit Purnawan Jati, *Hukum Ijarah, Materi Kuliah Fiqh Muamalah*, (Medan: STEI Hamfara, 2010), hlm. 63-64.

¹⁴ Diakses dari situs: <http://ptdutaperdanamigas.blogspot.in/2012/> pada tanggal 2 Desember 2016.

¹⁵ Hasil wawancara dengan Fitri dan Era, operator pada SPBU Lambhuk, pada tanggal 15 November 2016, di Lambhuk Banda Aceh.

sebagian SPBU Kota Banda Aceh tidak membedakan jam kerja karyawan dan karyawan, di mana *shift* pagi, siang dan malam dilakukan oleh keduanya.¹⁶

Pada dasarnya pengupahan yang diterapkan oleh pihak manajer SPBU Kota Banda Aceh terhadap karyawan dan karyawan yang bekerja sebagai pekerja/buruh di SPBU harus mengacu pada ketentuan UMP. Pada kasus ini pihak manajer dalam menetapkan upah bagi karyawan dan karyawan menyamakan upah antara pekerja yang lama dengan yang baru memulai bekerja, serta juga menyamakan upah dengan pekerja sebagai operator dan *cleaning service*.¹⁷ Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul: “Sistem pengupahan karyawan SPBU DI Kota Banda Aceh (Analisis disparitas upah menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan akad *Ij rah ‘al al-‘Amal*)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian adalah:

- a. Bagaimana konsep upah menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan akad *ij rah ‘al al-‘amal* dalam *fiqh muamalah*?
- b. Bagaimana sistem pengupahan karyawan pada SPBU di Kota Banda Aceh?

¹⁶ Hasil observasi di SPBU Lamnyong, tanggal 17 November 2016.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Ayu Julianda Sari dan Siti Nazila, operator pada SPBU Gp.Mulia, pada tanggal 15 November 2016 di Gp. Mulia Banda Aceh.

- c. Bagaimana implementasi pengupahan karyawan pada SPBU ditinjau menurut UU NO. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui ketentuan upah menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan akad *ij rah 'al al-'amal* dalam fiqh muamalah.
- b. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan yang ditetapkan pada masing-masing SPBU di Kota Banda Aceh.
- c. Untuk menjelaskan tentang penerapan upah terhadap karyawan pada SPBU ditinjau menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam.

1.4. Tinjauan Pustaka

Secara khusus tulisan yang serupa dengan topik pembahasan ini belum ada yang meneliti. Namun penelitian yang berkaitan dengan topik ini dapat dilihat pada beberapa penelitian berikut. Di antaranya; skripsi Rahmat Fauza yang berjudul "*Gaji/Upah Pegawai Kontrak Menurut Perspektif Ekonomi Islam dan Upah Minimum Provinsi (Studi Kasus pada Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala)*", tahun 2013, Fakultas Syariah Prodi Syariah Muamalah Wal Iqtishad. Ia mengungkapkan bahwa dalam upah minimum provinsi, upah/gaji tenaga kerja kontrak harus diberikan sesuai dengan standar nominal sebagaimana

aspek Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja/buruh lapisan bawah atau pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja maksimal 1 (satu) tahun, agar memperoleh upah/gaji serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum. Sedangkan dalam ekonomi Islam, upah/gaji diberikan berdasarkan aspek adil dan layak. Adil bermakna jelas *aqad* dan proposional, sedangkan layak itu bermakna cukup papan, sandang, dan pangan, serta sesuai pasaran.

Skripsi yang ditulis oleh Miswar, berjudul "*Kebijakan Penetapan Tarif Upah Penggilingan Padi Ditinjau Menurut Hukum Islam*" Fakultas Syariah Prodi Syariah Muamalah Wal-Iqtishad IAIN Ar-Raniry, tahun 2010. Tulisan ini secara umum membahas tentang kebijakan penetapan tarif upah yang ditentukan oleh pengusaha kilang padi terhadap masyarakat yang menggunakan kilang padi ditinjau menurut hukum Islam. Di dalamnya dibahas tentang tanggapan masyarakat pengguna kilang padi terhadap tarif upah yang ditentukan oleh pengusaha kilang padi.

Berbeda dengan dua tulisan di atas, penelitian ini difokuskan pada masalah disparitas upah menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan akad *ij rah 'al al-'amal*, sehingga pada penelitian ini, penulis ingin meneliti tentang *Sistem Pengupahan Karyawan SPBU di Kota Banda Aceh (Analisis Menurut Konsep Ij rah 'al al-'Amal)*.

1.5. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan kekeliruan para pembaca, penulis perlu untuk menjelaskan maksud istilah-istilah yang terdapat dalam judul ilmiah ini, antara lain sebagai berikut:

a. Sistem

Kata sistem dalam Bahasa Inggris yaitu *system*, yang berarti susunan, sistem, teratur atau cara.¹⁸ Selain itu, dalam *Kamus Pelajar*, sistem adalah “Susunan unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu kesatuan.”¹⁹ Dengan demikian, pengertian sistem dalam pembahasan tulisan ini adalah kondisi yang saling terkait antara satu dengan lain unsur sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh dan saling membutuhkan.

b. Pengupahan

Sebagai imbalan terhadap tenaga dan pikiran yang diberikan pekerja kepada pengusaha, maka pengusaha akan memberikan kepada pekerja dalam bentuk upah. Pengertian upah yaitu harga untuk jasa yang telah diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.²⁰

Kriteria yang paling umum digunakan dalam menentukan upah yaitu berdasarkan ukuran kesetaraan berupa pembayaran yang sama bagi pekerjaan yang sama, ukuran kebutuhan berupa biaya hidup, upah untuk hidup dan daya beli, kemudian ukuran kontribusi berupa kemampuan membayar perusahaan dan

¹⁸ Jhon M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 575.

¹⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 230.

²⁰ Sri Haryani, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2002), hlm. 142.

produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Saat ini yang berlaku adalah Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan di masing-masing daerah.²¹

c. Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.²²

d. SPBU

SPBU atau yang di tengah masyarakat disebut juga dengan istilah POM Bensin merupakan unit usaha migas mitra PT. Pertamina dengan komoditas yang sangat strategis. Kegiatan utamanya adalah menyalurkan atau menjual bahan bakar minyak kepada masyarakat umum, khususnya untuk kebutuhan bahan bakar kendaraan rakyat/pribadi.

e. *Ij rah 'al al-'amal*

Ij rah 'al al-'amal ialah sewa-menyewa yang bersifat pekerjaan atau jasa, dalam artian *ij rah* ini bersifat pekerjaan atau jasa dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.²³ Adapun yang dimaksud *ij rah 'al al-'amal* dalam penulisan ini adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas sewa-menyewa pekerjaan atau jasa yang diberikan oleh instansi kepada pekerja/buruh.

²¹ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Karyawan Kontrak*, ..., hlm. 14.

²² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, ..., hlm. 645.

²³ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Medika Pratama, 2007), hlm. 251.

f. Disparitas upah

Disparitas upah adalah perbedaan, atau jarak: ada perbedaan upah yang diterima oleh para pekerja di suatu pabrik.²⁴

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Pada prinsipnya dalam setiap penulisan karya ilmiah selalu memerlukan data-data yang lengkap dan objektif dan dapat dipertanggungjawabkan dengan menggunakan metode-metode tertentu yang sedang diteliti di mana metode penelitian perlu ditentukan kualitas dan arah tujuan dalam penulisan karya ilmiah ini.²⁵ Skripsi ini merupakan karya ilmiah dengan metode penelitian kualitatif, yaitu suatu penelitian yang dalam pengumpulan data bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari observasi dan wawancara.²⁶ Untuk menambah kekonkritan data penulis juga melakukan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekundernya.

²⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi keempat, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 335.

²⁵ Teuku Muhammad Syauqi, *Analisis Peraturan Gubernur Nomor 56 Tahun 2010 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Menurut Konsep Ujrah dalam Fiqh Muamalah*, Skripsi Sarjana Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2015. Tidak dipublikasikan.

²⁶ Julian Brannen, *Panduan Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jakarta: 2005), hlm. 113.

1.6.2. Metode Pengumpulan Data

1.6.2.1. Sumber data

Dalam mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek kajian yang berupa data primer dan sekunder, maka penulis menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan). Metode ini merupakan metode pengumpulan data primer yaitu mengumpulkan data-data atau fakta yang terjadi dilokasi melalui wawancara secara sistematis dan berlandaskan dengan objek penelitian.

1.6.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses dari pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting dari penelitian ilmiah, karena pada umumnya yang telah dikumpulkan akan digunakan referensi pada penelitian.²⁷ Maka adapun sumber perolehan data yang berhubungan dengan objek kajian, penulis menggunakan observasi dan wawancara.

Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data dalam suatu penelitian. Observasi merupakan perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya suatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu pengamatan yang sengaja dan sistematis mengenai suatu fenomena.²⁸

Pada penelitian ini penulis mengobservasi 5 SPBU di Kota Banda

²⁷ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 147.

²⁸ Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh: 2013), hlm. 57-58.

Aceh untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan karyawan yang pada 5 SPBU di Kota Banda Aceh.

Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data dengan cara percakapan atau menanyakan langsung antara peneliti dengan manajer atau karyawan lainnya yang berhubungan dengan sistem pengupahan karyawan SPBU di Kota Banda Aceh. Untuk mendapatkan informasi, peneliti menggunakan teknik *guidance interview* yaitu proses tanya jawab lisan yang diarahkan pada suatu masalah di mana sebelum wawancara penulis telah menyiapkan beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden dan informan. Teknik ini dimaksudkan untuk memudahkan bagi peneliti saat melakukan wawancara dengan pihak SPBU di Kota Banda Aceh.

1.6.2.3. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data-data dengan teknik wawancara penulis menggunakan kertas dan alat tulis untuk mencatat hasil wawancara dengan manajer atau karyawan lainnya yang ada di SPBU Kota Banda Aceh, serta keterangan-keterangan yang berhubungan dengan sistem pengupahan karyawan SPBU di Kota Banda Aceh.

1.6.3. Langkah Analisis Data

Setelah semua data yang dibutuhkan terkumpulkan dan tersaji, selanjutnya penulis akan melakukan pengolahan data. Semua data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, maupun bentuk kajian

kepuustakaan akan penulis analisis dengan menggunakan analisis triangulasi yaitu langkah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sumber data lain seperti isi dokumen untuk keperluan analisis terhadap data guna melakukan pemeriksaan atau sebagai pembanding data yang telah diperoleh.²⁹ Dalam menganalisis data yang telah diperoleh, peneliti menganalisis data tersebut berdasarkan pengamatan dengan data yang didapatkan melalui wawancara. Selain itu penulis juga menganalisis hasil wawancara yang telah didapatkan dengan dokumen yang ada.

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan para pembaca dalam menelaah karya ilmiah ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan sistematika pembahasannya, yaitu dibagi ke dalam 4 (empat) bab yang terurai dalam berbagai sub bab. Masing-masing bab mempunyai hubungan saling terkait antara satu dengan lainnya. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

Bab satu merupakan pendahuluan yang di dalamnya meliputi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan pembahasan teoretis mengenai upah karyawan menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan akad *ij rah 'al al-'amal*, dengan sub-sub sebagai berikut: pengertian *ij rah 'al al-'amal*, dasar hukum *ij rah 'al al-'amal*,

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 241.

rukun dan syarat *ij rah 'al al-'amal* dan kedudukan dan fungsi *ij rah 'al al-'amal*. Selain itu juga akan membahas penjelasan umum tentang upah dan gaji, pengertian upah dan gaji, jenis-jenis upah dan gaji dan konsep upah/gaji menurut UU Ketenagakerjaan.

Bab tiga penulis membahas tentang hasil penelitian membahas tentang penetapan upah karyawan SPBU di Kota Banda Aceh berdasarkan disparitas upah. Pembahasan ini meliputi deskripsi umum objek penelitian, dan sistem pengupahan karyawan SPBU Kota Banda Aceh, dan analisis disparitas upah karyawan SPBU menurut undang-undang ketenagakerjaan dan akad *ij rah 'al al-'amal*.

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

BAB DUA
LANDASAN TEORETIS UPAH/GAJI MENURUT UU NO.13
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN AKAD *IJĀRAH* ‘ALĀ AL-‘AMAL

2.1. Upah Menurut Akad *Ijrah* ‘al al-‘Amal

Upah adalah balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Rasulullah menganjurkan untuk membayar upah para pekerja ketika karyawan telah selesai mengerjakan tugasnya. Ketika tugas dan tanggung jawab telah ditunaikan dengan amanah dan ikhlas, maka seorang karyawan berhak mendapatkan upah berdasarkan kinerjanya. Islam memberikan wasiat bahwa upah harus diketahui jumlahnya oleh pekerja.³⁰

Persoalan upah mengupah dalam hal untuk sama-sama mengambil manfaat dari suatu pekerjaan diperbolehkan, asalkan setelah pekerjaan selesai dilakukan kemudian orang yang mengupah membayar imbalan yang setimpal. Artinya kerjasama yang dilakukan dibolehkan selama saling menjunjung tinggi amanat kebersamaan dan menjauhi pengkhianatan.³¹

Umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan, atau sesuai dengan kondisi. Upah dibayar seminggu sekali atau sebulan sekali atau tiga bulan sekali tergantung dengan kondisi perusahaan. Namun pada umumnya upah dibayarkan selama sebulan sekali. Upah yang dibayar kepada para karyawan terkadang boleh dibayarkan berupa barang maupun berupa uang tunai.³²

³⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (terj. Dimyauddin Djuwaini) (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 238.

³¹ *Ibid.*, hlm. 113.

³² *Ibid.*

Memberikan upah sebagai imbalan dan yang diupah tidak berkurang nilainya, seperti memberi upah kepada orang menyusui. Upah tersebut diberikan sebab menyusui, tidak karena air susunya, tetapi mengerjakannya. Upah harus jelas, artinya sebelum pekerjaan dilaksanakan harus ada ketentuan yang pasti dan tidak boleh *gharar*.³³

Pembayaran upah pada dasarnya diberikan seketika juga, sebagaimana jual-beli yang pembayarannya waktu itu juga. Tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirkan. Jadi pembayarannya sesuai dengan perjanjiannya.³⁴

2.1.1. Pengertian Ij rah ‘al al-‘Amal

Kata *ij rah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwa*, yang artinya dalam bahasa Indonesia ialah imbalan atau upah.³⁵ Istilah *ij rah*, dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* diartikan sebagai upah atau sewa yang diberikan kepada seseorang setelah bekerja sama sesuai dengan hukum Islam.³⁶ Dalam pembahasan ini *ij rah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. *Ij rah* termasuk salah satu bentuk kegiatan *muamalah* dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup manusia. Dalam pembahasan fiqh muamalah, istilah yang dipakai untuk orang yang menyewakan

³³ Abdul Fatah Idris, *Fikih Islam Lengkap*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 188.

³⁴ *Ibid*, hlm. 189-190.

³⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid IV, (Jakarta: Pena, 2006), hlm. 203.

³⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 476.

yaitu *mu'jir*, penyewa disebut *musta'jir*, benda yang disewakan disebut *ma'j r*, dan imbalan atas pemakaian disebut *ajran* atau *ujrah*.³⁷

Fatwa Dewan Syari'ah Nasional (DSN) memberi definisi *ij rah* sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.³⁸

Dari definisi di atas, *ij rah* menurut pembagian jenis akad dilihat dari perspektif objek sewanya dibagi kepada tiga pembagian. *Pertama*, *ij rah 'ain* yaitu sewa-menyewa atas manfaat yang berhubungan langsung dengan bendanya, seperti sewa-menyewa toko atau rumah dan lain-lain. *Kedua*, *ij rah 'al al-'amal* yaitu upah keahlian seseorang dalam bekerja, seperti dokter, guru, tukang jahit, pekerja bangunan, dan lain sebagainya. *Ketiga*, *al-ij rah al-mau fah fi al-zimmah/ij rah al-zimmah* yaitu sewa-menyewa dalam bentuk tanggungan, seperti menyewakan kendaraan tertentu untuk kepentingan tertentu.³⁹ Dapat disimpulkan bahwa *ij rah 'al al-'amal* adalah mengupah seseorang atau lebih untuk melakukan suatu pekerjaan sampai waktu yang telah ditentukan.

Rasulullah saw. mengajurkan untuk membayarkan upah para pekerja ketika karyawan telah selesai mengerjakan pekerjaan atau tugasnya. Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan karyawan atau kekhawatirannya, bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang

³⁷ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 92.

³⁸ Adiwarmanto A.Karim, *Bank Islam; Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 138.

³⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Muamalah*, Jilid 13, (terj. Kamaluddin A. Marzuki), (Bandung: Al-Ma'arif, 1997), hlm. 21.

dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan atau sesuai dengan kondisi. Rasulullah saw. bersabda:

وعن ابن عمر قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه.
(رواه ابن ماجه)

Artinya: Dari Ibnu Umar ra, ia berkata, “ Rasulullah saw. bersabda, ‘*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering*’.” (HR. Ibnu Majah).⁴⁰

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

2.1.2. Dasar Hukum Ij rah ‘al al-‘Amal

⁴⁰ Al-Hafizh dan Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram dan Penjelasannya* (terj Imam Fauji, Ikhwanuddin Abdillah) (Jakarta: Ummul Qura, 2015), hlm. 675.

Menurut pandangan Islam asal hukum *ij rah 'al al-'amal* adalah mubah (boleh) bila dilaksanakan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan syariat.⁴¹ *Ij rah* disahkan syariat berdasarkan Al-Qur'an, hadis, dan ijmak.

a. Dalil Al-Qur'an.

Surat al-Thalaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُم مَّعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُم فَسْتَرْضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka, dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”⁴²

Surat al-Qashash ayat 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾
قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَىٰ ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَابٍ ^ط فَإِنْ
أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسُقَّ عَلَيْكَ ^ج سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ
الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

⁴¹ Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm. 217.

⁴² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya juz 1-30*, (Bandung: CV. Nur Alam Semesta), hlm. 559.

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu, dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".”⁴³

b. Hadis

Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah bersabda:

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

Artinya: Dari Ibnu Umar radhiyallahu ‘anhu bahwa Rasulullah saw. bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).⁴⁴

Hadis ini menjelaskan bahwa dalam akad *ij rah* yang menggunakan jasa seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan harus segera mungkin untuk membayar upah atau imbalan atas jasanya dan tidak menunda-nunda waktu pekerjaannya. Dalam hadis yang lain yang diriwayatkan oleh al-Bukhari, Rasulullah bersabda:

عن ابن عباس قال: ان النبي صلى الله عليه وسلم احتجم رسول الله صلى الله عليه وسلم واعطي
الذي حجمه اجره ولو كان حراما لم يعطه {روه البخاري}

⁴³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya juz 1-30*, (Bandung: CV. Nur Alam Semesta), hlm. 559.

⁴⁴ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (terj. Khalifaturrahman dan Haer Haeruddin), (Jakarta: Gema Insani, 2013), hlm. 393.

Artinya: Dari Ibnu Abbas, ia berkata: *Rasulullah saw. pernah berbekam dan memberikan kepada yang membekamnya itu upah, dan seandainya hal itu haram niscaya tidak memberikannya.* (HR. al-Bukhari).⁴⁵

Hadis ini menunjukkan bahwa pada masa Rasulullah saw. transaksi akad *ij rah* yang berkenaan dengan jasa yang diberikan upahnya sudah ada. Dan ini menjadi dasar hukum terhadap transaksi akad *ij rah* pada masa sekarang ini.

Hadis di bawah ini dijadikan sebagai landasan hukum yang disyaratkan untuk mengetahui upah sebagaimana sabda Rasulullah:

وعن أبي سعيد الخدري أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: من استأجر أجيروا فليس له أجرته. (رواه عبد الرزاق وفيه انقطاع، ووصله البيهقي من طريق أبي حنيفة)

Artinya: Dari Abu Said al-Khudri bahwa Rasulullah saw. berkata: “*Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang, maka hendaklah ia menyebutkan kepadanya berupa upahnya.*” (HR. Abdurrazaq dalam hadis yang *munqa i'*(terputus sanadnya) hadis *maushul* (bersambung sanadnya) menurut Baihaqi dari jalur Abu Hanifah).⁴⁶

Dalam hadis ini menjelaskan bahwa sebelum melakukan suatu pekerjaan pihak yang memberi pekerjaan harus memberitahukan kepada para pekerja berupa upah dengan adanya syarat dan penentuan, ataupun dengan penjelasan tentang upah yang akan diterima oleh pekerja demi menghindari kerugian diantara kedua belah pihak.

c. Ijmak

⁴⁵ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (terj. A Hasan, jilid II, cet. XIII), (Bandung: Cv. Diponegoro) 1987, hlm 457.

⁴⁶Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (terj. Khalifaturrahman dan Haer Haeruddin),..., hlm. 394.

Umat Islam pada masa sahabat sepakat bahwa *ij rah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri.⁴⁷

2.1.3. Rukun *Ij rah* 'al al-'Amal

Adapun rukun *ij rah* ada empat, yaitu dua belah pihak yang mengadakan akad, *gat ij rah*, imbalan (*ujrah*), dan hak pakai (manfaat).⁴⁸

a. Dua belah pihak yang mengadakan akad (*aqid*)

Pihak pertama disebut orang yang menyewakan (*mu'jir*) dan pihak kedua disebut penyewa (*musta'jir*). Keduanya harus memenuhi persyaratan yang berlaku bagi penjual dan pembeli. Di antaranya mereka harus cakap, artinya masing-masing pihak sudah balig dan mampu menata agama dan mengolah kekayaannya dengan baik. Dengan demikian, *ij rah* yang dilakukan oleh anak-anak meskipun dia telah mempunyai pengetahuan tentang itu, orang gila, dan orang yang dicekal untuk membelanjakan hartanya karena bodoh, meskipun akad tersebut mendatangkan keuntungan, hukumnya tidak sah.⁴⁹

Persyaratannya, *mu'jir* mampu menyerahkan manfaat barang. Karena itu, tidak sah hukumnya menyewakan barang yang dikuasai orang lain kepada orang yang tidak mampu mengambil alih barang tersebut setelah kesepakatan akad. Begitu pula, tidak sah menyewakan tanah gersang untuk bercocok tanam, yaitu

⁴⁷ WahbahAz-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu*:Jilid 7, (terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk) (Jakarta: Gema Insani, 2011),hlm. 84.

⁴⁸ Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'I*: Jilid 2, (terj. Muhammad Afifi, Abdul Hafiz) (Jakarta: Almahira, 2010), hlm. 40.

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 40.

tanah yang tidak bisa menyerap air, baik air hujan musiman atau lelehan air salju dari atas bukit.⁵⁰

b. *S gat ij rah*

Ijab qabul merupakan manifestasi dari perasaan suka sama suka, dengan catatan keduanya terdapat kecocokan atau kesesuaian. Qabul diucapkan selesai pernyataan ijab tanpa jeda, seperti halnya dalam jual beli. Contoh pernyataan ijab dan qabul, *mu'jir* berkata, “kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkul dengan upah setiah hari Rp 5.000,00”, kemudian *musta'jir* menjawab “ aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.⁵¹

c. Imbalan (*ujrah*)

Dalam hal sewa menyewa barang yang berwujud (*ij rah 'ain*), disyaratkan upah harus diketahui jenis, kadar, dan sifatnya, layaknya harga dalam akad jual beli. Karena *ij rah* merupakan akad yang berorientasi keuntungan, yaitu tidak sah tanpa menyebutkan nilai kompensasi layaknya jual beli. Adanya persyaratan upah harus diketahui, berakibat terhadap ketidaksahan akad sewa rumah dengan kompensasi *mu'jir* harus merawatnya.⁵²

d. Hak pakai (manfaat)

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 41.

⁵² *Ibid.*

Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan dengan beberapa syarat, yaitu:⁵³

- 1) Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- 2) Hendaklah benda-benda objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa).
- 3) Manfaat dari benda yang disewakan adalah perkara mubah menurut syarak, bukanlah haram.
- 4) Benda yang disewakan di isyaratkan kekal 'ain (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.⁵⁴

2.1.4. Syarat Ijrah 'al al-'Amal

Syarat *ijrah* terdiri dari empat macam, sebagaimana syarat dalam jual beli, yaitu *syar al-in'iqd* (terjadinya aqad), *syar al-nuf* (syarat pelaksanaan akad), syarat sah (*syar al-i*), dan syarat perikatan (*syar -al-luzm*).⁵⁵

a. Syarat wujud (*syar al-in'iqd*)

Syarat terjadinya akad (*syar al-in'iqd*) berkaitan dengan *qid*, akad, dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan *qid* adalah berakal, dan *mumayyiz* menurut Hanafiah, dan balig menurut Syafi'iyah dan Hanabilah. Dengan demikian akad *ijarah* tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir* dan *musta'jir*) gila atau masih di bawah

⁵³ Amir Syarifudin, *Ushul Fiqh Metode Mengkaji dan Memahami Hukum Islam Secara Komprehensif*, (Jakarta: Zikrul, 2004), hlm. 118.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 42.

⁵⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu*: Jilid 5, ..., hlm. 389.

umur. Menurut Malikiyah, *tamyiz* merupakan syarat sewa-menyewa dan jual beli, sedangkan baligh merupakan syarat untuk kelangsungan (*nuf*). Dengan demikian apabila anak yang *mumayyiz* menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja/pekerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin wali.⁵⁶

b. Syarat berlaku (*syar al-nuf*)

Syarat berlaku *ij rah* adalah adanya hak kepemilikan atau kekuasaan (*al-wil yah*). Akad *ij rah* yang dilakukan oleh seorang *fu l* (orang yang membelanjakan harta orang lain tanpa izinnya) adalah tidak sah karena tidak adanya kepemilikan atau hak kuasa. Menurut Hanafiyah dan Malikiyah, akad ini digantungkan pada persetujuan dari pemilik sebagaimana berlaku dalam jual beli. Terdapat beberapa syarat agar sebuah persetujuan dari pemilik dapat berlaku pada akad *ij rah* yang tergantung, di antaranya adanya wujud objek *ij rah*. Jika ada seorang *fu l* melakukan akad *ij rah* lalu mendapatkan persetujuan dari pemilik.⁵⁷

c. Syarat sah (*syar al-i*)

Syarat sah *ij rah* berkaitan dengan pelaku akad, tempat, upah, dan akad itu sendiri. Di antara syarat sah akad *ij rah* adalah sebagai berikut:⁵⁸

1) Kerelaan kedua belah pihak akad.

Syarat ini diterapkan sebagaimana dalam akad jual beli. *Ij rah* disebut juga *tijarah* (perdagangan), karena di dalamnya ada nilai pertukaran harta dengan harta.

⁵⁶ Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 322.

⁵⁷ Wahbahaz-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu*: Jilid 5., hlm. 389.

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 390.

2) Hendaknya objek akad yaitu manfaat diketahui sifatnya guna menghindari perselisihan.

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah, karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Apabila seseorang mengatakan “saya sewakan kepadamu salah satu dari rumah ini”, maka akad *ij rah* tidak sah, karena rumah yang mana yang akan disewakan belum jelas.

Penjelasan dengan masa juga diperlukan dalam kontrak rumah tinggal berupa bulan atau tahun, kios atau kendaraan, misalnya untuk berapa hari disewa. Selanjutnya jenis pekerjaan juga harus dijelaskan yang dilakukan oleh tukang dan pekerja. Penjelasan ini diperlukan agar kedua belah pihak tidak terjadi perselisihan.

3) Objek akad *ij rah* harus dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun *syar'i*.

Dalam akad *ij rah* yang menjadi objek akad haruslah yang sesuai dengan realita, bukan sesuatu yang tidak terwujud. Artinya objek akad bukan dalam hal yang tidak mungkin bisa dilakukan oleh pihak penyewa tenaga. Dengan sifat seperti ini, objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahterimakan segala manfaatnya, atau manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jalan mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

4) Manfaat yang menjadi objek akad.

Manfaat dari segala sesuatu yang menjadi objek akad *ij rah* harus sesuatu yang dibolehkan (mubah), bukan sesuatu yang diharamkan. Tidak boleh pihak yang

penyewa jasa pekerja mempekerjakan orang dalam hal yang dilarang dalam agama. Akad sewa dengan tujuan kemaksiatan hukumnya haram, karena maksiat wajib untuk ditinggalkan. Seperti meminta untuk dibangun sebuah bangunan yang nantinya dijadikan sebagai tempat perjudian. Akan tetapi yang menjadi objek dalam akad *ij rah* yaitu yang berguna dan bermanfaat baik untuk perorangan maupun masyarakat.

5) Manfaat *ma'q d 'alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukan akad *ij rah*.

Manfaat *ma'q d 'alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ij rah*, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ij rah* maka *ij rah* tidak sah.⁵⁹ Misalnya, seorang dokter menyewakan tenaganya untuk membangun sebuah bangunan. Dalam contoh ini *ij rah* tidak dibolehkan, karena manfaat yang dimaksud oleh penyewa jasa pekerja sebagai seorang dokter yang berguna untuk mengobati orang sakit.

6) Upah atau imbalan yang diberikan dalam akad *ij rah* harus sesuatu yang ada nilainya.

Upah atau imbalan yang diberikan dalam akad *ij rah* 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.⁶⁰

d. Syarat perikatan *ij rah* (*syar -al-luz m*)

⁵⁹ Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*,..., hlm. 326.

⁶⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh Muamalah*,..., hlm. 182.

Disyaratkan dua hal dalam akad *ij rah* agar akad ini menjadi lazim (mengikat).

Dua hal tersebut yaitu:⁶¹

1) Terbatasnya barang disewakan dari cacat yang merusak pemanfaatannya.

Hal ini berimplikasi bahwa jika terjadi cacat yang merusak pemanfaatannya, maka penyewa memiliki hak *khiy r* (hak pilih) antara meneruskan *ij rah* dan membayar seluruh uang sewa atau membatalkannya, seperti jika hewan tunggangan yang disewa sakit atau pincang.

2) Tidak terjadi alasan yang membolehkan membatalkan *ij rah*.

Seperti jika terjadi sesuatu terhadap salah satu pihak atau barang yang disewakan, maka setiap pihak boleh membatalkan akad. Beberapa alasan (*uzur*) yang dapat membatalkan akad, menurut ulama Hanafiah *uzur* (alasan yang mewajibkan pembatalan) ada tiga jenis, yaitu:⁶²

- a) Uzur dari pihak penyewa. Misalnya, jika penyewa bangkrut atau beralih dari pekerjaan tertentu, misalnya dari petani beralih menjadi pedagang, atau dari suatu profesi ke profesi lainnya. Hal itu karena orang yang bangkrut atau yang beralih dari suatu pekerjaan yang tidak dapat mengambil manfaat barang kecuali dengan adanya *ar r*.
- b) Uzur dari pihak orang yang menyewakan (pemilik barang). Misalnya, jika ia tertimpa hutang yang besar dan tidak dapat melunasinya kecuali dengan menjual barang yang ia sewakan dan membayarkannya dengan harganya.
- c) Uzur dalam fisik barang atau sesuatu yang disewakan. Contohnya jika seseorang menyewa kamar mandi di sebuah kampung untuk ia bisniskan

⁶¹ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu*: Jilid 5., hlm. 404-406.

⁶² *Ibid.*, hlm. 407-408.

selama waktu tertentu. Kemudian ternyata penduduk kampung itu pergi (hijrah) maka ia tidak wajib membayar upah pada pemilik.

Adapun syarat-syarat akad *ij rah 'al al-'amal* sebagaimana dijelaskan oleh Azharudin Lathif, adalah sebagai berikut:⁶³

- a. Untuk kedua orang yang berakad (*al-muta'qidain*), menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, disyaratkan telah balig dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum balig atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai buruh), menurut ulama ini tidak sah. Akan tetapi, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia balig.
- b. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ij rah*. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.
- c. Manfaat yang menjadi objek *ij rah* harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak muncul perselisihan di kemudian hari. Apabila manfaat yang akan menjadi objek *ij rah* itu tidak jelas, maka akadnya tidak sah. Kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan manfaatnya, dan penjelasan berapa lama manfaat di tangan penyewa.
- d. Objek *ij rah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syariat.
- e. Upah sewa dalam akad harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta.

⁶³ H. Azharudin Lathif, *Fiqh Muamalah*, cet 1 (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005), hlm. 123.

Pemberian upah (*ujrah*) juga memiliki syarat-syarat tertentu yang harus dilakukan oleh *musta'jir* kepada *muajjir*, syarat-syarat tersebut adalah.⁶⁴

- a. Hendaknya upah tersebut harta yang bernilai dan diketahui.

Syarat ini disepakati oleh para ulama. Landasan hukum disyaratkan mengetahui upah adalah sabda Rasulullah:

وعن أبي سعيد الخدري أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: من استأجر أجيرا فليسم له أجرته. (رواه عبد الرزاق وفيه انقطاع، ووصله البيهقي من طريق أبي حنيفة)

Artinya: Dari Abu Said al-Khudri bahwa Rasulullah saw. berkata: “Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang, maka hendaklah ia menyebutkan kepadanya berupa upahnya.” (HR. Abdurrazaq dalam hadis yang *munqa i'*(terputus sanadnya) hadis *maushul* (bersambung sanadnya) menurut Baihaqi dari jalur Abu Hanifah.⁶⁵

Mengetahui upah tidak sah kecuali dengan isyarat dan penentuan, ataupun dengan penjelasan. Menurut Abu Hanifah, diharuskan mengetahui tempat pelunasan upah jika upah itu termasuk barang yang perlu dibawa dan membutuhkan biaya. Sedangkan menurut ash-Shahiban, hal itu tidak disyaratkan dalam tempat akad cukup untuk dijadikan tempat untuk pelunasan.⁶⁶

Syarat mengetahui upah ini memiliki beberapa bentuk masalah, seperti jika seseorang menyewa orang lain dengan upah tertentu ditambah makan, atau menyewa hewan dengan upah tertentu ditambah makannya, maka akad itu tidak dibolehkan. Hal itu karena makanan tersebut menjadi bagian dari upah, padahal

⁶⁴ Wahbahaz-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu*: Jilid 5., hlm. 400.

⁶⁵ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (terj. Khalifaturrahman dan Haer Haeruddin), ..., hlm. 394.

⁶⁶ Wahbahaz-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu*: Jilid 5., hlm. 400.

ukurannya tidak jelas sehingga membuat status upahnya tidak jelas. Ulama Malikiyah membolehkan menyewa seseorang untuk melayani atau menyewa hewan ditambah makannya dan pakaian atau sejenisnya untuk pembantu itu. Hal ini karena sudah menjadi hal umum dalam masyarakat, sebagaimana menyewa seorang perempuan untuk untuk menyusui ditambah makan dan lainnya.⁶⁷

- b. Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan *ma'q d 'alaih* (objek akad).

Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan *ma'q d 'alaih* (objek akad). Misalkan *ijārah* tempat tinggal dibayar dengan tempat tinggal, jasa dibayar dengan jasa, penunggang dibayar dengan penunggang, dan pertanian dibayar dengan pertanian. Syarat ini menurut ulama Malikiyah adalah cabang dari riba. Mereka menganggap bahwa adanya kesatuan jenis dapat melarang sebuah akad dalam riba *nasi'ah*. Penerapan prinsip ini dalam *ijārah* adalah bahwa akad ini menurut mereka terjadi secara sedikit demi sedikit sesuai dengan terjadinya manfaat. Maka manfaat pada waktu akad itu tidak ada (seutuhnya), sehingga salah satu pihak menjadi terlambat dalam menerima manfaat secara seutuhnya maka terjadilah riba *nasi'ah*.⁶⁸ Menurut ulama Syafi'iyah, kesamaan jenis saja tidak dapat mengharamkan akad dengan alasan riba, maka akad ini boleh menurut mereka dan tidak disyaratkan syarat ini. Syarat yang kembali pada rukun akad, yaitu akad harus terlepas dari syarat yang tidak sesuai dengan akad. Jadi, jika pemilik menyewakan rumahnya dengan syarat agar dia menempatnya selama satu bulan, kemudian menyerahkannya pada penyewa, atau menyewakan tanah dengan

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

syarat ia menanaminya kemudian menyerahkannya pada penyewa, atau menyewakan binatang tunggangan dengan syarat dia menungganginya selama satu bulan, dan sebagainya, maka *ijārah* seperti ini tidak sah, sebab syarat ini tidak sesuai dengan akad, karena dalam syarat tertentu terdapat manfaat lebih untuk salah satu pihak yang disyaratkan dalam akad dan tidak ada imbalannya. Oleh karena itu, kelebihan manfaat itu menjadi riba sehingga membuat akad *ijārah* menjadi tidak sah. Sedangkan ulama Hanabilah dan Malikiyah membolehkan *ijārah* seperti itu.⁶⁹

2.1.5. Pendapat Fukaha tentang Akad Ij rah ‘al al-‘Amal

Pekerjaan bukan fardhu dan bukan kewajiban dari orang yang disewakan sebelum dilakukan *ij rah*. Dengan demikian tidak sah menyewa tenaga untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bersifat *taqarrub*. Upah dalam perbuatan ibadah (ketaatan) seperti shalat, puasa, haji dan membaca Al-Qur’an diperselisihkan kebolehannya oleh para ulama, karena para ulama berbeda cara pandang terhadap pekerjaan-pekerjaan tersebut.⁷⁰

Mazhab Hanafi, berpendapat bahwa *ij rah* dalam perbuatan taat seperti menyewa orang lain untuk shalat, puasa, haji dan membaca Al-Qur’an yang pahalanya dihadiahkan seperti kepada arwah ibu-bapak dari penyewa, azan, qamat, dan menjadi imam, atau hal yang serupa haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan tersebut. Karena perbuatan yang tergolong *taqarrub* apabila

⁶⁹*Ibid.*, hlm. 401.

⁷⁰ Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2005), hlm. 118.

berlangsung, pahalanya jatuh kepada si pelaku, karena itu tidak diperbolehkan mengambil upah dari orang lain untuk pekerjaan itu. Para ulama berpendapat; bahwa upah yang diambil sebagai imbalan perbuatan taat, hukumnya haram bagi si pengambil.⁷¹

Kemudian Sayid Sabiq dalam kitabnya *Fiqh Sunnah* sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi, para ulama berpendapat tentang kebolehan mengambil upah yang dianggap sebagai perbuatan baik, seperti para pengajar Al-Qur'an, guru-guru di sekolah dan lain-lain, dibolehkan mengambil upah sebagai tunjangan hidupnya dan tanggungannya ini disebabkan mereka tidak sempat melakukan pekerjaan lain untuk menghasilkan biaya hidupnya karena waktunya habis tersita untuk mengajarkan Al-Qur'an.⁷² Sedangkan Mazhab Hanbali berpendapat bahwa mengambil upah dari pekerjaan azan, iqamah, mengajarkan Al-Qur'an, fiqih, hadis, ibadah haji, puasa qadha adalah tidak boleh, diharamkan bagi penerima mengambil upah tersebut, namun dibolehkan mengambil upah dari perbuatan tersebut jika termasuk kepada *ma l li* (kemaslahatan) seperti mengajar Al-Qur'an, hadis dan fiqh dan haram mengambil upah yang termasuk kepada *taqarrub* (mendekatkan) seperti membaca Al-Qur'an, shalat dan sebagainya.⁷³

Mazhab Maliki, al-Syafi'i dan Ibn Hazm membolehkan mengambil upah sebagai imbalan mengajar Al-Qur'an, pengambilan upah dari pengajaran berhitung, bahasa, untuk ilmu lainnya. Imam al-Syafi'i juga berpendapat bahwa membangun mesjid, menggali kuburan, memandikan mayat dan membangun madrasah adalah

⁷¹ Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (terj. Kamaluddin A. Marzuki), (Bandung: Al-Ma'arif, 1996), hlm.14.

⁷² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*,, hlm. 120.

⁷³ Amir Syarifudin, *Ushul Fiqh Metode Mengkaji dan Memahami Hukum Islam Secara Komprehensif*,..., hlm. 120.

boleh. Karena ini termasuk dalam perbuatan yang diketahui dan dengan tenaga yang diketahui.⁷⁴ Pendapat ini didasarkan pada hadis Nabi saw.:

وعن ابن عباس قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إن أحق ما أخذتم عليه أجر كتاب الله.
(أخرجه البخاري)

Artinya: Dari Ibnu Abbas R.a. Rasulullah saw. bersabda, “*sesungguhnya perbuatan yang paling berhak untuk mengambil upah adalah kitabullah.*” (H.R. Al-Bukhari).⁷⁵

Para fukaha berbeda pendapat dalam hal pengambilan imbalan *tilawatil Qur’an* dan mengajarkannya. Mereka juga berbeda pendapat untuk pengambilan imbalan mengajarkan haji, azan, dan menjadi imam. Abu Hanifah dan Ahmad melarang mengambil upah dari *tilawah* Al-Qur’an dan mengajarnya bila dikaitkan pembacaan dan pengajarnya dengan ketaatan, ibadah, dan pengambilan upah dari menggali kuburan serta membawa jenazah boleh, namun upah pada memandikan jenazah tidak dibolehkan. Sementara Maliki berpendapat boleh mengambil imbalan dari pembacaan dan pengajaran Al-Qur’an, azan, dan ibadah haji.⁷⁶

2.2. Penjelasan Umum tentang Upah Dan Gaji

Di Indonesia kata upah biasa digunakan dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan para pekerjanya. Upah itu sendiri mempunyai pengertian yang menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* ialah, “Uang dan lain sebagainya yang

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Al-Hafizh dan Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram dan Penjelasannya* (terj Imam Fauji, Ikhwanuddin Abdillah),..., hlm. 674.

⁷⁶ Amir Syarifudin, *Ushul Fiqh Metode Mengkaji dan Memahami Hukum Islam Secara Komprehensif*,..., hlm. 120-121.

dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.”⁷⁷

Upah merupakan 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 atau suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan.⁷⁸ Menurut ekonomi konvensional, ada yang membedakan pembayaran tenaga kerja pada dua pengertian, yakni gaji dan upah. Istilah gaji biasa digunakan pada instansi pemerintah dan istilah upah biasa digunakan perusahaan-perusahaan swasta.⁷⁹

2.2.1. Pengertian Gaji

Gaji adalah bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia dalam menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personal atau biaya gaji. Dalam akuntansi, gaji dicatat dalam akun gaji.⁸⁰

⁷⁷ Pusat Bahasa DepDiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3, hlm.1250.

⁷⁸ Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 4.

⁷⁹ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), cet ke-1, hlm. 16.

⁸⁰ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014), hlm. 7-8.

Istilah lain dari gaji adalah honor dan upah. Gaji, honor ataupun upah dapat diterima pegawai di lingkungan kantor atau tempat kerja milik negara atau tempat swasta. Pekerjaannya bisa berupa sebagai PNS (pegawai negeri sipil) atau pegawai swasta (tenaga honorer) yang bekerja di kantor milik negara. Untuk PNS gaji dihitung tetap bulanan, sedangkan tenaga honorer lebih tepat jika gajinya (honorinya) dihitung sesuai jumlah kerjanya atau jumlah beban tugasnya. Misalnya seorang tenaga pengajar honorer hanya punya beban mengajar dua jam dalam seminggu dengan honor sebesar Rp.2.500,- perjam, maka dalam masa empat minggu atau sebulan ia hanya akan mendapat honor Rp.20.000,-. Apabila ia punya beban tugas mengajar dalam sehari dua jam selama seminggu penuh (6 hari efektif), maka ia akan menerima honor sebesar Rp.120.000,- selama empat minggu atau sebulan.⁸¹

Perhitungan gaji atau honor bagi tenaga pengajar honorer tersebut lebih tepat dibandingkan dengan tenaga pengajar honorer yang didasarkan harian, padahal beban mengajarnya hanya dua jam sehari (sebagai contoh yayasan) yang ujung-ujungnya akan membebani negara. Begitu juga jika tenaga honorer tidak masuk, maka honorinya harus dipotong sesuai “kebolosannya”.⁸²

Dalam lingkup pegawai negeri, gaji memiliki definisi sendiri, yakni pengeluaran untuk kompensasi yang harus dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sah yang berhak diterima oleh penerima gaji berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.⁸³

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.*

⁸³ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*,..., hlm. 8.

2.2.2. Pengertian Upah

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul karena kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Upah dapat diberikan baik dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai-natura.⁸⁴

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, 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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸⁵ Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.⁸⁶

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhannya upah mengandung maksud dan tujuan yang sama. Upah adalah suatu imbalan atas kerja atau manfaat yang dikerahkan oleh pekerja kepada si pemberi kerja, yang mana upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, sesuai dengan peraturan pengupahan yang dimuatkan dalam UU Ketenagakerjaan/Peraturan Gubernur

⁸⁴ *Ibid*, hlm. 9.

⁸⁵ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta Barat: Indeks, 2011), hlm. 29.

⁸⁶ Baharuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 248.

mengenai penetapan upah, baik dalam bentuk uang maupun barang lainnya dari pihak lain yang dapat memenuhi kebutuhan dan kelayakan hidup bagi buruh, yang dibayar pada awal atau sesudah pekerjaan dilakukan.

2.2.3. Konsep Upah/Gaji Menurut UU Ketenagakerjaan dan Akad Ijrah ‘al al-‘Amal

Kriteria yang paling umum digunakan dalam menentukan tingkat upah yaitu berdasarkan ukuran kesetaraan berupa pembayaran yang sama bagi pekerjaan yang sama, ukuran kebutuhan berupa biaya hidup, upah untuk hidup dan daya beli, kemudian ukuran kontribusi berupa kemampuan membayar perusahaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Saat ini yang berlaku adalah Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan di masing-masing daerah.⁸⁷

Penetapan kebijakan upah minimum dalam hal perlindungan upah saat ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah-propinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan minimalnya.⁸⁸

⁸⁷ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, ..., hlm.14.

⁸⁸ *Ibid*, hlm. 15.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan ketentuan upah dalam Pasal 88, yaitu:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh;
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerjaan/ buruh sebagaimana yang 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 pekerjaan; (e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja; (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 proporsional; (j) upah untuk pembayaran pasangon; dan (k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam Pasal 89 dijelaskan tentang upah minimum yaitu:

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: (a) Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau

kabupaten/kota; (b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak;
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 1 ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan /kota bupati/walikota;
- 4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.⁸⁹

Ijrah 'al al-'amal pada pembahasan *fiqh muamalah* yaitu sewa-menyewa yang bersifat pekerjaan/jasa yang disertai dengan imbalan.⁹⁰ Akad *ijrah 'al al-'amal* merupakan suatu akad pemanfaatan tenaga dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarāh 'alā al-'amal* menurut ulama fiqh harus tegas pada bentuk pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang yang dipekerjakan, hal ini penting dilakukan supaya ada kejelasan pada tanggung jawab dan konsekuensi yang timbul pada akad yang dilakukan oleh para pihak.⁹¹

Pendapat Ibnu Taimiyah, bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara (*ujrah al-misli*) sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan

⁸⁹ Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 23.

⁹⁰ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

⁹¹ *Ibid.*, hlm. 236.

harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua belah pihak.⁹²

Konsep *ujrah* dalam Islam memiliki dua dimensi yaitu dimensi dunia dan akhirat. Dimensi akhirat erat kaitannya dengan pahala di kemudian hari di mana manusia menghadap sang khalik dan mempertanggungjawabkan segala perbuatannya, jadi ada investasi jangka panjang yang tidak hanya sebatas di dunia saja. Hal ini dapat diimplementasikan dengan bekerja atau berusaha dengan memberi upah dan meniatkan sebagai bentuk ibadah kepada Allah.⁹³ Mengenai imbalan atau upah ditegaskan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁹⁴

Dari keterangan ayat di atas dapat diketahui bahwa setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh si pekerja, maka ia berhak mendapatkan imbalan atau upah atas jasanya tersebut.

⁹² A.A. Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 93.

⁹³ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), hlm. 82.

⁹⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya juz 1-30*, (Bandung: CV. Nur Alam Semesta), hlm. 203.

2.2.4. Sistem Pengupahan Menurut Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003

2.2.4.1. Sistem pengupahan dalam hukum Islam

Penentuan upah dalam Islam berdasarkan kerja atau kegunaan manfaat tenaga kerja seseorang. Di dalam Islam, profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu. Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan penghasilan dan hasil material. Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah, pendekatan Qur'ani dalam hal penentuan upah berdasarkan perimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan suatu hal yang terpenting yang harus diperhitungkan.⁹⁵

Dalam penentuan upah, Islam sangat menekankan prinsip keadilan dan kejujuran. Islam menawarkan solusi yang tepat mengenai masalah upah yang didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja.⁹⁶ Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun, dengan setiap mengingat prinsip-prinsip ajaran Islam dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah [2] 279:

⁹⁵ M. Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada media Group,2003), hlm. 118.

⁹⁶ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 198.

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ^ط وَإِنْ تَابْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٦٧﴾

Artinya: *Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.*⁹⁷

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain, juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-Qur'an ini, maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia ini oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para

⁹⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya juz 1-30*, (Bandung: CV. Nur Alam Semesta), hlm. 47.

pekerja akan dianggap penindas jika memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.⁹⁸

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam Islam ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggungjawab pemerintah untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja, juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.⁹⁹

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup

⁹⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 362-363.

⁹⁹ *Ibid.*, hlm. 365.

termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Dengan demikian sudah menjadi tanggung jawab negara untuk memenuhinya agar rakyat terpelihara hidupnya atau menetapkan upah minimum pada tingkat tertentu yang dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Mereka akan memperoleh makanan dan pakaian yang cukup, serta tempat tinggal yang layak. Selain itu anak-anak mereka berkesempatan memperoleh pendidikan dan tersedianya fasilitas pengobatan bagi keluarga mereka.¹⁰⁰

Pada dasarnya sistem pengupahan dalam Islam berdasarkan keadilan dan kejujuran serta dibayarkan secara layak, patut, serta tidak merugikan pihak manapun. Dalam Islam upah dibayarkan setelah selesainya sebuah pekerjaan, sesuai dengan hadis Nabi Muhammad saw. bahwa pembayaran upah dilakukan sebelum keringat si pekerja kering atau dengan kesepakatan kedua belah pihak.¹⁰¹

2.2.4.2. Sistem pengupahan dalam UU No.13 Tahun 2003

Dalam hubungan kerja yang berdasarkan kepada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan hubungannya dengan Industrial Pancasila, berbagai kebijakan dikeluarkan untuk memberikan perlindungan upah. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹⁰⁰ *Ibid.*, hlm. 366-367.

¹⁰¹ Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'I*,..., hlm. 38.

Sistem upah merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga.
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan *insentif* untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.¹⁰²

Dalam menentukan upah biasanya majikan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh pekerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai.
- b. Energi dan keterampilan yang disumbangkan yaitu secara fisik, mental emosi dan sosial.
- c. Keinginan untuk bekerjasama¹⁰³

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), sistem pengupahan yang baik harus memberikan ruang bagi peningkatan kesejahteraan pekerja. Namun, tetap memperhitungkan kemampuan pengusaha agar proses produksi dari industri tetap berjalan normal dan memberikan keuntungan bagi pengusaha.¹⁰⁴

Pemerintah dalam menetapkan kebijakan upah tidak hanya bertujuan untuk menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

¹⁰² Diakses melalui situs: <https://spn.or.id/sistem-upah-di-indonesia/>, tanggal 27 Desember 2017.

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembaran Langit Indonesia, 2014), hlm. 24.

Tetapi juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan meningkatkan daya beli masyarakat.¹⁰⁵

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bila pengaturan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan perusahaan wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰⁶

Pemberian upah di Indonesia dikenal beberapa sistem, yaitu:¹⁰⁷

a. Sistem upah menurut waktu

Upah menurut waktu merupakan besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari atau per bulan.

b. Sistem upah menurut satuan hasil

Upah menurut satuan hasil merupakan besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Contohnya upah pemetik daun teh dihitung per kilogram.

c. Sistem upah menurut borongan

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Pasal 91 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁷ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, ..., hlm. 18-19.

Upah borongan merupakan pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Contohnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah, dan lain-lain. Upah tersebut harus jelas bukan hanya besarnya upah yang disepakati, tetapi juga berapa lama pekerjaan yang ditugaskan kepada penerima borongan harus selesai.

d. Sistem upah menurut bonus

Sistem bonus merupakan pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk memberi *insentif* agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggung jawab, dengan penuh harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja.

Jika dilihat dari kedua konsep di atas, baik itu dari sudut pandang hukum Islam maupun UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemberian upah dalam konsep hukum Islam dengan menggunakan akad *ij rah 'al al-'amal* adalah upah yang didapatkan oleh si pekerja sebagai bentuk imbalan dari sipemberi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Upah dalam istilah *ij rah 'al al-'amal* adalah balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada pekerja atas jasanya yang sudah diketahui secara pasti pekerjaannya, waktu pemberian upah, dan penentuan besaran upah. Pengupahan harus dilandasi oleh sumber-sumber yang sesuai dari Al-Qur'an, hadis serta pendapat ulama, sebagai acuan utama penetapan pengupahan. Dalam hal ini, tentu pemerintah memiliki peranan penting dalam penetapan upah untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah atau terlalu tinggi. Keikutsertaan pemerintah

dalam hal ini agar dapat terciptanya rasa keadilan, kesejahteraan, dan mengurangi terjadinya konflik dalam lingkup ketenagakerjaan.

Istilah upah, di Indonesia dijelaskan dan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Dalam Undang-undang telah disebutkan bahwa prinsip dari pemberian upah yaitu agar dapat memperoleh kehidupan yang layak, baik berupa makanan, pakaian, tempat tinggal ataupun kesehatan dan lain-lain. Adanya peraturan ini bertujuan untuk melindungi hak pekerja/majikan, meningkatkan keahlian/kemampuan, serta dapat memperoleh hidup yang layak bagi warga negara.

BAB TIGA

PENETAPAN UPAH KARYAWAN SPBU DI KOTA BANDA ACEH BERDASARKAN PENERAPAN DISPARITAS UPAH

3.1. Gambaran Umum Perusahaan SPBU

Perusahaan mitra PT. Pertamina yaitu Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi bahan bakar.¹⁰⁸ Di Kota Banda Aceh terdapat 10 SPBU yang beroperasi di berbagai titik, di antaranya adalah SPBU Gp. Mulia, SPBU Lueng Bata, SPBU Jeulingke, SPBU Kuta Alam, SPBU

¹⁰⁸ Diakses melalui situs: <http://spbu.pertamina.com/dashboard/info.html#6>, tanggal 9 januari 2018.

Lambhuk, SPBU Lampeuneurut, SPBU Simpang Dodik, SPBU Ulee Lheue, SPBU Lamnyong, SPBU Batoh. Namun penulis hanya meneliti 5 dari 10 SPBU di Kota Banda Aceh mengenai sistem pengupahannya, yaitu: SPBU Gp. Mulia, SPBU Lueng Bata, SPBU Jeulingke, SPBU Lambhuk, SBPU Kuta Alam.

SPBU Gp. Mulia yang beralamat di Jl. Dharma, Gp. Mulia, Kuta Alam, Kota Banda Aceh didirikan pada tahun 2008 oleh Bapak Dedi Sartika, S.T., sekaligus merupakan direktur SPBU Gp. Mulia dan mempunyai 21 orang karyawan yaitu 18 operator, 1 manajer, 1 pengawas, serta 1 *cleaning service*.¹⁰⁹

SPBU Lueng Bata yang beralamat di Jl. T. Imum Lueng Bata didirikan pada tahun 1988 oleh Bapak H. Faisal Budiman, S.E. Ak., sekaligus merupakan direktur SPBU Lueng Bata yang mempunyai 20 karyawan yaitu 10 orang operator, 2 pengawas, 2 staf keuangan, 6 satpam, dan 1 *cleaning service*.¹¹⁰

SPBU Jeulingke yang beralamat di Jl. Teuku Nyak Arief No.29. SPBU ini didirikan pada tahun 1974 oleh Bapak Sofian sekaligus merupakan direktur SPBU Jeulingke dan mempunyai 17 orang karyawan yaitu 14 orang sebagai operator, 1 pengawas, 1 staf keuangan, dan termasuk salah satu manajer/pengelola SPBU tersebut.¹¹¹

SPBU Lambhuk yang beralamat di Lambhuk, Ulee Kareng didirikan pada tahun 2006 oleh Bapak H.Marwan S.H, sekaligus merupakan direktur SPBU

¹⁰⁹ Hasil wawancara dengan Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017.

¹¹⁰ Hasil Wawancara dengan Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018.

¹¹¹ Hasil wawancara dengan M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017.

Lambhuk dan mempunyai 18 orang karyawan yaitu: 14 orang sebagai operator, 1 *cleaning service*, 2 pengawas, dan 1 manajer.¹¹²

SPBU Kuta Alam yang beralamat di Jl. T. Hamzah Bendahara, No. 59, Gp. Kuta Alam, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh didirikan pada tahun 1996 oleh Ibu Dra. Hj. Asniaty Abdullaah Syam, M.pd., sekaligus merupakan direktur SPBU Kuta Alam dan mempunyai 11 karyawan, terdiri dari 8 operator, 1 *cleaning service*, 1 manajer dan pengawas, serta 1 satpam.¹¹³

Adapun visi di 5 SPBU yang ada di Kota Banda Aceh adalah menjadikan perusahaan yang handal dalam pekerjaan dan prima dalam pelayanan, serta menjadikan SPBU yang berkualitas. Sedangkan yang menjadi misi SPBU yang ada di Kota Banda Aceh adalah memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mengisi BBM, serta memberikan kenyamanan pelayanan kepada konsumen dalam membeli BBM.¹¹⁴

3.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang Perusahaan SPBU

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda

¹¹² Hasil wawancara dengan Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017.

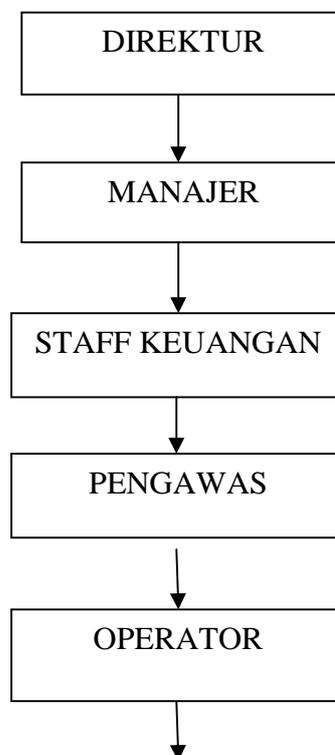
¹¹³ Hasil wawancara dengan Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

¹¹⁴ Hasil wawancara dengan 5 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017, 2. Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018, 3. M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017, 4. Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017, dan 5. Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

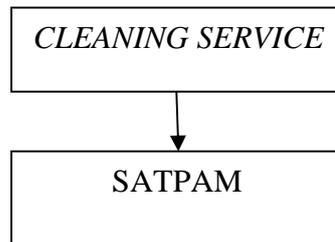
tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.¹¹⁵

Adapun struktur organisasi pada SPBU secara jelas dapat dilihat pada diagram 3.2 berikut ini:

STRUKTUR ORGANISASI SPBU



¹¹⁵ Diakses melalui situs: <https://www.maxmanroe.com/pengertian-struktur-organisasi.html>, tanggal 9 Januari 2018.



Adapun tugas dan wewenang karyawan dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Direktur

Direktur merupakan pimpinan tertinggi dalam perusahaan SPBU, direktur memiliki beberapa tugas dan wewenang, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab untuk merumuskan tujuan, rencana, dan kebijakan umum perusahaan.
- 2) Memimpin dan bertanggung jawab secara operasional dari seluruh kegiatan perusahaan.
- 3) Memberikan tugas kepada manajer untuk disalurkan kepada bawahannya.
- 4) Mengawasi dan memberikan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan perusahaan.¹¹⁶

b. Manajer

Manajer orang yang mengatur pekerjaan atau kerjasama di antara berbagai kelompok atau sejumlah orang, yang berwenang serta bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya

¹¹⁶ Hasil wawancara dengan 5 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017, 2. M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017, 3. Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017, dan 4 Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017, dan 5. Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018.

untuk mencapai sasaran tertentu.¹¹⁷ Manajer memiliki beberapa tugas dan wewenang, di antaranya sebagai berikut:¹¹⁸

- 1) Mengawasi dan memimpin seluruh kegiatan operasional dan administrasi penerimaan, penimbunan dan penjualan BBM di SPBU.
- 2) Mengawasi dan mengecek persediaan BBM pada monitor tangki pendam.
- 3) Membina hubungan baik dengan PT. Pertamina (persero), aparat pemerintahan dan tokoh masyarakat di sekitar SPBU.
- 4) Membuat laporan penerimaan mingguan dan bulanan, stok, penjualan BBM dan non BBM dan bisnis lainnya secara keseluruhan kepada manajer.

c. Staff keuangan

Staff keuangan yaitu orang yang melaksanakan kegiatan administrasi keuangan untuk menjamin kelancaran dan ketertiban administrasi keuangan di SPBU. Staff keuangan memiliki tugas dan wewenang di antaranya sebagai berikut:

- 1) Membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, nota, serta dokumentasi untuk setiap laporan keuangan.
- 2) Membuat laporan penjualan dan keuangan bulanan (arus kas, ikhtisar rugi/laba) serta disajikan dalam bentuk table dan grafik.
- 3) Melakukan pencatatan dan pembukuan seluruh transaksi keuangan harian.

¹¹⁷ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Edisi Keempat, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 910.

¹¹⁸ Hasil wawancara dengan 4 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017, 2. M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017, 3. Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017, dan 4. Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

4) Melaksanakan pembayaran gaji pekerja di SPBU.¹¹⁹

d. Pengawas

Pengawas yaitu orang yang mengawasi jalannya seluruh kegiatan operasional di SPBU. Pengawas memiliki beberapa tugas dan wewenang, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Mengawasi seluruh kegiatan operasional pada setiap operator di SPBU.
- 2) Melaksanakan kegiatan penerimaan SPBU, dengan didampingi oleh satpam.
- 3) Melakukan control keuangan di lingkungan SPBU.
- 4) Mengelola bisnis BBM, non BBM dan bisnis lainnya di SPBU sesuai dengan target yang ditentukan.
- 5) Melaksanakan pembayaran listrik, telepon, air dan biaya umum lainnya.
- 6) Bertanggung jawab terhadap pengamanan sarana dan fasilitas SPBU, keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan lingkungan, serta mengelola Sumber Daya Manusia di SPBU.
- 7) Mengawasi pelaksanaan pekerja *cleaning service*.¹²⁰

e. Operator SPBU

¹¹⁹ Hasil wawancara dengan 2 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018, dan 2. M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017.

¹²⁰ Hasil wawancara dengan 5 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017, 2. Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018, 3. M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017, 4. Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017, dan 5. Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

Operator yaitu orang yang bertugas menjaga, melayani, dan mengoperasikan suatu peralatan *totalisator dispensing pump*. Operator SPBU memiliki beberapa tugas dan wewenang, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Mengoperasikan *totalisator dispensing pump* untuk melayani penjualan kepada konsumen berdasarkan standar operasi pelayanan konsumen yang diberlakukan.
- 2) Mampu mengoperasikan alat pemadam api, bila diperlukan.
- 3) Mencatat setiap jumlah transaksi, sesuai dengan data *totalisator dispensing pump* dengan jumlah uang hasil penjualan dan membuat laporan penjualan harian sesuai *shift*, selanjutnya dilaporkan kepada pengawas.
- 4) Menerima pembayaran dan memberikan uang kembalian sesuai dengan jumlah transaksi.
- 5) Membuat bon dan kwitansi atas permintaan konsumen.
- 6) Menjaga keselamatan dan keamanan kerja.¹²¹

f. *Cleaning service*

Cleaning service yaitu orang yang menjaga kebersihan dan yang bertanggung jawab atas kebersihan SPBU.¹²²

g. Satpam

¹²¹ Hasil wawancara dengan 5 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017, 2. Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018, 3. M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017, 4. Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017, dan 5. Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

¹²² Hasil wawancara dengan 4 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017, 2. Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018, 3. Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017, dan 4. Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

Satpam yaitu orang yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban umum di lingkungan SPBU.¹²³

3.3. Sistem Pengupahan Karyawan SPBU di Kota Banda Aceh

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), sistem pengupahan yang baik harus memberikan ruang bagi peningkatan kesejahteraan pekerja. Namun tetap harus memperhitungkan kemampuan pengusaha agar proses produksi dari industri tetap berjalan normal dan memberikan keuntungan bagi pengusaha.¹²⁴

Penetapan Upah Minimum diawali mulai pada tahun 1999 dengan tertibnya peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: per-01/MEN/1999 Tanggal 12 Januari 1999. Upah Minimum menggunakan istilah Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR TK II). Untuk Upah Minimum Sektoral dengan istilah Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR TK I) untuk tingkat provinsi dan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR TK II) untuk tingkat kabupaten/kota.¹²⁵

Gubernur Aceh, Irwandi Yusuf menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2018 sebesar Rp. 2.700.000 per bulan, naik Rp. 200.000 dari

¹²³ Hasil wawancara dengan 2 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018, dan 2. Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

¹²⁴ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014), hlm. 24.

¹²⁵ Suwanto, Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial, Lembaga Penelitian SMERU, No.3, Juli-September 2002, hlm. 208.

tahun 2017 yang hanya Rp. 2.500.000 per bulan.¹²⁶ Pemerintah dalam menetapkan kebijakan upah tidak hanya bertujuan untuk menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Tetapi juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan meningkatkan daya beli masyarakat.¹²⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada 5 dari 10 SPBU yang ada di Kota Banda Aceh, bahwa pihak manajer SPBU ada yang membuat perjanjian kerja secara tertulis dan ada yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis. Berdasarkan pernyataan dari pihak SPBU Gp. Mulia dan SPBU Lueng Bata, bahwa mereka mengikat pekerjajanya berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan SPBU. Pekerja akan diterima setelah melalui beberapa rangkaian seleksi berkas dan uji kemampuan yang diterapkan oleh pihak perusahaan. Jika si pekerja sanggup dan layak untuk dipekerjakan setelah dilakukannya masa percobaan (*training*), maka si pekerja diterima sebagai karyawan di SPBU dengan perjanjian kerja secara tertulis.¹²⁸

Sedangkan pada 3 SPBU lainnya, pihak pengelola SPBU yaitu manajer tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan para pekerja di SPBU. Manajer akan menerima pekerja baru jika perusahaan membutuhkannya, serta jika si pekerja bisa bekerja sesuai yang diarahkan oleh pengawas dengan cara dilakukannya masa percobaan (*training*), maka pekerjaan yang dilakukannya itu

¹²⁶ Diakses melalui dari situs: <https://pelita8.com/gubernur-aceh-tetapkan-ump-rp27-jutabulan/>, tanggal 11 januari 2017.

¹²⁷ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*,..., hlm. 24.

¹²⁸ Hasil wawancara dengan Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 18 Desember 2017 dan Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018.

akan berlanjut, jika tidak bisa, maka tidak berlanjut.¹²⁹ Masa percobaan (*training*) masing-masing SPBU berbeda-beda ketetapannya, kisaran lamanya masa *training* itu mulai dari 15 hari sampai 3 bulan.¹³⁰

Sistem kerja yang diterapkan pada SPBU Kota Banda Aceh yaitu dengan cara menerapkan sistem *shift* yakni membagi jam kerja. Pada SPBU Lueng Bata sistem kerja yang diterapkan masuk mulai dari jam 8 pagi keluar jam 4 sore (*shift* pertama) dan masuk jam 4 sore keluar jam 8 pagi (*shift* kedua), serta untuk SPBU yang ada mempekerjakan satpam juga menggunakan sistem *shift* untuk satpam yang jadwal malam dan pagi.¹³¹ Pada SPBU lainnya yang ada pekerja perempuan, mulai jam kerjanya dari jam 07.00 - 15.00 WIB dan untuk laki-laki mulai jam 15.00 - 23.00 WIB. Sistem *shift* ini diperuntukkan hanya bagi operator saja, selain dari operator, seperti *cleaning service* sistem kerjanya saat SPBU mulai dibuka (kisaran waktunya 07.00 - 07.30 WIB) dan saat menjelang sore (kisaran waktunya 15.00 - 16.30 WIB). *Cleaning service* di SPBU Kuta Alam jam kerjanya dimulai dari jam 07.15 - 15.00 WIB,¹³² di SPBU Gp. Mulia jam kerja dimulai dari jam 07.30 - 16.30 WIB,¹³³ di SPBU Lambhuk jam kerjanya dimulai dari jam 07.30 -

¹²⁹ Hasil wawancara dengan 5 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017, 2. Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017, dan 3. Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

¹³⁰ Hasil wawancara dengan 5 SPBU di Kota Banda Aceh : 1. Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017, 2. Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018, 3. M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017, 4. Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017, dan 5. Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

¹³¹ Hasil Wawancara dengan Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018.

¹³² Hasil wawancara dengan Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

¹³³ Hasil wawancara dengan Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017.

15.30 WIB,¹³⁴ dan di SPBU Lueng Bata jam kerjanya dimulai dari jam 08.00 WIB, 14.00 WIB dan 17.00 WIB.¹³⁵

Mengenai sistem pengupahan pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Pemberian upah suatu wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sistem pengupahan pada SPBU di Kota Banda Aceh sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku di Aceh dengan memberi upah yang sama kepada setiap pekerja/buruh, walaupun ada di sebagian SPBU di Kota Banda Aceh ada yang membedakan upah antara operator dengan *cleaning service*. Besarnya upah minimum tersebut dari waktu ke waktu tentu akan selalu disesuaikan dengan ekonomi pada umumnya. Untuk UMP di Aceh mengalami kenaikan dari Rp. 2.500.000 di tahun 2017 menjadi Rp. 2.700.000 di tahun 2018. Pemberian upah yang dilakukan oleh pihak SPBU di Kota Banda Aceh untuk setiap pekerja dilakukan dengan sistem upah menurut waktu yang besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu, atau per bulan dan juga sistem upah menurut bonus di mana adanya penambahan upah/gaji yang ditujukan untuk memberi *insentif* agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggung jawab, dengan penuh

¹³⁴ Hasil wawancara dengan Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017.

¹³⁵ Hasil Wawancara dengan Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018.

harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh, maka makin besar pula bonus yang dapat diberikan kepada pekerja.¹³⁶

Prosedur pemberian upah yang diberikan oleh setiap SPBU itu berbeda-beda, seperti SPBU Gp. Mulia pihak manajer memberikan upah ke semua karyawan secara sama tanpa ada perbedaan kecuali pengawas dan manajer. Upah diberikan setelah bekerja, yaitu di akhir bulan, setelah dilihat berapa hari cuti kerja, izin kerja, serta setelah adanya pemotongan upah bagi karyawan yang melanggar ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Di SPBU Gp. Mulia selain upah pokok, adanya pemberian bonus yang diberikan saat penjualan minyaknya mencapai target atau melebihi target penjualan dalam setiap bulannya, kisaran pemberian bonus antara Rp. 300.000 – Rp. 350.000. Juga adanya tunjangan hari raya sebesar 1 bulan upah penuh dalam setahun, juga ada pemberian uang *meugang* saat lebaran Idul Adha sebesar Rp. 600.000 bagi yang sudah menikah dan Rp. 400.000 untuk yang lajang. Untuk pekerja yang lembur maka upahnya ditambah sehari kerja, jika lembur menggantikan *shift* teman kerjanya maka diberi upah lemburnya kisaran Rp. 100.000 – Rp. 150.000, serta adanya tanggungan jaminan kesehatan berupa Jamsostek dan BPJS.¹³⁷

Pemberian upah pada SPBU Lueng Bata dilakukan pada awal bulan dengan memberikan upah ke semua karyawan secara sama tanpa ada perbedaan, baik pekerja yang bekerja sebagai operator, *cleaning service*, maupun satpam, sesuai lama masa bekerja di SPBU, kecuali pihak kantor yang terdiri dari staff keuangan dan pengawas. Upah yang diberikan berupa upah pokok, uang makan,

¹³⁶ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*,..., hlm. 24.

¹³⁷ Hasil wawancara dengan Ziki Fadhilah pengawas SPBU Gp. Mulia, pada tanggal 19 Desember 2017.

uang minyak, bonus tiap bulan, namun banyaknya bonus yang diberikan tak menentu tergantung pada penjualan minyak, tunjangan hari raya 1 bulan upah pokok penuh, adanya jaminan kesehatan berupa jamsostek dan BPJS, serta uang *meugang* dikondisikan. Pekerja/buruh SPBU Lueng Bata rata-rata tamatan dari SMP dan SMA, sebelum diterima jadi pekerja, mereka *ditraining* selama 3 bulan dengan upah yang diberikan sebanyak setengah dari upah pokok UMP. Jika pekerja lembur di hari mereka libur, maka mereka mendapat uang lembur sebesar Rp. 50.000 dalam sehari. Bagi pekerja yang mengambil izin tidak diberikan uang makan dan bagi yang tidak ada izin dipotong upah sebanyak Rp. 20.000.¹³⁸

Pemberian upah pada SPBU Lambhuk dan Jeulingke oleh pihak manajer dilakukan pada awal bulan. Upah yang diberikan berupa upah pokok saja. Semua karyawan SPBU Lambhuk dan Jeulingke diupah secara sama rata kecuali pengawas dan manajer, dan adanya pemberian tunjangan hari raya serta jaminan kesehatan. Pada SPBU Lambhuk ada diberikannya *reward* untuk semua karyawan dengan tujuan agar pekerja lebih termotivasi untuk bekerja. Pada SPBU Jeulingke pihak manajer juga mendistribusikan zakat kepada para karyawannya dan untuk karyawan yang sudah lama bekerja dengan masa kerjanya kurang lebih 10 tahun ada penambahan upah sebesar Rp. 100.000.¹³⁹

Pemberian upah pada SPBU Kuta Alam oleh pihak manajer dilakukan pada awal bulan. Upah yang diberikan berdasarkan UMP tanpa adanya tunjangan tetap. Pemberian upah bagi karyawan dilakukan dengan skala upah yang berbeda,

¹³⁸ Hasil Wawancara dengan Rahmania staff keuangan SPBU Lueng Bata, Pada tanggal 2 Januari 2018.

¹³⁹ Hasil wawancara dengan Nasrullah pengawas SPBU Lambhuk, pada tanggal 18 Desember 2017, dan Hasil wawancara dengan M. Yusuf pengawas SPBU Jeulingke, pada tanggal 19 Desember 2017.

sesuai dengan bagian pekerjaan yang ditugaskan. Misalkan operator dan satpam, upahnya Rp. 2.700.000 sedangkan *cleaning service* Rp. 2.450.000. Untuk pekerja yang telah bekerja kurang lebih 15 tahun ada penambahan upah sebesar Rp. 100.000 dan yang menerima penambahan upah hanya 2 orang saja, selain itu juga ada upah tunjangan hari raya sebanyak 1 bulan upah penuh dalam setahun. Dan juga ada pemberian jaminan kesehatan, di mana sebagian ditanggung oleh perusahaan, sebagiannya lagi ditanggung oleh pekerja.¹⁴⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan ke 5 sampel di SPBU bahwa pihak manajer dalam memberikan upah mengacu kepada UMP Aceh, namun tanpa adanya tunjangan tetap, yang diberikan hanya berupa tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, bonus serta *reward*.

3.4. Implementasi Pengupahan Karyawan SPBU di Kota Banda Aceh Berdasarkan Analisis Disparitas Upah Menurut UU Ketenagakerjaan dan Akad *Ijārah ‘alā al-‘Amal*

Berkaitan dengan masalah upah, upah menjadi perhatian yang serius di antara banyak pihak, seperti pekerja sebagai penerima upah, pengusaha sebagai pihak pembayar upah, dan pemerintah sebagai yang mengatur ketetapan upah. Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka kebijakan yang mengatur soal pengupahan harus benar-benar mencerminkan kondisi pengupahan yang adil. Bagi pekerja yang memberikan jasanya kepada pengusaha, upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

¹⁴⁰ Hasil wawancara dengan Mahdi manajer dan pengawas SPBU Kuta Alam, pada tanggal 18 Desember 2017.

Disparitas upah adalah perbedaan upah yang diberikan oleh pemberi upah/pengusaha yang ditinjau berdasarkan struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan (jenis pekerjaan), jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Besar-kecilnya upah di suatu perusahaan, tidak bisa dilihat dan diukur hanya dari satu atau beberapa aspek saja. Dengan perkataan lain, besar-kecilnya upah pekerja/buruh di suatu perusahaan atau pada suatu jabatan tertentu, sangat ditentukan oleh banyak faktor, antara lain misalnya:¹⁴¹

- a. Faktor lamanya masa kerja.
- b. Faktor profesionalisme.
- c. Faktor tinggi-rendahnya produktivitas, atau besar-kecilnya produk yang dihasilkan.
- d. Faktor volume dan beban kerja serta besar-kecilnya resiko pekerjaan.
- e. Tinggi-rendahnya jabatan terkait wewenang dan tanggung jawab seseorang pekerja/buruh.
- f. Tinggi-rendahnya kualifikasi pendidikan.

Berdasarkan fakta di atas, jika terdapat perbedaan jabatan, beban kerja, besar-kecilnya resiko pekerjaan, serta faktor lamanya masa kerja, tentunya masing-masing pekerja/buruh tidak harus sama upahnya atas dasar perbedaan tersebut. Oleh sebab itu, dalam pemberian upah perlu adanya struktur dan skala upah yang dibuat atas dasar beberapa ukuran penilaian, sehingga dapat terukur dan dapat dipertanggungjawabkan.

¹⁴¹ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, ..., hlm. 36.

Namun pada kenyataannya penerapan disparitas upah atau lebih dikenal dengan penerapan perbedaan upah tidak ada. Bahkan sebaliknya, pemberian upah yang dilakukan oleh pihak manajer pada sebagian SPBU di Kota Banda Aceh dengan menyamakan upah antara pekerja/buruh yang jika dilihat dari segi beban kerja, besar-kecilnya resiko pekerjaan, serta lamanya masa kerja sangat berbeda. Peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah yang mengatur upah minimum, itu sebagai dasar/standar upah bulanan terendah yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun.¹⁴² Pekerja/buruh yang masa kerjanya di atas 1 tahun haruslah lebih besar/naik berjenjang sesuai dengan struktur dan skala upah.

Peraturan pengupahan yang diatur dalam Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan ketentuan upah dalam Pasal 91, yaitu:¹⁴³

- 1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁴² Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, *Bab IV Pelaksanaan Penetapan Upah Minimum Pasal 15 ayat (2)*, (Jakarta, pada tanggal 2 Oktober 2013), hlm. 8.

¹⁴³ Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 24.

Dalam Pasal 92 dijelaskan tentang struktur dan skala upah, yaitu:¹⁴⁴

- 1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- 2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- 3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan undang-undang di atas bahwa dalam menetapkan besarnya upah oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Menurut Pasal 1 Kepmenakertrans No. 49/Men/IV/2004 tentang Struktur dan Skala Upah, diatur bahwa struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi, atau sebaliknya dari yang tertinggi sampai yang terendah. Sedangkan skala upah adalah kisaran nilai nominal upah menurut kelompok jabatan.¹⁴⁵

Upah menurut *fiqh muamalah* biasanya dikenal dengan istilah *ijārah*, secara umum lafadz *ijārah* mempunyai arti suatu imbalan atas pemanfaatan dari suatu benda atau imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau aktivitas tertentu lainnya. Secara umum *ijārah* dibagi menjadi dua bagian, yaitu *ijārah ‘ala al-‘amal* dan *ijārah ala al-manfaah*. Yang menjadi titik fokus penulis di sini adalah *ijārah ‘alā al-‘amal*. *Ijārah ‘alā al-‘amal* merupakan suatu sewa menyewa yang bersifat pekerjaan atau jasa. Dalam *ijārah* ini bersifat pekerjaan

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, ..., hlm. 63.

atau jasa dalam artian dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.¹⁴⁶

Hukum Islam telah mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkatan pekerjaan, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam surat an-Nisa' ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ
شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”.¹⁴⁷

Pendekatan Al-Qur'an dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan kemampuan dan bakat serta berdasarkan tanggung jawab yang dipikul, merupakan salah satu hal terpenting bagi kemajuan kehidupan manusia. Dalam Al-Qur'an maupun hadis diatur bahwa para pengusaha harus memberikan upah para pekerja atas jasa yang telah diberikan, dan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Begitu juga dalam transaksi setiap kerja, upah harus diberikan dalam perjanjian yang jelas dengan bukti dan

¹⁴⁶ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Medika Pratama, 2007), hlm. 251.

¹⁴⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya juz 1-30*, (Bandung: CV. Nur Alam Semesta), hlm. 83.

ciri yang bisa dipertanggungjawabkan nanti. Hal ini senada dengan hadis Rasulullah saw. yaitu:

وعن أبي سعيد الخدري أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: من استأجر أجييرا فليسم له أجرته. (رواه عبد الرزاق وفيه انقطاع، ووصله البيهقي من طريق أبي حنيفة)

Artinya: Dari Abu Said al-Khudri bahwa Rasulullah SAW berkata: “*Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang, maka hendaklah ia menyebutkan kepadanya berupa upahnya.*” (H.R. Abdul Razaq dalam hadis yang *munqathi*’ (terputus sanadnya) hadis *maushul* (bersambung sanadnya) menurut Baihaqi dari jalur Abu Hanifah.¹⁴⁸

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam Islam ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan pemerintah. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab pemerintah untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja, juga tidak terlalu tinggi sehingga pengusaha kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, pemerintah perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan

¹⁴⁸ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (terj. Khalifaturrahman dan Haer Haeruddin),..., hlm. 394.

perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaga pekerja dan akan sangat bervariasi.¹⁴⁹

Berdasarkan penjelasan dari kedua konsep di atas baik menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga menurut *ijārah ‘alā al-‘amal* dalam hukum Islam, pada SPBU di Kota Banda Aceh di mana penerapan disparitas upah atau yang lebih dikenal dalam masyarakat perbedaan upah yang semestinya diberikan kepada pekerja/buruh, hanya sebagian SPBU di Kota Banda Aceh yang menerapkannya dan sebagiannya lagi tidak. Padahal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan juga hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkatan pekerjaan, beban kerja, besar-kecilnya resiko pekerjaan, serta faktor lamanya masa kerja, yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan antara sesama pekerja.

Dalam *fiqh muamalah* memang tidak ditetapkannya standar upah minimum kepada setiap karyawan, baik yang bekerja di lembaga pemerintahan negeri maupun lembaga swasta, namun jumlah upah yang diberikan harus sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak karyawan dan harus bersifat adil. Dalam artian, jumlah upah yang ditetapkan harus adil dan sesuai dengan tingkat kerja, tanggung jawab kerja dan waktu yang telah ditetapkan kepada setiap karyawan. Misalnya, upah karyawan yang bekerja sebagai operator dimana beban kerja, besar-kecilnya resiko pekerjaan yang harus ditanggung lebih besar sehingga upahnya akan berbeda dengan upah pekerja/buruh yang bekerja sebagai *cleaning*

¹⁴⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 365.

service karena tanggungjawabnya tidaklah sama dengan operator. Maka akan terwujudnya keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengupahan yang diberikan kepada pekerja/buruh di perusahaan SPBU Kota Banda Aceh tidak semua sesuai dengan UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Aceh di mana ketentuan dasar UMP yang menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Pengupahan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja tidak berdasarkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 92. Di mana ketidaksesuaiannya itu terletak pada tidak adanya pemberian tunjangan tetap dan menyamakan upah antara sesama pekerja yang tanggungjawabnya berbeda, besar-kecilnya resiko pekerjaan dan juga faktor lamanya masa kerja.

BAB EMPAT PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, merupakan 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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan menurut akad *ij rah 'al al-'amal* merupakan suatu akad pemanfaatan tenaga dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarāh 'alā al-'amal* menurut ulama fiqh harus tegas pada bentuk pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang yang dipekerjakan hal ini penting dilakukan supaya ada kejelasan pada tanggung jawab dan konsekuensi yang timbul pada akad yang dilakukan oleh para pihak.

2. Sistem pengupahan karyawan SPBU di Kota Banda Aceh diterapkan berdasarkan sistem upah menurut waktu dan juga sistem upah menurut bonus, di mana pengupahannya tidak semua sesuai dengan ketentuan UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Aceh, dan pemberian upahnya disamakan antara pekerja dengan tanggung jawab kerja dan besar-kecilnya resiko yang berbeda-beda.
3. Sistem penerapan upah yang diterapkan kepada karyawan SPBU di Kota Banda Aceh jika dilihat menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan akad *ij rah 'al al-'amal* maka pihak SPBU dalam menerapkan upah pekerja/buruh tidak sesuai dengan disparitas upah, di mana pihak SPBU menyamakan upah pekerja/buruh yang jenis pekerjaan dilakukan berbeda-beda, begitu pula dengan tanggung jawab yang diemban oleh pekerja, serta besar-kecilnya resiko dari pekerjaan yang mereka jalani, namun tidak semua SPBU di Kota Banda Aceh yang terdapat persamaan upah. Ada beberapa

SPBU di Kota Banda Aceh yang telah sesuai dengan konsep upah menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan akad *ijarah 'al al-'amal*.

4.2. Saran

Setelah melakukan penelitian terhadap sistem pengupahan karyawan SPBU di Kota Banda Aceh (analisis disparitas upah menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan akad *ijarah 'alā al-'amal*), ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Seharusnya pemberian upah yang diterapkan oleh perusahaan SPBU ditinjau kembali berdasarkan struktur dan skala upah yang ditentukan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 92 dan juga dilihat atas dasar pekerjaan yang telah dicurahkan oleh si pekerja pada usaha yang dijalankan oleh pengusaha. Di mana jumlah upah yang diberikan harus sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak karyawan dan harus bersifat adil.
- b. Seharusnya pekerja bisa mengkritisi pekerjaan yang akan dilakukan dengan meminta adanya perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan si pekerja untuk menghindari adanya tindakan atau perlakuan yang dapat merugikan bagi keduanya. Dan juga diharapkan bagi pekerja untuk dapat mengkompromikan kembali akan kenaikan upah bagi pekerja yang telah lama berkontribusi pada perusahaan SPBU.

- c. Kepada lembaga di bawah pemerintah Provinsi Aceh yang diberi wewenang, agar melakukan pengawasan terhadap pengusaha dalam hal pengupahan di Aceh, sehingga tidak terjadinya kesenjangan upah antara sesama pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Abdul Fatah Idris, *Fikih Islam Lengkap*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta Barat: Indeks, 2011.
- Adiwarman A.Karim, *Bank Islam; Analisis Fiqh dan Keuangan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (terj. Dimyauddin Djuwaini), Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Al-Hafizh dan Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram dan Penjelasannya* (terj Imam Fauji, Ikhwanuddin Abdillah), Jakarta: Ummul Qura, 2015.
- Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, Bogor: Kencana, 2003.
- Amir Syarifudin, *Ushul Fiqh Metode Mengkaji dan Memahami Hukum Islam Secara Komprehensif*, Jakarta: Zikrul, 2004.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Baharuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi keempat, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Edytus Adisu, *Hak karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Jakarta: Forum Sahabat, 2009.
- Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002
- F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.
- H. Azharudin Lathif, *Fiqh Muamalah*, cet 1, Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005.

- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (terj. Khalifaturrahman dan Haer Haeruddin), Jakarta: Gema Insani, 2013.
- Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (terj. A Hasan, jilid II, cet. XIII), Bandung: Cv. Diponegoro 1987.
- Jhon M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 2003
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya juz 1-30*, Bandung: CV. Nur Alam Semesta.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- M. Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2003.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimanan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985.
- Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Medika Pratama, 2007.
- Nur Tanjung, Bahdin dan Ardian, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Proposal, Skripsi, dan Tesis) dan Mempersiapkan Diri Menjadi Penulis Artikel Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, *Bab IV Pelaksanaan Penetapan Upah Minimum Pasal 15 ayat (2)*, Jakarta, pada tanggal 2 Oktober 2013.
- Pusat Bahasa DepDiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

- Sayyid Sabiq, *Fiqh sunnah*, jilid IV, (Jakarta: Pena, 2006), hlm. 203.¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Muamalah*, Jilid 13, (terj. Kamaluddin A. Marzuki), Bandung: Al-Ma'arif, 1997.
- Sigit Purnawan Jati, *Hukum Ijarah, Materi Kuliah Fiqh Muamalah*, Medan: STEI Hamfara, 2010.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003.
- Sri Haryani, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2002.
- Sumandi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Suwarto, Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial, Lembaga Penelitian SMERU, No.3, Juli-September 2002.
- Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014.
- Teuku Muhammad Syauqi, *Analisis Peraturan Gubernur Nomor 56 Tahun 2010 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Menurut Konsep Ujrah dalam Fiqh Muamalah*, Skripsi Sarjana Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2015. Tidak dipublikasikan.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu jilid 5* (Penerjemah, Abdul Hayyie al-Kattani,dkk), Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Wahbah Zuhaili, *Fiqih Imam Syafi'I: Jilid 2*, (terj. Muhammad Afifi, Abdul Hafiz), Jakarta: Almahira, 2010.
- WahbahAz-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adilatuhu:Jilid 7*, (terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk) Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomia Islam*, Jakarta: Robbani Perss, 1997.
- <https://spn.or.id/sistem-upah-di-indonesia/>, tanggal 27 Desember 2017.
- <http://spbu.pertamina.com/dashboard/info.html#6>, tanggal 9 januari 2018.

<http://ptdutaperdanamigas.blogspot.in/2012/> pada tanggal 2 Desember 2016.

<https://www.maxmanroe.com/pengertian-struktur-organisasi.html>, tanggal 9
Januari 2018.

<https://pelita8.com/gubernur-aceh-tetapkan-ump-rp27-jutabulan/>, tanggal 11
januari 2017.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syekh AbdurRaufKope'ima Darussalam, Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: Un.08/FSH/PP.00.9/ 77 /2017

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKK Skripsi tersebut;
b. Bahwa Yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK 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 di lingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
a. Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag. Sebagai Pembimbing I
b. Israr Hidayati, Lc. MA. Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i) :
Nama : Mauliza
NIM : 121306862
Prodi : HES
Judul : Sistem Pengupahan Karyawan SPBU Di Kota Banda Aceh Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Akad Jariah Bi Al-Amal Dalam Fiqh Muamalah
- 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 2016;
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.
- Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 10 Januari 2017

Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197503141997031001

- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Ketua Prodi HES;
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;
 4. Arsp.



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 : 1441/Un.08/FSH.I/03/2017

27 Maret 2017

Lampiran : -

Hal : Permohonan Kesiediaan Memberi Data

Kepada Yth.

1. Menajer SPBU Kp. Mulia
2. Menajer SPBU Lingke
3. Menajer SPBU Lambhuk
4. Menajer SPBU Lueng Bata
5. Menajer SPBU Kuta Alam
6. Menajer SPBU Ketapang Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Mauliza
NIM : 121309852
Prodi / Semester : Hukum Ekonomi Syariah / VIII (Delapan)
Alamat : Kp. Keuramat Jl. Kasturi

adalah benar mahasiswa Fakultas Syaria'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Genap Tahun Akademik 2016/2017, dan sedang menyusun Skripsi "Sistem Pengupahan Karyawan SPBU Di Kota Banda Aceh Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Akad Ijarah Bi Al-'Amal Dalam Fiqh Muamalah" , 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.

Wassalam

Wakil Dekan I,

Ridwan Nurdin



DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Apa visi dan misi dari perusahaan SPBU ini?
2. Bagaimana struktur organisasi pada perusahaan SPBU ini?
3. Jabatan apa saja yang ada di SPBU?
4. Apa saja yang menjadi tugas dan wewenang dari setiap pekerja?
5. Bagaimana dengan penetapan sistem kerja kepada pekerja di SPBU?
6. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan pada karyawan di SPBU ini?
7. Bagaimana dengan pekerja yang lembur atau yang menggantikan jam kerja temannya?
8. Bagaimana perusahaan menetapkan upah lembur bagi pekerja yang lembur?
9. Adakah perbedaan pengupahan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan atau antara operator dengan *cleaning service*?
10. Apakah ada pemotongan upah jika pekerja mengambil cuti dan/atau izin tanpa pemberitahuan?
11. Bagaimana dengan penerimaan karyawan baru dan berapa lama masa *training*?
12. Apakah pihak perusahaan SPBU ada membuat perjanjian kerja dengan pekerja?
13. Adakah kenaikan upah bagi pekerja/buruh yang bekerja telah lama atau bagi mereka yang sudah menikah?

RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama : Mauliza
2. Tempat/Tanggal Lahir : Kota Bakti, 11 Agustus 1995
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Pekerjaan/ NIM : Mahasiswi/ 121309852
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan/Suku : Indonesia/ Aceh
7. Status Perkawinan : Belum Kawin
8. Alamat : Jl. Kasturi, No. 30 Gp. Keuramat, Kec.
Kuta Alam
Kota Banda Aceh
9. Orangtua/Wali
 - a. Ayah : H. M. Jamil Ab
 - b. Pekerjaan : Wiraswasta
 - c. Ibu : Hj. Sabitah
 - d. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 - e. Alamat : Dyh Kp. Pisang Kec. Sakti Kab. Pidie.
10. Jenjang Pendidikan
 - a. SD/MI : SDN 2 Kota Bakti Berijazah Tahun 2007
 - b. SLTP/MTs : SMPN 3 Sakti Berijazah Tahun 2010
 - c. SMA/MA : MA Jeumala Amal Berijazah Tahun 2013
 - d. Perguruan Tinggi : Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas
Syari'ah
dan Hukum UIN Ar-Raniry, Tahun Masuk
2013.

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

Banda Aceh, 19 Januari 2018

Mauliza