

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN PADA LEMBAGA
BANTUAN HUKUM BANDA ACEH DI TINJAU MENURUT
KONSEP *IJARAH BI AL-'AMAL***

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

M. ULUL AZMI

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Hukum Ekonomi Syariah

NIM: 140102142

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**

DARUSSALAM - BANDA ACEH

2018 M / 1438 H

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN PADA LEMBAGA
BANTUAN HUKUM BANDA ACEH DI TINJAU MENURUT
KONSEP *IJARAH BI 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 Islam

Oleh:

M. ULUL AZMI

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah
NIM: 140102142

Disetujui untuk Diuji/*Dimunaqasyahkan* Oleh:

Pembimbing I,



Dr. Muhammad Yusran Hadi, Lc., MA
NIP: 197802192003121004

Pembimbing II,



Rispalman, SH., MH
NIP: 198708252014031002

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN PADA LEMBAGA
BANTUAN HUKUM BANDA ACEH DI TINJAU MENURUT
KONSEP *IJARAH BI AL-'AMAL***

SKRIPSI

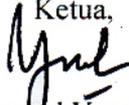
Telah Diuji Oleh Panitia *Munaqasyah* Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Hukum Islam

Pada Hari/Tanggal:

Senin, 06 Agustus 2018
24 Dzulka'idah 1439H

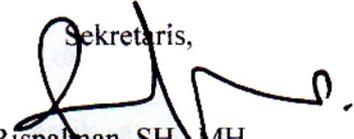
di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi

Ketua,



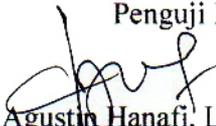
Dr. Muhammad Yusran Hadi, Lc., MA
NIP: 197802192003121004

Sekretaris,



Rispalman, SH., MH
NIP: 198708252014031002

Penguji I,



Dr. Agustin Hanafi, Lc., MA
NIP: 197708022006041002

Penguji II,



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

Mengetahui

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




Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D

NIP: 197703032008011015



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 : M. Ulul Azmi
NIM : 140102142
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

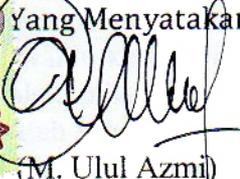
- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.**
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.**
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.**
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan 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, 1 Agustus 2018

Yang Menyatakan



(M. Ulul Azmi)

ABSTRAK

Nama : M . Ulul Azmi
NIM : 140102142
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan
Hukum Banda Aceh di Tinjau Menurut Konsep *Ijarah Bi Al-'Amal*
Tanggal Munaqasyah :
Tebal Skripsi : 68 halaman
Pembimbing I : Dr. Muhammad Yusran Hadi, Lc., MA
Pembimbing II : Rispalman, SH., MH
Kata kunci : Kontrak, Pengupahan, *Ijarah Bi Al-'Amal*.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kerjasama antara karyawan dan LBH Banda Aceh, dimana pihak karyawan melaksanakan pekerjaan kepada Lembaga dan pihak Lembaga berkewajiban untuk memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan. namun ada beberapa permasalahan pada LBH Banda Aceh diantaranya kejelasan kontrak kerja, karyawan hanya diikat kontrak ketika proses seleksi magang saja, setelah lulus tanpa kontrak baru lagi, dalam kontrak juga tidak disebutkan dengan jelas berapa upah yang akan didapatkan karyawan. Kemudian dalam sistem pengupahan tidak adanya perbedaan antara yang bekerja dan tidak ikut bekerja, semua disamakan. Hal yang ingin diteliti adalah bagaimana sistem pengupahan karyawan pada LBH Banda Aceh dan bagaimana praktik sistem pengupahan karyawan pada LBH Banda Aceh ditinjau menurut konsep *ijarah bi al-'amal*. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang berbentuk deskriptif analisis, metode pengumpulan data penulis menggunakan penelitian kepustakaan (*Library Research*) serta penelitian lapangan (*Field Research*) yang dilakukan di kantor LBH Banda Aceh. Hasil penelitian ditemukan bahwa pihak LBH Banda Aceh belum melakukan kontrak kerja yang jelas, baik dari jumlah upah dan waktu kerja. Karyawan yang bekerja dinilai sama dengan yang tidak bekerja, oleh pihak lembaga tidak dilakukan pemotongan, hal ini tentu akan merugikan salah satu pihak dimana pihak lainnya hanya menikmati hasil kerja karyawan lainnya. Jika sewaktu-waktu ada pengurangan upah maka dari pihak lembaga tidak memberikan penjelasan secara langsung kepada karyawan alasan pengurangan upah tersebut yang mengakibatkan tidak adanya transparansi antara para pihak di lembaga tersebut. Adapun pandangan *ijarah bi al-'amal* yaitu belum semuanya sesuai dengan *ijarah bi al-'amal* terutama dalam hal kejelasan kontrak dan pembagian upah. Yang bekerja dengan tidak bekerja dianggap sama tanpa adanya perbedaan sehingga tidak sesuai dengan syarat objek upah yaitu harus sesuai dengan kadar pekerjaannya, serta syarat ujuh yang harus diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله واصحابه ومن والاه، اما

:

Segala puji bagi Allah yang senantiasa memberikan limpahan rahmat dan nikmat yang tidak mampu dihitung oleh hamba-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh di Tinjau Menurut Konsep *Ijarah BI Al-‘Amal*”**. Shalawat serta salam semoga tercurah atas Nabi besar Muhammad SAW, keluarga, para sahabat dan pengikutnya yang selalu beriltizam dengan ajarannya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari pihak lain. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Siddiq, MH., Ph.D selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Ar-Raniry, serta seluruh staf pengajar dan pegawai Fakultas Syari’ah dan Hukum yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama penulisan skripsi ini.
2. Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si selaku ketua Prodi Hukum Ekonomi Syari’ah dan pembimbing I, Dr. Muhammad Yusran Hadi, Lc., MA dan Rispalman, SH., M.H selaku pembimbing II, beserta seluruh staf Prodi Hukum Ekonomi Syari’ah.
3. Dr. Jabbar Sabil. MA selaku ketua laboratorium Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.
4. Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si selaku Penasehat Akademik (PA).
5. Dr. Agustin Hanafi, Lc., MA selaku penguji I dan Misran, S.Ag., M. Ag selaku penguji II.

6. Pegawai kantor LBH Banda Aceh, yang telah membantu memberikan data selama penelitian kepada penulis.
7. Keluarga tercinta, Ayahanda Nasruddin, A.md, Ibunda Nurismi, kakanda, abangda serta seluruh keluarga besar terima kasih atas do'a, dukungan dan motivasi yang tiada henti.
8. Motivator terbaik bapak Maulana, semua anggota unit 8, Hafiz, Iqbal, Jamaluddin, Eduwar, semua leting Hes 2014, dan teman sekelompok KPM. Terima kasih atas semangat dan doa yang kalian berikan. Semoga persahabatan dan silaturahmi tetap terjalin dan dapat menggapai cita-cita kita semua.

Harapan penulis kiranya skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT melimpahkan berkat dan Rahmat-Nya kepada mereka atas segala bantuan dan jasa baik yang telah diberikan.

Banda Aceh, 04 Agustus 2018

Penulis

M. Ulul Azmi

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543 b/U/1987 tentang Transliterasi Huruf Arab ke dalam Huruf Latin.

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	□
2	ب	B	17	ظ	□
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	□	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	□	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	هـ	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	□	29	ی	Y
15	ض	□			

2. Konsonan

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal (*monoftong*) dan vokal rangkap (*diftong*). Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf.

Contoh vokal tunggal : كَسْرَ ditulis *kasara*

جَعَلَ ditulis *ja'ala*

Contoh vokal rangkap :

a. *Fathah* + *yā'* tanpa dua titik yang dimatikan ditulis *ai* (أي).

Contoh: كَيْفَ ditulis *kaifa*

b. *Fathah* + *wāwu* mati ditulis *au* (او).

Contoh: هَوَّلَ ditulis *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang di dalam bahasa Arab dilambangkan dengan harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda. Vokal panjang ditulis, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ا...	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i>	Ā
ي...	Atau <i>fathah</i> dan <i>ya</i>	
ي...	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī

و...	Dammah dan wau	Ū
------	----------------	---

Contoh : قَالَ ditulis *qāla*
 قِيلَ ditulis *qīla*
 يَقُولُ ditulis *yaqūlu*

4. Ta marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu : *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah (t), sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al-serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *rau ah al-a fi*
 رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *rau atul a fi*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang yang 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 ditransliterasi. Contoh Tasauf, bukan tasawuf.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SK Penetapan Pembimbing Skripsi Mahasiswa

LAMPIRAN 2 : Lembar Kontrol Bimbingan

LAMPIRAN 3 : Daftar 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	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Penjelasan Istilah	8
1.5 Kajian Pustaka	9
1.6 Metode Penelitian	11
1.7 Sistematika Pembahasan	15
BAB DUA: KONSEPSI AKAD <i>IJARAH BI AL-‘AMAL</i>	17
2.1. Pengertian dan Landasan Hukum <i>Ijarah bi al-‘Amal</i>	17
2.2. Rukun dan Syarat <i>Ijarah bi al-‘Amal</i>	27
2.3. Manfaat <i>Ijarah bi al-‘amal</i>	37
2.4. Berakhirnya Akad <i>Ijarah bi al-‘Amal</i>	38
2.5. Sistem Pengupahan dalam Hukum Islam dan Hukum Positif.....	39
BAB TIGA: SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN PADA LEMBAGA BANTUAN HUKUM BANDA ACEH DI TINJAU MENURUT KONSEP <i>IJARAH BI AL-‘AMAL</i>.....	50
3.1 Gambaran Umum Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh.....	50
3.2 Sejarah Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh	51
3.3 Sistem Pengupahan Karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh	54
3.4 Praktik Sistem Pengupahan Karyawan pada LBH Banda Aceh di Tinjau Menurut Konsep <i>Ijarah bi al-‘Amal</i>	57
BAB EMPAT: PENUTUP	64
4.1 Kesimpulan	64
4.2 Saran-saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

RIWAYAT HIDUP PENULIS

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Islam telah mengatur berbagai aspek dalam kehidupan termasuk dalam hal bermuamalah. Dalam ilmu Fiqih telah dibahas masalah ketenagakerjaan yang sering kita kenal dengan istilah *ijarah*. *Ijarah* secara bahasa berarti upah dan sewa, jasa atau imbalan. *Ijarah* merupakan kegiatan muamalah yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup.¹ Dari segi objeknya, akad *ijarah* dibagi menjadi dua macam yaitu *ijarah* dengan objek barang disebut dengan *ijarah 'ain* dan *ijarah* dengan objek jasa yang disebut dengan *ijarah bi al-'amal*. Penulis mengambil *ijarah* yang bersifat pekerjaan (jasa). *Ijarah* yang bersifat pekerjaan ialah mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.²

Dalam konsep *ijarah bi al-'amal*, upah ditentukan berdasarkan prinsip layak atau kesetaraan dan keadilan, yang bertujuan untuk menjamin upah yang layak atas apa yang telah ia berikan pada proses produksi.³ Upah yang dikatakan layak apabila upah yang diterima pekerja dapat memenuhi kewajibannya. Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja karena upah menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan.⁴

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

² Wahbah al-Zuhaily, *Al-Fiqh al-Islami Wa Adillatuh*, (Beirut: Dar ar Fikr, 1989) jilid IV, hlm.766.

³ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II (Terj. Soeroyo dan nastangin)*, (Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 296.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Era Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 107.

Hukum Islam memiliki atensi besar terhadap hak-hak pekerja dan buruh, terutama upah, maka syariat menetapkan sejumlah syarat tertentu ketika mengadakan kesepakatan akad *isti'jaar* (kontrak kerja). Di antara syarat-syarat tersebut adalah: upahnya harus berupa barang yang memiliki nilai (*mutaqawwim*, boleh digunakan dan dimanfaatkan menurut agama), jelas dan diketahui spesifikasinya, kadar dan sifatnya, sama seperti harga dalam akad jual beli. Syarat diketahuinya upah tidak bisa terpenuhi kecuali dengan cara dijelaskan dan ditentukan secara pasti.⁵

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dalam Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).⁶ Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian 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

⁵ Wahbah al-Zuhaily, *Al-Fiqh al-Islami wa adillatuh Jilid 7*, (terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Dkk), (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 85.

⁶ Afifah Nurul Jannah, *Tinjauan Hukum Islam Tentang pelaksanaan Upah Karyawan Di Mesjid Agung Jawa Tengah*, (Semarang: Insitut agama Islam Walisongo, 2009), hlm. 2.

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷

Menyangkut tentang penentuan upah kerja, Syariat Islam tidak memberikan Ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al- Quran maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan Al- Quran yang ada kaitannya dengan upah kerja adalah seperti dalam surat An-Nahl ayat 90 sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ وَيُعِظُكُمْ

لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (النحل: 90)

Artinya “Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkar, dan penindasan. Ia mengingatkanmu supaya mengambil pelajaran.” (QS. An-Nahl (16):90).⁸

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja maka dapat dikatakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pemberi pekerjaan agar berlaku adil, baik, serta dermawan kepada pekerjanya. Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar terhadap kesuksesan usaha, maka pihak yang lebih tinggi berkewajiban untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak.

Rasulullah SAW menetapkan upah bagi pekerjanya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Penentuan upah bagi pekerja dilakukan sebelum mereka memulai pekerjaannya. Informasi upah tersebut diharapkan dapat memberi motivasi, dan memberikan ketenangan bagi para pekerjanya, sehingga

⁷ Undang-Undang ketenagakerjaan lengkap, cet 2, (Jakarta:Sinar Grafika, 2007), hlm. 5.

⁸ Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 167.

dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja.⁹ Oleh karena itu perlu diperhatikan standar upah agar tidak memberikan kerugian kepada kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan karyawan.

Maka dari pengertian diatas jelaslah upah harus dibayarkan sesuai kesepakatan, tidak bertolak belakang dengan konsep *ijarah bi al-'amal*, undang-undang, dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Namun, praktik-praktik yang terjadi secara garis besar tidak sedikit atasan mengabaikan tanggung jawab sosial yang seharusnya dipenuhi oleh lembaga tersebut. Upah yang diterima karyawan sering tidak sesuai dengan dengan apa yang telah ia lakukan, bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan dalam kontrak dan undang-undang namun tanpa dihitung berdasarkan upah lembur, sehingga tidak terciptanya prinsip kesejahteraan dan keadilan bagi karyawannya.

Dewasa ini kerjasama *ijarah* tidak hanya berfokus pada kegiatan *hard skill* saja tetapi telah berkembang ke bentuk *soft skill*, salah satunya kerjasama dalam bentuk profesi yang hanya mengandalkan *soft skill* semata seperti kerjasama pada Lembaga Bantuan Hukum yang menggunakan sistem *ijarah bi al-'amal*. Lembaga Bantuan Hukum, Merupakan lembaga yang didirikan dengan tujuan memberikan bantuan hukum kepada rakyat yang kurang mampu, serta yang buta hukum dengan cuma-cuma. Lembaga Bantuan Hukum disokong oleh pemerintah dengan aliran dana Rp 40,8 miliar pertahunnya untuk seluruh Indonesia melalui APBN untuk program litigasi. Dana tersebut dibagi menjadi dua bagian yakni 30 %

⁹ Ahmad Ibrahim Abu sin, *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006), hlm. 114.

untuk evaluasi dan peningkatan kapasitas SDM kemudian selebihnya disalurkan untuk kepentingan masyarakat miskin pencari keadilan.¹⁰ Hal ini sesuai dengan ketentuan UU No. 16 tahun 2011 tentang bantuan hukum, bahwa negara bertanggung jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin sebagai perwujudan akses terhadap keadilan.

Selanjutnya Lembaga ini juga memperoleh pendapatan dari Donatur, seperti yayasan, komunitas dan lainnya. Pihak LBH Banda Aceh mencari sendiri donaturnya ke berbagai lapisan masyarakat dengan melakukan berbagai macam kegiatan mulai dari mengadakan seminar, penyuluhan, pelelangan barang, dana yang didapat tersebut digunakan untuk kelancaran proses kelembagaan, baik itu untuk operasional atau lainnya.¹¹ Dana yang cukup besar ini diharapkan mampu mengubah kesenjangan sosial yang terjadi saat ini, baik itu bagi masyarakat maupun bagi para pekerjanya sendiri.

Bagi negara berkembang seperti Indonesia adanya lembaga ini merupakan hal yang penting. Lembaga ini diharapkan mampu mengurangi kemungkinan orang miskin yang tidak mendapatkan perlindungan hukum baik didalam maupun diluar persidangan. Begitu juga bagi para karyawannya, yang diharapkan mampu menjadi lebih baik, profesional dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya setelah melakukan hubungan kerja ini.

Dalam suatu hubungan kerja, kejelasan bentuk kontrak kerja sangatlah penting, namun pada LBH Banda Aceh selama ini hanya melakukan ikatan

¹⁰ Hukum Online, "*Pemerintah sediakan Rp 40,8 Miliar Dana bantuan Hukum*", diakses dari m.hukumonline.com/berita/baca/lt51a6effc8cc488/pemerintah-sediakan-rp40-8-miliar-dana-bantuan-hukum, diakses pada tanggal 2 Oktober 2017 pukul 16:59 WIB.

¹¹ Wawancara dengan Kak Lia, salah satu staf di Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh pada tanggal 9 Oktober di Kantor LBH Desa Pango Banda Aceh .

kontrak ketika praktek magang pertama saja, setelah dinyatakan lulus dari prakteknya dan dinyatakan menjadi staf di lembaga tersebut tidak diikat lagi dengan kontrak kerja yang baru,¹² dalam kontrak juga tidak disebutkan secara jelas upah yang akan didapatkan karyawan dari hubungan kerja tersebut. Tentu ini akan membingungkan para karyawan nantinya apakah mereka harus bekerja sebagai relawan atau sebagai mitra kerja, ditakutkan ini akan menjadi permasalahan dan menimbulkan sengketa di kemudian hari di antara para pihak.

Permasalahan lainnya, pihak LBH Banda Aceh belum sepenuhnya profesional dalam menjalankan kerjasama, khususnya sistem pengupahan karyawan. Dalam pengelolaan pembagian dana tersebut pihak Lembaga Bantuan Hukum belum mampu memaksimalkan semuanya secara merata dan menyeluruh, banyak terjadi ketidakjelasan kemana dana itu dimanfaatkan, selama ini penjelasan Pengelolaan pendapatan hanya di sampaikan sekilas dan itu hanya dalam bentuk forum rapat saja.¹³

Selanjutnya kebijakan pihak LBH Banda Aceh dalam membagi dana pendapatan dinilai belum tepat sasaran, sistem pengupahan dilakukan perbulan dikirim melalui rekening partnernya setiap akhir bulan, tanpa melihat kontribusi kerja partnernya dalam sebulan, ini berlaku bagi staf Advokat saja semuanya di samaratakan, pihak yang tidak ikut bekerjapun juga mendapatkan bagian yang sama dengan pihak yang bekerja lebih banyak, tentu ini menjadi ketidakadilan dan merugikan salah satu pihak di dalamnya.

¹² Wawancara dengan Riki, salah satu staf di Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh pada tanggal 20 Agustus 2017 di kampus UIN Ar-Raniry.

¹³ Wawancara dengan Riki, Salah satu Staf di Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh pada 17 November 2017 di kampus UIN Ar-Raniry.

LBH Banda Aceh menganggap rekannya sebagai relawan yang tidak mengharapkan imbalan apapun atas jasanya, hubungan kerja yang awalnya untuk kesejahteraan keadilan bersama, kini berubah menjadi perjanjian yang hanya menguntungkan salah satu pihak saja, seharusnya dengan adanya hubungan kerja ini pihak yang lebih tinggi mampu menjamin keadilan dan kesejahteraan para karyawan dimasa mendatang, tanpa ada satu pihakpun yang harus dirugikan dan terzalimi karena kebijakan yang salah.

Dalam Islam juga menjelaskan mengenai pemberian upah kepada karyawannya harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, tanpa ada yang diberatkan dan terzalimi. Perusahaan harus memperkerjakan karyawan sesuai dengan porsi kerja yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan, maka jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.¹⁴

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis menarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut masalah tersebut dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh di Tinjau Menurut Konsep *Ijarah Bi Al- ‘Amal* “**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka dapat diutarakan beberapa rumusan masalah :

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum di Kantor LBH Banda Aceh ?
2. Bagaimana praktik sistem pengupahan karyawan LBH Banda Aceh ditinjau menurut konsep *ijarah bi al- ‘amal* ?

¹⁴ Lalu Husni, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 166.

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan karyawan di kantor LBH Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan akad *ijarah bi al-'amal* terhadap praktik sistem pengupahan karyawan pada LBH Banda Aceh.

1.4. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul skripsi, penulis perlu menjelaskan pengertian istilah. Adalah istilah-istilah tersebut, yaitu :

1.4.1 Sistem Pengupahan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia sistem merupakan “metode”. Sedangkan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.¹⁵ Istilah sistem dalam bahasa Inggris yaitu sistem, yang berarti susunan, sistem, teratur, jaringan atau cara.¹⁶

¹⁵ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka, 2002), hlm. 7.

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

1.4.2 Lembaga Bantuan Hukum

Istilah Lembaga dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah suatu badan atau organisasi yang tujuannya melakukan suatu penyelidikan keilmuan atau melakukan suatu usaha.¹⁷ Sedangkan bantuan hukum berasal dari kata bantu berarti tolong, tolongan, penolong, menolong. Memperbantukan artinya menggunakan atau memperkerjakan untuk membantu, atau dalam arti pertolongan, sokongan. Jadi bantuan hukum artinya tenaga, pikiran hukum, karya hukum yang di gunakan untuk membantu para pihak yang berperkara. Menurut UU No 16 tahun 2011 pada pasal 1 dijelaskan bahwa “Lembaga Bantuan Hukum adalah jasa hukum yang diberikan oleh pemberi bantuan hukum secara cuma-cuma kepada penerima bantuan hukum.

1.4.3 *Ijarah bi al-‘amal*

Ijarah dalam arti bahasa adalah upah. *Ijarah bi al-‘amal* merupakan bentuk sewa menyewa yang bersifat pekerjaan atau jasa, dalam artian *ijarah* ini bersifat pekerjaan atau jasa dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.¹⁸

1.5 Kajian Pustaka

Adapun judul dari penelitian ini yaitu Sistem Pengupahan karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh di Tinjau Menurut Konsep *ijarah bi al-‘amal*. Ada beberapa Kajian atau pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya adalah : skripsi yang ditulis oleh Teuku Muhammad Syauqi, berjudul Analisis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2010 tentang

¹⁷ <http://kbbi.web.id/lembagabantuanhukum.html>, diakses pada tanggal 03 Oktober 2017 pada jam 20:30 Wib.

¹⁸ Nasroen Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Medika Pratama, 2007), hlm. 251

Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Menurut Konsep *Ujrah* Dalam Fiqh Muamalah, yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar- Raniry pada tahun 2012. Tulisan ini secara umum membahas konsep *ijarah* dalam Fiqh Muamalah. Kemudian dibandingkan dengan peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2010. Sehingga dalam skripsi ini terlalu umum dalam mengambil objek perbandingan yaitu Fiqh Muamalah.¹⁹

Selanjutnya Karya Ilmiah yang berjudul Sistem Perjanjian *Outsourcing* Pada PT. Angkasa Pura II Blang Bintang Aceh Besar (Kajian *Bi-‘Amal* Dalam Konsep Fiqh Muamalah), dalam karya ilmiah ini dijelaskan tentang suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai harus diberikan kompensasi yang jelas, sesuai dengan transparan serta sepadan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai, sedangkan penulis lebih kepada pembahasan tentang kesejahteraan dan keadilan hak para karyawannya.²⁰

Penulis juga menemukan skripsi yang ditulis oleh Erika Diana dengan judul Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja pada Usaha Fotokopi Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Gampong Kopelma Darussalam Kota Banda Aceh). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja tidak sesuai dengan konsep upah minimum. Sedangkan penelitian

¹⁹ Teuku Muhammad Syauqi, *Analisis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 tahun 2010 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Menurut Konsep Ujrah Dalam Fiqh Muamalah*, Fakultas Syariah Dan Hukum Jurusan HES UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2012. Tidak Dipublikasikan.

²⁰ Muhammad Nur, *Sistem Perjanjian Outsourcing Pada PT. Angkasa Pura II Blang Bintang Aceh Besar (Kajian Bi-‘Amal Dalam konsep Fiqh Muamalah)*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN ar-Raniry Banda Aceh, 2014. Tidak Dipublikasikan.

saya berfokus pada konsep *Ijarah bi al-'amal* saja tidak berkaitan dengan upah minimum.²¹

Penelitian selanjutnya ditulis oleh Asnida Afnani dengan judul Kinerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada PT. Bank BRI Syariah Banda Aceh (Analisis menurut Konsep *Ijarah Bi al-'Amal*), dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat asumsi bagi karyawan kontrak menginginkan adanya perubahan status menjadi karyawan tetap pada suatu perusahaan. Karena mereka menilai kinerja mereka lebih baik dari pada karyawan tetap, pada Bank BRI Syariah dituntut untuk bekerja secara maksimal demi keberhasilan perusahaan. Dimana perusahaan memberi upah sesuai hasil kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan sebagai imbalan atas jasanya, berbeda dengan penulisan saya yang tidak membahas karyawan tetap atau tidak, tetapi lebih kepada waktu kerja yang lembur dengan pembayaran upah yang disamaratakan.²²

1.6 Metode Penelitian

Pada Prinsipnya dalam penulisan karya ilmiah memerlukan data yang lengkap dan objektif serta mempunyai metode tertentu sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, langkah-langkah yang ditempuh dalam penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

²¹ Erika Diana, *Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Pada Usaha Fotokopi Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Gampong Kopelma Darusslam Kota Banda aceh)*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-raniry Banda Aceh, 2015. Tidak Dipublikasikan.

²² Asnida Afnani, *Kinerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap pada PT. Bank BRI Syariah Banda Aceh (Analisis Menurut Konsep Ijarah Bi al-'Amal)*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2015. Tidak Dipublikasikan.

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dan penelitian kepustakaan (*Library Research*) penelitian lapangan adalah penelitian yang langsung terjun kelapangan tempat meneliti untuk mendapatkan data primer dengan melakukan wawancara dan observasi. Sedangkan penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan menelaah berbagai dokumen kepustakaan baik berupa buku (kitab), jurnal, surat kabar atau tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan skripsi.

1.6.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah Kantor Lembaga Bantuan Hukum Desa Pango Raya Kec. Ulee Kareng Banda Aceh. Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis membutuhkan waktu tiga Bulan untuk melakukan penelitian, mengamati dan menganalisis data dokumen serta dilanjutkan dengan wawancara dengan pihak-pihak yang bekerja di lembaga bantuan hukum tersebut.

1.6.3 Sumber Pengumpulan Data

Data dari suatu penelitian diperoleh dari bermacam-macam sumber, namun dalam hal ini dapat dikelompokkan ke dalam dua sumber data utama yaitu data primer dan sekunder.²³

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan oleh penulis langsung dari sumber utamanya.²⁴ Artinya, penulis langsung mendatangi pihak yang diperlukan untuk memperoleh suatu informasi yang dibutuhkan dengan wawancara langsung dengan pihak-pihak di LBH Banda Aceh guna mendapatkan informasi yang diinginkan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang bersumber dari hasil penelitian orang lain yang dibuat untuk maksud yang berbeda.²⁵ Seperti buku-buku, Makalah, jurnal, artikel di internet dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penulisan ini sebagai data yang bersifat teoritis.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, teknik yang penulis gunakan adalah :

- a. Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Sumber yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para pihak yang ada di LBH Banda Aceh.
- b. Observasi yaitu digunakan untuk melihat atau mengamati perubahan fenomena sosial yang tumbuh dan berkembang yang kemudian dapat

²³ Rony Kountur, *Metode penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: Buana Printing, 2009), hlm. 177.

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 102.

²⁵ *Ibid.*

dilakukan penilaian atas perubahan tersebut. Dalam kaitannya dengan pengumpulan data, metode ini dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang terjadi pada objek penelitian yaitu mengamati lokasi tempat kerja para pihak di LBH Banda Aceh, proses kerja, dan terutama sistem pengupahan pihak LBH Banda Aceh kepada karyawannya.

- c. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data yang bersumber dari pustaka dan dokumen-dokumen. Data ini berfungsi sebagai data sekunder tentang akad *ijarah bi al- 'amal*.

1.6.5. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, instrumen memiliki kaitan yang penting dalam metode pengumpulan data. Instrumen merupakan alat bantu bagi penulis didalam pengumpulan data. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan alat rekam sebagai instrumen dalam metode wawancara.

1.6.6. Langkah-langkah Analisa Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data tersebut.²⁶ Analisis data merupakan proses penelaahan dan penguraian data hingga menghasilkan kesimpulan.²⁷ Setelah data penelitian didapatkan, maka langkah selanjutnya mengolah data tersebut menjadi suatu pembahasan untuk menjawab permasalahan yang ada, dengan didukung oleh data lapangan dan teori-teori yang berkaitan dengan Mekanisme Terhadap Penerapan Sistem Pengupahan

²⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Penelitian Ekonomi islam, Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 199.

²⁷ *Ibid.*

Karyawan pada LBH Banda Aceh di Tinjau menurut Konsep *ijarah bi al-‘amal*. Adapun untuk penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis berpedoman pada buku panduan penulisan skripsi yang diterbitkan oleh Fakultas Syari’ah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh tahun 2013.

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam penulisan skripsi ini, penulis menjabarkan karya ilmiah ini menjadi empat bab, terdiri dari :

Bab satu merupakan pendahuluan, yang berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan pembahasan teoritis mengenai sistem Pengupahan Karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum berdasarkan konsep *ijarah bi al-‘amal* di LBH Banda Aceh. Pada subbab konsep *ijarah bi al- ‘amal*, penulis menjelaskan tentang gambaran umum mengenai *ijarah* dalam hukum Islam yang dari definisi *ijarah*, dasar hukumnya, rukun dan syarat sahnya, penerapannya, dan berakhirnya *ijarah bi al-‘amal* dan pembayaran upah menurut hukum positif.

Bab tiga merupakan pembahasan yang meliputi hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu gambaran umum , Sejarah dan Ruang lingkup Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh, Sistem operasional, dan perusahaan serta sistem pengupahan karyawan pada LBH Banda Aceh ditinjau menurut konsep *ijarah bi al-‘amal*.

Bab empat merupakan penutup dari keseluruhan pembahasan penelitian yang dilengkapi dengan kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan serta saran-saran yang relavan dengan permasalahan.

BAB DUA

KONSEPSI AKAD IJARAH BI AL - ‘AMAL

2.1. Pengertian dan Landasan Hukum *Ijarah bi al- ‘amal*

2.1.1. Pengertian *Ijarah bi al- ‘amal*

Istilah *ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadh* dalam bahasa Indonesia adalah ganti dan upah.¹ Istilah *ijarah* dalam kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai bagi upah atau sewa yang diberikan kepada seseorang setelah bekerja sama sesuai dengan hukum Islam.² Konsep *ijarah bi al-‘amal* berhubungan dengan persoalan upah atau sewa saja, yang berasal dari Bahasa Arab, yaitu (أجر- يأجر- أجر- إجارة) : artinya membalas, upah, sewa atau ganjaran.³

Kata *ijarah* tidak saja dibaca dengan hamzah berbaris bawah (*kasrah*) tetapi juga dibaca dengan berbaris diatas (*fathah*) dan berbaris depan (*dhammah*). Namun demikian pelafalan yang paling populer adalah dengan dibawah (*al-ijara*). Secara bahasa ia digunakan sebagai nama bagi *al-ajru* yang berarti “imbalan terhadap suatu pekerjaan (الجزاء علي العمل) dan “pahala” (الثواب).⁴ Dalam bentuk lain, kata *ijarah* juga biasa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti

¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh sunnah, jilid IV. (terj. Nor Hasanuddin, dkk)*, (Jakarta : Pena, 2006), hlm. 203.

² Departemen pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2003), hlm. 476.

³ Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, (Jakarta : Yayasan Penyelenggaraan dan Penerjemah/Penafsiran Al-Quran, 1990-), hlm. 34.

upah atau sewa. Selain itu menurut *al-bai'ly*.⁵ Arti pembahasan lain dari *al-ajru* tersebut yaitu “ganti” baik ganti itu diterima dengan didahului akad atau tidak.

Selain itu Rasulullah SAW juga menganjurkan untuk membayarkan upah para pekerjanya ketika karyawan telah selesai melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Ketentuan ini menghilangkan keraguan karyawan atau kekhawatirannya, bahwa upah mereka tidak dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali atau tiga bulan sekali tergantung dengan kondisi perusahaan. Upah yang dibayarkan kepada karyawan boleh berupa barang, bukan berupa uang tunai.⁶

Nasrun Haroen dalam bukunya Fiqh Muamalah, lafal *al-ijarah* dalam bahasa arab berarti upah,sewa, jasa atau imbalan. *Al-ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain sebagainya.⁷

Secara etimologi ada beberapa yang dikemukakan oleh ulama Fiqh. Ulama Hanafiyah mendefinisikan *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat atau imbalan, Syafi'iah mendefenisikan *ijarah* yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu, sedangkan ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefenisikan *ijarah*

⁵ Muhammad Ibn Abi Al-Fathal al-Hambaly, *al-Muthli' Ala ala al-Muhgni*, (Beirut: Al-Maktab al Islam, 1998), hlm. 224.

⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm, 113.

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

dengan pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.⁸

Di samping itu bentuk akad *ijarah* adalah lazim yang tidak dapat dibatalkan. Ulama Syafi'iah menyebutkan sekiranya objek *ijarah* rusak dan dapat diganti dengan yang lainnya maka akad *ijarah* tidak batal, artinya akad akan batal bila objek dari *ijarah* telah habis atau hilang atau tidak dapat dimanfaatkan. Namun ulama Hanafiah menyebutkan *ijarah* telah batal dengan sebab salah satu dari pihak *al-aqid* telah meninggal dunia dan tidak dapat dialihkan lagi kepada ahli warisnya. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad masih berlaku karena dapat berpindah kepada ahli warisnya. Selanjutnya, ketetapan hukum akad *ijarah* tergantung kepada manfaat, ini menurut pendapat ulama Malikiyah, sedangkan menurut ulama Hanafiah, hukum akad adalah mubah. Bagi ulama Syafi'iah dan Hanabilah, hukum akad tersebut tetap pada keadaanya.⁹

Dari keempat pendapat ulama mazhab tersebut, terdapat perbedaan dari segi pengertian *ijarah*, namun dari keempat pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa akad-akad yang dilakukan dalam transaksi *ijarah* itu dibolehkan selama transaksi yang dilakukan tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN), *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.¹⁰

⁸ *Ibid*, hlm. 229.

⁹ Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah Hukum dan Perkembangannya)*, (Banda Aceh: PeNA, 2010), hlm. 87.

¹⁰ Adiwarmanto A. Karim, *Bank Islam : Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.138.

Dari beberapa definisi atas paparan di atas oleh fuqaha, merupakan definisi *ijarah* secara umum. Dilihat dari segi objeknya *ijarah* terbagi kedalam dua macam.¹¹

1. *Ijarah* terhadap kemanfaatan (*ijarah bi al-manfaah*)

Ijarah bi al-manfaah yaitu kemanfaatan suatu barang (yang biasa dikenal dengan sebutan penyewaan barang). Contohnya seperti menyewakan harta tidak bergerak, misalnya tanah, rumah, kios, perkarangan dan lainnya. Dengan syarat kemanfaatan barang yang disewakan tersebut adalah kemanfaatan yang mubah.

2. *Ijarah* terhadap pekerjaan (*ijarah bi al-'amal*)

Ijarah bi al-'amal adalah memperkerjakan seseorang dengan imbalan upah. Contohnya seperti mengupah seseorang untuk membangun suatu bangunan, mengupah seseorang untuk menjahit baju, mengupah seseorang untuk menjadi kuasa hukum di pengadilan. *Ijarah* ini mubah untuk dilakukan.

Dengan demikian dapat diambil intisari dari beberapa pengertian dan pembahasan di atas, bahwa akad *ijarah* khususnya *ijarah bi al-'amal* adalah manfaat dari setiap transaksi yang dilakukan oleh kedua belah pihak, dengan adanya upah atau imbalan yang diperoleh oleh pekerja yang menyewakan keahliannya dari setiap pekerjaan itu selesai, dan pihak yang telah disepakati untuk melakukan pekerjaan harus betul-betul ahli dalam bidang yang akan menjadi pekerjaannya, jika tidak hasil dari pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan

¹¹ Wahbah Zuhaili, *Fiqih Islam wa Adillatuhu, Jilid 7 (terj. Abdul Hayyie al-Kattani)*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 86.

apa yang diharapkan oleh pihak penyewa jasa. Transaksi *ijarah* dilandasi dengan adanya pemindahan manfaat (hak guna), bukan pemindahan kepemilikan.

2.1.2. Landasan Hukum *Ijarah bi al-'amal*

Landasan hukum merupakan suatu hal yang melandasi lahirnya sesuatu atau menjadi pedoman atas suatu permasalahan yang ingin dipecahkan. Hukum mengenai *ijarah* banyak dijumpai di dalam nash-nash Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW serta juga dapat diteliti dalam penjelasan-penjelasan di dalam *ijma'* dan *qiyas* para ulama Fiqh. Semuanya merupakan landasan hukum Islam untuk menentukan halal atau haramnya, boleh atau tidak boleh, serta dibenarkan atau dilarangnya suatu tindakan hukum dalam syariat.

Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan halal, maka hukum mengontraknya juga halal. Menurut pandangan Islam asal hukum *ijarah bi al-'amal* adalah mubah (mubah) bila dilaksanakan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh syariat.¹² Bolehnya hukum *ijarah bi al-'amal* tersebut berorientasikan pada beberapa ayat Al-Quran dan Hadits Nabi SAW.

a. Dalil-dalil Al-Quran

Didalam surat *ath- Thalaq* ayat 6 disebut tentang kewajiban seseorang suami untuk memberikan upah terhadap isteri ataupun orang lain yang telah menyusui anaknya.

¹² Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Bogor: Kencana, 2005), hlm. 217.

Firman Allah SWT :

سَكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَنْتُمْ يُبَيِّنُكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَسَّرَ لَكُمْ فَمَا تَرْضَعْنَ لَهَا فَآتُوا لَهَا أُجْرَهَا (الطَّلَاة: 6)

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

Ayat ini menjelaskan kewajiban bagi seorang suami menyediakan tempat tinggal bagi isterinya di mana suami bertempat, menurut ukuran hidup suami itu sendiri. Allah SWT memerintahkan para suami memberikan tempat kepada isterinya. Sebab, memberikan tempat tinggal termasuk kedalam bidang pemberian nafkah yang wajib di penuhi oleh suami. jika isteri telah diceraikan dan terlepas dari suami, maka jika perempuan menyusui anak-anaknya suami hendaklah memberikan upah kepadanya, ayat ini memberikan pengertian bahwa hak memberi susu dan anak dipikul oleh ayah, sedangkan hak memelihara dan mengasuh dimiliki oleh ibu, namun jika masing-masing pihak menolak untuk menyusunya, maka dibolehkan suami mencari ibu susu yang lain untuk menyusui anaknya dengan syarat pembayaran upah yang sepadan atas apa yang telah di laksanakan.¹³

¹³ Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki putra) 2000, hlm. 4265.

Ayat diatas ini dijadikan dasar oleh para fuqaha sebagai landasan hukum dalam hal akad *ijarah*. Ayat di atas membolehkan seseorang itu agar anaknya disusui oleh orang lain. Ayat ini juga menjelaskan tentang jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain dengan syarat memberikan upah atau bayaran sebagai imbalannya kepada yang memberikan jasa.

Berdasarkan ayat diatas maka menyewa seseorang perempuan untuk menyusukan anak adalah boleh, karena faedah yang diambil dari sesuatu dengan tidak mengurangi pokoknya (asalnya) sama artinya dengan manfaat jasa (jasa) dan yang lebih penting lagi adalah setelah perempuan memberikan manfaat bagi anak yang disusui, jangan sampai tidak memberikan imbalan (upah), karena upah merupakan hak yang wajib ditunaikan setelah pekerjaan tersebut selesai dilaksanakan.

Dalam kandungan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa kewajiban seseorang dalam memberi hak upah atas jerih payah yang dikerjakan seseorang untuk kemashlahatan bersama. setiap pekerjaan yang dilakukan mengeluarkan keringat, sehingga sudah sepatutnya memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja.

Di era modern ini sangat jarang ditemui orang membantu dengan suka rela tanpa imbalan. Justru dengan adanya imbalan itulah membuka berbagai lapangan pekerjaan sebagai lahan mencari rizki, hingga banyak banyak orang yang menyediakan jasa untuk memenuhi usaha dan kebutuhan orang lain dalam meringankan pekerjaannya.

Demikian pula dengan firman Allah SWT dalam surat *az-Zukhruf* ayat 32, bahwa memang sudah kodratnya manusia diciptakan tidak sama dalam hal kekayaan dan keterampilan. Justru dengan perbedaan itulah yang membuat manusia saling membutuhkan dan saling membantu, baik bantuan tanpa imbalan maupun bantuan berupa imbalan. Ayat tersebut berbunyi sebagai berikut:

رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ
بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ (الزُّكْرَفُ: 32)

Artinya : “Apakah mereka yang telah membagi-bagi rahmatmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang telah mereka kumpulkan”. (Q.S.Az- Zukhruf ayat: 32).

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT telah membagi semua keperluan hidup kepada manusia bukan manusia yang membagikannya, tetapi Allah SWT yang melebih-kurangkan diantara cipataanya sehingga ada yang kaya dan miskin, ada yang kuat dan lemah, ada yang alim ada yang jahil. Sebab, seandainya Allah SWT menyamakan semua manusia, tentulah yang sebagian tidak memerlukan sebagian yang lain. Tentu saja tidak ada yang harus bekerja untuk memenuhi kepentingan orang lain, selain memenuhi kepentingan diri sendiri dan keluarganya.¹⁴

Makna yang tergantung dalam ayat diatas menjelaskan tentang hubungan *ijarah bi al-‘amal* yaitu bagaimana seseorang dalam kehidupan saling membutuhkan, begitu pula sebuah perusahaan berkewajiban memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan profesi dan pekerjaan yang telah dilakukan

¹⁴ *Ibid*, hlm. 3742.

untuk perusahaan, demi kelancaran bisnisnya dengan memanfaatkan tenaga kerja karyawannya.

Kalam tersebut menyebutkan bahwa, fitrah manusia condong kepada mendapatkan suatu imbalan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga Allah SWT juga memberikan imbalan terhadap setiap perbuatan manusia yang dilakukannya selamaa hidup, baik pekerjaan terpuji maupun tercela. Atas dasar fitrah tersebut maka mereka membuka lapangan pekerjaan sebagai lahan rezeki. Allah SWT menciptakan manusia dengan berbagai keterampilan dan derajat yang berbeda-beda satu sama lainnya, sehingga terciptalah konsep *ijarah* yaitu ada yang memberikan jasa (keterampilan) dan ada yang memberi imbalan (upah).¹⁵

b. Dalil-dalil dari Hadits Nabi SAW

Rasulullah SAW sebagai utusan Allah SWT, selain memberikan anjuran kepada umatnya tentang pembayaran upah, juga memberikan teladan dalam pemberian imbalan (upah) terhadap jasa yang diberikan seseorang kepada pekerjanya sesuai dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah SAW, juga tidak menangguh-nangguh bayaran upah, hal ini untuk menghilangkan keraguan maupun kekhawatiran bahwa upah mereka tidak dibayarkan nantinya. Seperti dalam hadis yang berikut:

Hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah,

Rasulullah bersabda :

¹⁵ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 422

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه ابن م.)

Artinya :” Dari Ibnu Umar, Ia berkata: Telah bersabda Rasulullah SAW, “ Berikanlah kepada seorang buruh upahnya sebelum kering peluhnya”. (H.R. Ibnu Majah).¹⁶

Hadits ini menjelaskan bahwa akad *ijarah* yang menggunakan jasa seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan harus segera mungkin untuk membayar upah atau imbalan atas jasanya dan tidak menunda-nunda waktu pekerjaannya.

Dari hadits tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam ajaran Islam hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin agar tidak menimbulkan mudharat bagi pekerjaannya dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Sikap menunda-nunda pembayaran merupakan suatu kedzaliman.

Dalam hadits yang lain yang diriwayatkan oleh Bukhari,

Rasulullah bersabda :

أَحْتَمِ اللَّهُ عَلَى صُلَى اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَنْظِي الَّذِي حَمَمَهُ وَلَا تَكُنْ حَرَامًا عَلَيْهِ (رواه

البخاري)

Artinya: “ Dari Ibnu Abbas, Ia berkata: Rasulullah SAW pernah berbekam dan memberikan kepada yang membekamnya itu upah, dan sekiranya haram niscaya tidak akan memberikan padanya “. (H.R. Bukhari).¹⁷

¹⁶ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (terj. A. Hasan, Jilid II, cet. XIII), (Bandung: CV. Diponegoro) 1987, hlm, 457.

¹⁷ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (terj. A. Hasan, Jilid 11, cet. XIII), (Bandung: Cv . Diponegoro)1987, hlm 457.

Hadits ini menunjukkan bahwa pada masa Rasulullah SAW transaksi akad *ijarah* yang berkenaan dengan jasa yang diberikan upahnya sudah ada. Dan ini menjadi dasar hukum terhadap transaksi akad *ijarah* pada masa kini.

c. *Ijma'*

Ijma' yaitu semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*Ijma'*) ini.¹⁸ Umat Islam pada masa sahabat *berijma'* bahwa *ijarah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri.¹⁹

Dalam Islam terdapat dalil-dalil tentang pengsyariaan *ijarah* sehingga transaksi akad *ijarah* ini boleh dilakukan, dalil-dalil tersebut dirujuk pada dalil yang jelas seperti al-Qur'an, hadits dan *ijma'* ulama, yang merupakan dalil-dalil yang *qathi'*, sehingga dibolehkan kepada umat manusia melakukan transaksi akad *ijarah*.

2.2. Rukun dan Syarat *Ijarah Bi Al-'Amal*

2.2.1. Rukun *Ijarah bi al-'amal*

Pada dasarnya pelaksanaan upah haruslah diperhatikan ketentuannya sesuai sebagaimana yang diatur di dalam kitab Fiqh, agar ketentuan tersebut dapat terwujud maka terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut:

1. 'Aqid (orang yang berakad)

Mu'jir dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah memberikan upah dan

¹⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005), hlm. 117.

¹⁹ Wahbah Az-zuhaili, *Fiqh Islam Wa adillatuhu: Jilid 7*, (terj. Abdul Hayyie Al- Kattani, dkk) (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 84.

yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap. Melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam jual beli, menurut ulama Hanafiah *'aqid* (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (minimal 7 tahun), serta tidak disyaratkan harus baligh. Akan tetapi jika bukan barang miliknya sendiri, akad *ijarah* anak *mumayyiz*, dipandang sah bila telah diizinkan walinya.²⁰ Ulama Malikiyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijarah* dan jual beli, sedangkan baligh adalah syarat penyerahan. Dengan demikian, akad anak *mumayyiz* adalah sah, tetapi bergantung atas keridhaan walinya. Menurut mazhab Syafi'iah dan Hanabilah syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal. Dengan demikian, apabila orang itu belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang gila, menyewakan hartanya, atau diri mereka sebagai buruh, maka *ijarahnya* tidak sah.²¹

2. *Sighat*

Sighat ijarah yaitu ijab kabul sebagai manifestasi dari perasaan suka sama suka, dengan catatan keduanya terdapat kecocokan atau kesesuaian. Kabul diucapkan selesai pernyataan ijab tanpa jeda, seperti halnya dalam jual beli.

²⁰ Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 125.

²¹ Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet I, 2003), hlm. 228.

Menurut mazhab Hanafiah sah mengucapkan ijab kabul dengan mengucapkan lafaz *al-ijarah* (pinjam-meminjam) atau hibah, asalkan disebutkan adanya upah. Sah juga, menurut mazhab Hanafiah, melakukan transaksi hanya dengan menjalankan prosesnya (tanpa ada ucapan ijab dan kabul).

Menurut Fatwa Dewan syariah Nasional (DSN) *sighat ijarah* adalah berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berkontrak, baik secara *verbel* atau dalam bentuk lain yang *ekuivalen*, dengan cara penawaran dari pemilik aset (LKS) dan penerimaan yang dinyatakan oleh penyewa (nasabah).²²

3. *Ujrah*

Ujrah yaitu sesuatu yang dibayarkan sebagai ganti manfaat, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.²³

Hukum Islam juga mengatur sejumlah persyaratan yang menyangkut mengenai *ujrah* (imbalan) sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut ini:

Pertama, upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah berdasarkan hadis Nabi :

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ - ﷺ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا،
لِيَسْلَمَ لَهُ أَعْرَافَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

²² Lihat Fatwa DSN nomor: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan ijarah

²³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005), hlm. 117.

Artinya: “*Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya."* (Riwayat Abdul Razzaq dalam hadits munqathi'. Hadits maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah.)

Memperkerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jahalalah* (ketidakpastian). Kedua, upah harus berbeda dengan jenis objeknya. Menyewa rumah dengan rumah lain, merupakan contoh *ijarah* yang tidak memenuhi persyaratan ini karena hukumnya tidak sah, karena dapat mengantar pada praktek riba.²⁴

Jika *ijarah* suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya.²⁵

Para ulama telah menetapkan syarat upah , yaitu:

- a. Berupa harta tetap yang dapat diketahui
- b. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.²⁶

²⁴ Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 186-187.

²⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 117-118.

²⁶ Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 129.

Jadi pada dasarnya *ijarah* itu timbul setelah adanya kesepakatan antara *mu'jir* dengan *musta'jir* yang telah bersepakat untuk melakukan akad *ijarah* setelah adanya kesepakatan barulah akad *ijarah* itu timbul dan mengikat kedua belah pihak hingga menimbulkan akibat hukum antara keduanya. Sebelum memperkerjakan *musta'jir*, *mu'jir* haruslah menjelaskan mengenai upahnya. Pembayaran upah atas akad *ijarah* dilakukan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak baik dalam bentuk tunai maupun tidak.

Jadi beberapa paparan mengenai *ujrah*, maka *ujrah* atau imbalan memiliki beberapa syarat diantaranya harus diketahui dulu *ujrah* sebelum dilaksanakan akad *ijarah* disepakati dan diketahui jumlahnya. Kemudian *ujrah* dibayar setelah pekerjaan selesai atau sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Dan upah harus dibayarkan secara adil, transparan serta sesuai apa yang telah dikerjakan sesuai dengan surah *al-Baqarah* ayat 233.

4. *Ma'qud 'alaihi*

Objek akad atau Manfaat baik itu manfaat yang disewakan dari suatu barang yang disewakan atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja. Manfaat yang di *ijarahkan* harus sesuatu yang sesuai dengan ketentuan agama, artinya benda yang di *ijarahkan* itu termasuk klasifikasi harta *mutaqawwim*. Manfaat objek yang akan di *ijarahkan*

harus di ketahui sehingga perselisihan dapat di hindari di kemudian hari.²⁷

2.2.2. Syarat-Syarat *Ijarah bi al-‘amal*

Syarat merupakan hal yang sangat penting yang keberadaanya di luar perbuatan itu sendiri. Lazimnya fuqaha mendefenisikan syarat sebagai suatu sifat yang mesti ada pada setiap rukun, tetapi tidak merupakan sesuatu hal yang esensi sebagaimana halnya pada rukun.²⁸

Dalam akad *ijarah* ada empat macam syarat sebagaimana dalam akad jual beli yaitu:²⁹

1. Syarat Wujud (*Syarth al-‘in-iqad*)
2. Syarat Berlaku (*Syarth an-Nafazh*)
3. Syarat Sah (*Syarth as-Shihhah*)
4. Syarat Kelaziman Ijarah (*Syarth al-Luzum*)

1. Syarat Wujud (*Syarth ‘in-iqad*)

Syarat terjadi akad (*syarat ‘in iqad*) berkaitan dengan *aqid*, akad, dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan *aqid* adalah berakal, dan *mumayyiz* menurut Hanafiah, dan baligh menurut Syafi’iah dan Hanabilah. Dengan demikian akad *ijarah* tidak sah bila pelakunya (*mu’jir* dan *musta’jir*) gila atau masih di bawah umur. Menurut Malikiyah, *tamyiz* merupakan syarat sewa-menyewa dan jual beli, sedangkan baligh

²⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunah: Jilid 3*, (terj. Hasanuddin, dkk.) (Jakarta: Pena, 2003), hlm. 203.

²⁸ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 82.

²⁹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 5*, (terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 400.

merupakan syarat sewa-menyewa dan jual beli, sedangkan baligh merupakan syarat kelangsungan (*nafazh*). Dengan demikian apabila anak yang *mumayyiz* menyewakan, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin wali.³⁰

2. Syarat Berlaku Akad (*Syarth Nafazh*)

Syarat berlaku akad *ijarah* adalah adanya hak kepemilikan atau kekuasaan (*al-wilayah*). Akad *ijarah* yang dilakukan oleh seseorang *fudhulli* (orang yang memelanjakan harta orang lain tanpa izinnya) adalah tidak sah karena tidak adanya kepemilikan atau hak kuasa. Menurut Hanafiah dan Malikiyah adalah akad ini digantungkan pada persetujuan dari pemilik sebagaimana berlaku dalam jual beli.

Terdapat beberapa syarat agar sebuah persetujuan dari pemilik dapat berlaku pada akad *ijarah* yang tergantung, diantaranya adanya wujud objek *ijarah*. Jika ada seorang *fudhulli* melakukan akad *ijarah* lalu mendapatkan persetujuan dari pemilik.³¹

3. Syarat Sah Akad (*Syarth as-Shihhah*)

Syarat sah *ijarah* berkaitan dengan pelaku akad, objek akad, tempat, upah, dan akad itu sendiri. Diantara akad syarat sah *ijarah* adalah sebagai berikut:

³⁰ Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 322.

³¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 5*, (terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 400.

a. Saling Ridha

Akad *ijarah* di lakukan sah, sama seperti dalam jual beli diisyaratkan kedua belah pihak melakukan akad tersebut secara suka atau rela, terbebas dari paksaan dari pihak manapun. Konsekuensinya bila akad tersebut dilakukan atas paksaan maka dianggap tidak sah.

Hal tersebut di dasarkan pada Firman Allah SWT dalam surat *an-Nisa* ayat 29 yang berbunyi sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمُوهَا تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا

تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ مَرَحِيمًا (النساء: 29)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah maha penyayang kepadamu”. (Q.S. An-Nisa’ :29)

Ayat ini menjelaskan bahwa Islam melarang mukmin menjadi taak terhadap hak orang lain, dengan mengambil hak-hak itu tanpa melalui jalan yang benar. Harta diperoleh dengan jalan perniagaan yang di tegakkan atas dasar kerelaan di antra kedua belah pihak atau lebih. Allah SWT mengharamkan umat manusia menganiaya orang lain, baik jiwa maupun hartanya. Di aniaya

hartanya, di antara lain di halangi jalan usahanya, di persulit jalan penghidupannya, atau di curangi, di tipu dan sebagainya.³²

Allah SWT melarang mengambil harta orang lain dengan jalan bathil (tidak benar) kecuali dengan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka. Allah SWT membolehkan dengan jual beli dengan dasar suka sama suka tanpa suatu paksaan, karena jual beli yang di lakukan secara paksa tidak sah walaupun ada bayaran atau penggantinya.³³

b. Objek akad (manfaat) di ketahui sifatnya guna menghindari perselisihan.

Jika manfaat tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan tempat, manfaat, masa waktu, dan penjelasan objek kerja dalam penyewaan para pekerja.³⁴

³² Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir AL-Qur'anul Majid An-Nuur, Jilid I*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2002), hlm. 836.

³³ Sonhadji, dkk, *Al-Quran dan Tafsirnya, Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1991), hlm. 159.

³⁴ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 5*, (terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 401.

- c. Manfaat yang di jadikan objek tidak bertentangan dengan syara'.
- d. Pekerjaan yang ingin di tugaskan hendaknya bukan kewajiban bagi penyewa sebelum akad *ijarah*

implikasi dari syarat ini, tidak sah *ijarah* dari mengerjakan kewajiban orang lain karena seseorang mengerjakan kewajibannya berhak mendapatkan upah dari pekerjaannya, seperti orang bayar hutangnya. Sehingga tidak sah melakukan *ijarah* untuk amalan ibadah dan ketaatan, seperti shalat, puasa, haji karena itu adalah menyewa dalam amalan wajib.

- e. Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya.
- f. Manfaat dari akad itu harus di maksudkan dan bisa dicapai melalui akad *ijarah*.

4. Syarat kelaziman *Ijarah* (*syarth al-Luzum*)

Di syatkan dua hal dalam akad *ijarah* agar akad ini menjadi *lazim* (mengikat). Dua hal tersebut yaitu:

- a. Terbebasnya barang dari kecacatan dan kerusakan yang merusak pemanfaatannya
- b. Tidak terjadi alasan yang membolehkan *memfasakh* (membatalkan *ijarah*).

Adapun syarat-syarat akad *ijarah bi al-'amal* menurut Azharuddin Latif, adalah sebagai berikut:

1. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah*. Apabila ada yang terpaksa maka tidak sah.
2. Yang melakukan akad di syaratkan telah baligh dan berakal menurut ulama Syafi'iah dan Hanabilah, namun ulama Hanafiah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh.
3. Manfaat yang di jadikan objek *ijarah* haruslah sempurna, sehingga tidak muncul perselisihan di kemudian hari.
4. Objek *ijarah* adalah sesuatu yang di halalkan oleh syara'.
5. Upah/sewa dalam akad harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta.³⁵

2.3. Manfaat *Ijarah Bi Al-'Amal*

Objek dari *ijarah* (sewa-menyewa) adalah manfaat dari penggunaan aset sewa atas manfaat tersebut. Oleh karena itu manfaat *ijarah bi al-'amal* adalah kegunaan atau manfaat dari pekerjaan atau jasa yang spesifikasinya diterima berdasarkan penjelasan pemberi sewa. Contohnya, “saya berikan pekerjaan ini kepada, spesifikasinya begini dan segitu”. Manfaat harus di uraikan secara spesifik dengan menyatakan keadaan objek tersebut serta jangka waktunya.

Berdasarkan uraian tentang manfaat tersebut, *ijarah bi al-'amal* dibagi menjadi dua katagori:

³⁵ H. Azharuddin Lathif, *Fiqh Muamalah, cet I* (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005), hlm. 123

1. *Ijarah* yang aset manfaatnya di penuhi dengan aset tertentu. Dalam *ijarah* ini, jika aset rusak maka *ijarah* menjadi batal. Contohnya pekerjaan cleaning service, apabila pekerjaan tersebut ternyata tidak dapat di kerjakan, maka *ijarah bi al-‘amal* pun menjadi batal.
2. *Ijarah* yang spesifikasinya di terima berdasarkan penjelasan pemberi sewa. Pada jenis *ijarah* ini, perumusan manfaat di dasarkan pada penjelasan pemberi sewa. Apabila dalam waktu tertentu manfaat tersebut tidak dapat terpenuhi, misalnya karena kerusakan aset, pemberi sewa harus menyediakan penggantinya.³⁶

Manfaat *ijarah* juga sebagai pemanfaatan harta yang dapat di lakukan berbagai cara, seperti menyewakan harta (*ijarah*) dimana pemiliknya mendapat imbalan berupa materi atau sebagainya.³⁷

2.4. Berakhirnya Akad *Ijarah Bi Al-‘Amal*

Akad *ijarah* adalah jenis akad yang lazim, maksudnya adalah akad yang tidak membenarkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak, karena *ijarah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila di dapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*.³⁸

³⁶ Muhammad Syafi’i Antonio, Bank Syariah dari Teori ke Praktek, (Jakarta: TAZKIA Insitut, 1999), hlm. 158.

³⁷ Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah, (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*, (Banda Aceh: PENA, 2010), hlm. 85

³⁸ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul al-Maram (terj. Abi Fadhlu Ahmad)*, (Semarang: PT. Karya Toha semarang, 1985), hlm. 122.

Ijarah akan menjadi fatal apabila ada hal-hal sebagai berikut :

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang di sewakan, seperti rumah menjadi roboh dan sebagainya.
3. Rusaknya barang yang di upahkan (*ma'jur 'alaih*), seperti baju yang di upahkan untuk di jahit pada designer.
4. Terpenuhinya akad yang di akadkan, berakhirnya masa telah di tentukan dan selesainya pekerjaan.
5. Menurut ulama Hanafiah, boleh *fasakh ijarah* salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian usahanya ada yang mencuri, maka ia di bolehkan *menfasakh* sewaan itu.

2.5. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Islam Dan Hukum Positif

2.5.1. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Islam

Dalam penentuan upah, Islam sangat menekankan prinsip keadilan. Islam menawarkan solusi yang amat masuk akal mengenai hal ini di dasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja. Menurut Islam, upah harus di tetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang mana pun, dengan setiap mengingat ajaran Islam sebagai berikut: sesuai dengan Firman Allah Surat *An-Nahl* ayat 90 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُأْتِرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ (النحل: 90)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan,....(QS. An-Nahl[16]:90)*

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT menyuruh manusia berlaku adil dan insaf, serta teatp berjalan imbang, tidak melampaui batas, dan tidak menguranginya. Selain itu, Allah SWT menyuruh manusia berbuat ihsan dan berbuat kebajikan kepada makhluk-Nya. Allah SWT mencegah umat manusia berbuat keji, mungkar, dan zalim. Sesama manusia di anjurkan untuk menyambung silaturrahi serta kerabat, dan mendorong kita memberikan sedekah untuk sesama. Tujuan dari ayat ini yaitu supaya kita dapat mengambil pelajaran dengan perintah tersebut, lalu mengamalkan apa yang mendatangkan keridhaan Allah SWT dan mendatangkan kebaikan di dunia dan akhirat.³⁹

Demikianlah, karyawan ataupun atasannya harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba. Mereka tidak boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan dan kebaikan dalam hubungan mereka. Atasan tidak boleh lupa bahwa kontribusi karyawan dalam hubungan kerja adalah banyak sekali. Oleh karena itu, ia harus membayar upah yang layak dan adil bagi karyawannya agar dapat menjalani kehidupan dengan baik.

Tingkat jumlah upah minimum dalam masyarakat Islam ditentukan dengan memerhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan,

³⁹ Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur, Jilid 3*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Utama, 2002), hlm. 2267.

pakaian, dan perumahan. Rasulullah SAW menentukan upah minimal bagi seorang yang bekerja dipemerintahan, beliau bersabda:

سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ وُلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا أَوْ لِمَا أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً وَمَنْ

أَصَابَ شَيْئًا سِوَى ذَلِكَ فَهُوَ غَلٌّ (رواه أحمد)

Artinya: *“Saya mendengar Nabi bersabda: Barang siapa mengangkat pekerja, jika ia tidak mempunyai rumah harus di bikinkan rumah; jika belum menikah harus di nikahkan; jika tidak mempunyai pembantu harus dicarikan pembantu; jika tidak mempunyai kendaraan harus diberikan kendaraan. Jika Majikan tidak memberikan hal tersebut, ia adalah pembunuh.”* (H.R. Ahmad).⁴⁰

Dasarnya sistem pengupahan dalam Islam di lihat berdasarkan keadilan dan kejujuran serta dibayarkan secara layak, patut, serta tidak merugikan pihak manapun. Dalam Islam upah di bayarkan setelah selesainya suatu pekerjaan, sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW bahwa pembayaran upah di lakukan sebelum keringat si pekerja kering atau dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Berikut beberapa hal yang harus di perhatikan dalam pengupahan Islam :

1. Upah (harga yang di bayarkan) harus suci (bukan najis)
2. Upah harus dapat di serahkan
3. Upah harus bisa di manfaatkan
4. Upah harus di ketahui secara jelas oleh kedua belah pihak

⁴⁰ Muhammad Syarif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2012), hlm. 198-199.

5. Orang yang berakad hendaknya memiliki kuasa untuk menyerahkan upah itu, baik karena itu berupa hak milik maupun *wakalah* (harta yang di kuasakan)
6. Menahan barang sewaan hingga upah di bayarkan
7. Prinsip keadilan.⁴¹

Prinsip Islam mengenai keadilan berlaku di semua wilayah kegiatan manusia, baik dibidang hukum, sosial, politik maupun ekonomi. Sebenarnya sistem ekonomi Islam di dasarkan pada prinsip keadilan ini, yang meliputi seluruh aspek dasar perekonomian seperti produksi, distribusi, konsumsi dan pertukaran.

Diwilayah produksi, prinsip Islam tentang keadilan menjamin bahwa tidak seorangpun akan di eksploitasi oleh orang lain dan bahwa tidak seorangpun dapat memperoleh kekayaan dari cara yang tidak jujur, zhalim, dan curang.

Dibidang distribusi, prinsip keadilan memainkan peran yang paling penting. Salah satu sumbangan terbesar Islam bagi kemanusiaan adalah bahwa Islam menjamin berlansungnya distribusi kekayaan yang adil di antara manusia.⁴²

Dalam hal pertukaran dapat kita hubungkan dengan *ijarah*, dimana seorang *musta'jir* telah memberiiikan jasanya kepada

⁴¹ Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Bandung: Darul Mustafa, 2009), hlm. 159-161.

⁴² Muhammad Syarif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana Preana Media Grup, 2012), hlm. 45.

mu'jir, setelah manfaat atas jasanya yang telah di terima oleh *mu'jir*, maka *mu'jir* wajib memberikan upah atas jasa *musta'jir* sesuai atas apa yang telah ia kerjakan.

Dalam Islam, penetapan upah buruh haruslah memperhatikan dua hal sebagaimana yang di jelaskan oleh Yusuf Qardhawi

- a. Nilai kerja itu sendiri, yakni tidak boleh menyamakan antara orang pintar dengan orang bodoh, yang tekun belajar dengan orang malas, yang ahli dengan yang tidak ahli, serta yang bekerja berat dengan yang bekerja ringan, sebab menyamakan hal tersebut adalah tindakan zalim. Sebagaimana pembedaan antara dua orang yang sama adalah suatu kezaliman pula.
- b. Kebutuhan pokok, dimana setiap manusia memiliki kebutuhan kemanusiaan yang pokok, yang wajib di penuhi, dari sandang, pangan, transport, pengobatan, dalam artian upah yang di berikan haruslah cukup.⁴³

Adapun sistem pengupahan dalam hukum Islam menurut pandangan para fuqaha diantaranya sebagai berikut: Menurut Wahbah Az-Zuhaily, ada dua macam orang yang disewa (*ajir*) jasanya, yaitu: *ajir khas* (pekerja khusus) dan *ajir mustarik* (pekerja umum). Pekerja khusus adalah orang yang bekerja selama waktu tertentu. Pekerja tidak boleh bekerja selain pada orang yang menyewanya. Sedangkan pekerja umum adalah orang yang bekerja untuk banyak orang, seperti tukang laundry, dll. Pekerja

⁴³ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pres, 1997), hlm. 231.

umum boleh bekerja untuk orang banyak dan orang yang menyewanya tidak boleh melarangnya bekerja untuk orang lain.⁴⁴

Jaribah bin Ahmad seorang ahli Fiqh Kontemporer mengatakan, diantara hak terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan pekerjaannya. Islam mengancam keras bagi orang yang tidak mau membayarkan upahnya.⁴⁵

Dalam Fiqh Muamalah upah juga dapat di golongan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

a. *Ajru al-musamma* (upah yang disebutkan)

Yaitu upah yang telah di sebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika di sebutkan harus di sertai kerelaan oleh kedua belah pihak.

b. *Ajru al-mitsli* (upah yang sepadan)

yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya.⁴⁶

Upah dapat dapat di pandang juga melalui dua sisi, yaitu *moneter* dan bukan *moneter*. Jumlah uang yang di terima seorang pekerja selama jangka waktu tertentu yang mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah

⁴⁴ Wahbah Az-Zuhaily, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu, jilid 5*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 477.

⁴⁵ Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh ekonomi Umar bin Al-Khattab*, (Jakarta: Khalifa, 2006), hlm. 236.

⁴⁶ Nurul Huda, Dkk. *Ekonomi Makro Islami Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2008), hlm. 230.

sesungguhnya tergantung dari faktor seorang butuh, seperti upah yang berupa uang, daya beli uang dan seterusnya.⁴⁷

Menurut Abdul Mannan ada perbedaan dalam dunia kerja, terdapat perbedaan upah, yang timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Terdapat perbedaan intelektual dan pekerja intelektual, pekerja terampil dengan yang tidak terampil. Sangat sedikit mobilitas kerja diantara dua golongan tersebut akibatnya tingkat upah bagi masing-masing tergantung pada permintaan masing-masing kelompok kerja. Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan kerja.⁴⁸

2.5.2. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Positif

Setelah kemerdekaan bangsa Indonesia, keadaan hukum perburuhan tidaklah berarti, sehingga para pekerja tidak terlindungi kesejahteraan dan kehidupannya, hal ini di karenakan pemerintah masih memikirkan usaha untuk mempertahankan pemerintahan kita. Untuk mencegah adanya kekosongan hukum masih di berlakukannya aturan masa Hindia Belanda. Meskipun dalam Undang-Undang dasar 1945 secara tegas menyatakan dalam pasal 27 ayat (2) yang berbunyi sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”⁴⁹

Menurut Undang-Undang nomor 22 tahun 1957, yang di maksud dengan buruh ialah orang yang bekerja pada orang lain dan mendapatkan

⁴⁷ Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1997), hlm. 166.

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 117.

⁴⁹ Zainal asikin, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Presss, 2006), hlm. 27.

upah. Sedangkan yang di maksud dengan tenaga kerja adalah seriap orang yang berada dalam usia kerja. Adapun pengertian karyawan secara eksplisit belum pernah di rumuskan dalam peraturan perundang-undangan perburuhan.

Kemudian dalam pasal m1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja, yang di maksud dengan tenaga Kerja adalah “tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” (di dalam atau luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵⁰

Upah ditetapkan berdasarkan, waktu dan satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana yang dimaksud di ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Upah wajib di bayarkan kepada karyawan yang bersangkutan. Atasan wajib memberikan bukti pembayaran upah memuat rincian upah yang di terima oleh pekerja/buruh pada saat upah di bayarkan. Pengusaha wajib membayar upah pada waktu telah di perjanjikan antara atasan dengan karyawan.⁵¹

Penetapan upah minimum di atur pada tahun 1999 dengan di keluarkannya peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : PER-01/MEN/1999, tentang upah minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-726/MEN/2000 tentang perubahan

⁵⁰ Eggi Sudjanaa, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hlm. 87.

⁵¹ Lihat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20 dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/MEN/1999 tentang upah minimum.⁵²

Eggi Sudjana menjelaskan, dalam penetapan upah minimum diberlakukan agar penetapan upah sesuai kebutuhan hidup. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Kemudian berkenaan dengan di laksanakannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang otonomi daerah dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, ketentuan upah minimum regional (UMP) diserahkan ke masing-masing provinsi/daerah tingkat I sehingga menjadi upah minimum provinsi (UMP). Ketentuan upah minimum di lakukan dan ditetapkan daerah dengan memperhatikan dasar pertimbangan penetapan upah minimum, keseimbangan upah antar daerah dan pencapaian kesejahteraan pekerja di daerah otonom masing-masing.⁵³

Kemudian berkaitan dengan masalah upah minimum juga di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, berikut isi pasal 88:

- 1) Setiap pekerja buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang di maksud

⁵² F.x. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 27.

⁵³ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hlm.95.

dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana di maksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah bekerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayart (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁵⁴

⁵⁴ Lembaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenaga Kerjaan.

Undang-Undang tersebut mengajarkan antara pengusaha dan pekerja buruh dalam artian tidak terjadi ketimpangan diantara keduanya, berada pada porsi masing-masing. dengan demikian, kedudukan Undang-Undang tersebut tidak semata-mata hanya kesepakatan kerja bahkan lebih tinggi dari kesepakatan kerja yang di sepakati antara atasan dengan karyawannya, juga mengatur mengenai upah yang wajar sesuai kontrak kerja antar keduanya. Oleh karena itu dalam undang-undang tersebut di pandangi ideal dari undang-undang sebelumnya.⁵⁵

Keterlibatan semua pihak terkait dengan hubungan kerja maupun hubungan industrial, di harapkan mampu mengakomodir kepentingan seluruh pihak sehingga upah minimum yang di tetapkan kemudian dapat memberiiikan perlindungan baik bagi karyawan maupun atasannya. Banyak karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun hanya dibayar dengan upah sebesar upah minimum yang telah di tetapkan sesudah memenuhi normatif. Hal ini terjadi karena pemahaman antara karyawan dengan atasannya tentang ketentuan upah minimum sangat terbatas.⁵⁶

⁵⁵ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 269.

⁵⁶ Budiyo, “*Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Perlindungan bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*” (Tesis yang tidak dipublikasikan), Magister Ilmu Hukum di Universitas Diponegoro Semarang pada tahun 2007, hlm. 94.

BAB TIGA

SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN PADA LEMBAGA BANTUAN HUKUM BANDA ACEH DI TINJAU MENURUT KONSEP *IJARAH BI AL-'AMAL*

3.1 Gambaran Umum Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh

Proses hukum menjadi ajang beradu teknik dan keterampilan. Siapa yang lebih pandai menggunakan hukum akan keluar sebagai pemenang dalam berperkara. Bahkan, advokat dapat membangun konstruksi hukum yang dituangkan dalam kontrak sedemikian canggihnya sehingga kliennya meraih kemenangan tanpa melalui pengadilan.

Dalam hal ini tidak terlepas dari yang namanya bantuan hukum, karenan bantuan hukum di tunjukan kepada Advokat sebagai profesi yang menangani masalah tersebut. Pada zaman modern seperti sekarang ini tidak jarang kejahatan yang kerap kali terjadi belakangan ini motivnya karena keadaan ekonomi, sosial maupun moral.

Selain itu juga kejahatan membuat masyarakat menjadi resah dan takut serta dapat pula merusak tatanan hidup masyarakat. Dengan semakin terbukanya mata masyarakat terhadap masalah hukum maka peran advokat menjadi semakin penting. Hal ini menempatkan kedudukan advokat menjadi sama pentingnya dengan lembaga penegakan hukum lainnya seperti Kepolisian, Jaksa dan Hakim.

3.2. Sejarah Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh

Munculnya lembaga-lembaga bantuan hukum di negara-negara berkembang pada dekade terakhir sedikit banyaknya memberi gambaran mengenai pembangunan yang di laksanakan oleh negara-negara tersebut. Gambaran yang segera nampak bahwa hukum dalam batas tertentu belum memihak kepada kepentingan rakyat dan situasi ini telah berkembang sedemikian rupa, sehingga rakyat tidak mampu menjadi subjek hukum yang mempunyai hak dan kewajiban. Karena perbedaan persepsi tersebut maka melahirkan ketegangan antara pembuat hukum dan lapisan masyarakat yang menjadi korban pelaksanaan hukum itu telah melahirkan kelompok-kelompok atau Lembaga-lembaga Bantuan Hukum.

Awal pembentukan LBH berasal dari gagasan Adnan Buyung Nasution untuk memberikan pembelaan terhadap masyarakat tidak mampu. Gagasan tersebut kemudian di sampaikan dalam Kongres III Persatuan Advokat Indonesia (PERADIN) pada tahun 1969. Gagasan tersebut kemudian di ajukan dan disetujui oleh Dewan Pimpinan Pusat Peradin melalui surat Keputusan nomor 001/KEP/10/1970 tertanggal 26 Oktober 1970, yang berisi penetapan pendirian Lembaga Bantuan Hukum dan Lembaga Pembela umum di wilayah DKI Jakarta yang kemudian menjadi pilot project Peradin. Namun secara resmi LBH baru mulai berdiri menempati kantor pertamanya di jl. Kiai Haji Zainul Arifin 3 Ketapang Jakarta Pusat pada tanggal 1 April 1971. Mulai beroperasinya LBH tersebut ditandai dengan pemotongan tumpeng dan acara selamatan secara sederhana.

Pembentukan Lembaga Bantuan Hukum Jakarta mendapatkan dukungan dari berbagai kalangan, termasuk Ali Sadikin (Alm.) yang pada masa itu menjabat Gubernur DKI Jakarta. Sebagai representasi dari pemerintah DKI Jakarta, Gubernur Ali Sadikin mengukuhkan secara resmi keberadaan LBH Jakarta melalui SK Gubernur No. Ib.3/31/70 Tentang Pembentukan Lembaga Bantuan Hukum/Lembaga Pembela Umum (legal Aid/Public Defender) dalam wilayah DKI Jakarta tertanggal 14 November 1970.

Dukungan tersebut di berikan pula dalam bentuk subsidi dana dan fasilitas lainnya yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Pemerintah DKI Jakarta. Media masa atau pers juga memberikan dukungannya besar terhadap LBH Jakarta. Hal ini terlihat dari intensitas pemberitaan media tentang sepak terjang LBH Jakarta dalam berbagai kegiatan penanganan kasus yang dilakukan. LBH Jakarta juga diberikan porsi lebih dalam menyampaikan suara kritis terhadap kebijakan pemerintah. Dengan demikian, masyarakat dengan mudah mengenal dan mengetahui LBH Jakarta sebagai lembaga pemberi layanan bantuan hukum bagi masyarakat tidak mampu. Hal ini di tunjukkan dengan jumlah pengaduan yang di terima LBH Jakarta tidak kurang dari 1000 kasus per tahun.

Bukan hanya sekedar memberikan bantuan hukum secara cuma-cuma kepada masyarakat tidak mampu, namun juga membela tanpa membedakan jenis kelamin, agama, suku, etnis, keyakinan politik telah menjadi prinsip utama LBH Jakarta yang dipegang secara teguh. LBH Jakarta tidak hanya menjadi pembela dibidang hukum saja, namun memadukan dengan gerakan pemberdayaan rakyat.

Konsep pembelaan dan pemberdayaan masyarakat tersebut oleh Prof. Paul Moedikdo Moeliono di namakan sebagai gerakan Bantuan Hukum Struktural (BHS) yang kemudian identik dengan LBH Jakarta.¹ Setelah itu berdirinya LBH Jakarta yang pada akhirnya di ikuti berdirinya LBH-LBH lainnya di seluruh Indonesia. Tidak ketinggalan pula organisasi-organisasi politik, buruh, dan perguruan tinggi juga ikut pula mendirikan LBH-LBH seperti, LBH Trisula, LBH MKGR, LBH Kosgoro, dan khususnya LBH Banda Aceh.

Dengan adanya LBH-LBH di seluruh Indonesia maka muncul Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) yang bertujuan untuk mengorganisir dan merupakan naungan bagi LBH-LBH. YLBHI menyusun garis-garis program yang akan dilaksanakan bersama di bawah satu koordinasi sehingga diharapkan kegiatan-kegiatan bantuan hukum dapat dikembangkan secara nasional dan lebih terarah di bawah satu koordinasi.

Lahirnya LBH di Indonesia bukan berasal dari inisiatif negara melainkan berasal dari kesadaran kolektif atas sesuatu yang timpang di masyarakat. Namun demikian pemerintah juga turut mendukung lahirnya Lembaga-lembaga Bantuan Hukum di Indonesia yang jumlahnya sekarang sudah mencapai puluhan bahkan ratusan. Tentu saja hal ini sangat menggembirakan karena hal itu berarti ada perkembangan yang meningkat dalam bantuan hukum di negara kita.

Peranan Organisasi Bantuan hukum dapat memudahkan dan mendapatkan akses keadilan bagi masyarakat miskin, dan dengan pola pemberdayaan masyarakat dengan pola memberikan pengetahuan, keterampilan dan memberikan sepenuhnya

¹ Adnan Buyung Nasution, *Bantuan Hukum di Indonesia*, Lembaga Penelitian, Pendidikan, dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES), (Jakarta :LP3ES, 1982), hlm. 139.

cara dan pilihan penyelesaian masalah kepada masyarakat miskin atau organisasi rakyat. Dengan konsep pelatihan dan pengorganisasian.

3.3. Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh

Islam mewajibkan setiap umatnya bekerja untuk mencari rezeki dan pendapatan untuk mempertahankan hidupnya. Islam memberi berbagai kemudahan hidup dan jalan mendapatkan berbagai rezeki yang diberi oleh Allah SWT. Islam mewajibkan kerja untuk tujuan mendapatkan berbagai kebutuhan hidup secara langsung mendorong kemajuan sosial ekonomi. Islam mengambil perhatian yang sungguh-sungguh terhadap kemajuan umat, karena itu Islam sangat menekankan kemajuan umat, dengan melakukan berbagai kegiatan yang di bolehkan oleh syara' untuk dapat memenuhi kebutuhan.

Pemberian upah merupakan kebijakan yang strategi untuk menentukan kompensasi yang diterima para pekerja dan untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi itu merupakan bayaran atau upah yang di terima para pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Upah menjadi hal yang penting di perhatikan karena upah sebagai biaya operasional hidup manusia.

Manajemen dalam menjalankan suatu lembaga membutuhkan karyawan, sehingga pihak lembaga harus mendapatkan karyawan yang memahami lembaga tersebut. Untuk mendapatkan karyawan, lembaga melakukan proses perekrutan dengan penyeleksian berkas, kemudian di lanjutkan dengan proses magang bagi karyawan yang telah lulus penyeleksian berkas, magang di lakukan dalam kurun

waktu paling cepat tiga bulan dengan di ikat ketentuan kontrak kerja sesuai dengan peraturan LBH Banda Aceh. Setelah di nyatakan lulus magang setiap karyawan akan di keluarkan SK yang berisi penempatan kerja yang di perbaharui setiap awal tahunnya. Kesepakatan kontrak kerja antara pihak lembaga dengan karyawan hanya di lakukan ketika awal magang, selanjutnya tidak di ikat dengan kontrak baru lagi.

Setelah dinyatakan sebagai karyawan LBH Banda Aceh, maka karyawan akan mendapatkan upah, adapun upah yang di terima oleh setiap karyawan di lihat dari jabatan tiap-tiap karyawan. Untuk saat ini pada LBH Banda Aceh terdapat tujuh belas karyawan tetap. Besarnya upah setiap karyawan di dasarkan pada dana yang di dapatkan pihak lembaga dalam kurun waktu tersebut baik dari Pemerintah maupun Donatur lainnya.

LBH Banda Aceh merupakan lembaga yang sudah menetapkan besar upah karyawan mengikuti jumlah upah yang telah di tetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh yang berlaku. Saat ini besar UMP Aceh berjumlah 2.700.000,- yang telah berlaku sejak tanggal 1 januari 2018 dan telah disebutkan dalam Peraturan Gubernur Aceh. UMP tersebut merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja tujuh jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja yang menetapkan enam hari kerja per minggu dan delapan jam kerja perhari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja lima hari dalam seminggu.

LBH Banda Aceh menerapkan sistem pembayaran upah secara bulanan yang di terima pada setiap akhir bulan. Jumlah upah yang di terima setiap karyawan berbeda-beda berdasarkan tingkat jabatan namun untuk advocat sama

jumlahnya. Jumlah upah yang didapatkan oleh setiap karyawannya mengikuti jumlah aliran dana yang masuk dalam kurun waktu tertentu, baik itu dari dana pemerintah maupun dana dari donatur. Maka jika dana yang di dapat sesuai target, itu akan berpengaruh pada jumlah upah yang akan di terima oleh karyawan tersebut, semakin banyak dana yang di dapat maka semakin tinggi pula upah yang di terima karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah dana yang di dapat semakin rendah pula upah yang akan di terima oleh karyawan.²

LBH Banda Aceh dalam hal pengupahan tidak menetapkan secara rinci mengenai peraturan kerja yang mempengaruhi upah karyawannya, peraturan tersebut adalah jam masuk kerja dan kontribusi penanganan suatu perkara.³ Di karenakan tidak berlakunya absen atau jadwal piket bagi semua karyawan. Begitu juga dalam kontrak kerja tidak di muat secara rinci berapa upah yang akan di terima oleh setiap karyawan, sehingga hal ini berpengaruh pada motivasi dan profesionalitas kerja karyawan.

Selanjutnya LBH Banda Aceh belum menerapkan peraturan yang di siplin mengenai kontribusi dan waktu kerja setiap karyawan. Karyawan yang tidak bekerja atau ikut terlibat dalam suatu perkara dianggap sama dengan yang bekerja lembur, karyawan yang sedang cuti dan sering tidak masuk kerja di anggap sama dengan mereka yang bekerja dalam waktu itu, hal ini sangat di sayangkan bagi karyawan yang melakukan kerja lembur namun tidak di berikan perbedaan atau penambahan upah lembur semuanya di samaratakan tanpa perbedaan.

² Hasil wawancara dengan Kak Lia karyawan Administrasi LBH Banda Aceh pada tanggal 03 juli 2018 Banda Aceh.

³ Hasil wawancara dengan Pak Riki karyawan LBH Banda Aceh pada tanggal 20 Agustus 2017 Banda Aceh.

Kemudian selanjutnya jika dana yang di dapatkan dalam kurun waktu tertentu tidak mencukupi target pihak LBH, maka setiap karyawan akan mendapatkan pengurangan upah yang rendah tanpa adanya klarifikasi atau penjelasan rinci secara langsung kepada karyawan, hal ini hanya di tentukan berdasarkan persetujuan kebijakan petinggi pimpinan Lembaga saja,⁴ para karyawan bawahannya tidak mendapatkan pemberitahuan apapun mengenai penurunan ini, sehingga menimbulkan ketidakjelasan sesama karyawan .

3.4. Praktik Sistem Pengupahan Karyawan Pada LBH Banda Aceh di Tinjau Menurut Konsep *Ijarah Bi Al-'Amal*

Bekerja merupakan suatu kegiatan penting bagi kehidupan manusia karena dengan bekerjaorang tersebut bisa mendapatkan upah untuk memenuhi hidupnya. Upah atau gaji merupakan hasil yang di peroleh oleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah sangat di lindungi oleh negara karena upah merupakan suatu hak yang harus di berikan segera mungkin agar tidak terjadi kecurangan di kemudian hari apabila jika perjanjian yang di lakukan menggunakan perjanjian lisan yang tidak ada bukti yang menjadi penguat, begitu juga perjanjian yang sudah menggunakan tulisan agar membuat kontrak sejelas dan serinci mungkin dan di ketahui oleh kedua belah pihak, agar tidak terjadi kecurangan di kemudian hari, sehingga suatu lembaga yang bergerak di bidang jasa, diwajibkan memberikan upah yang sesuai dan tepat waktu pada karyawan dan tidak mendzalimi para pekerja.

⁴ Hasil wawancara dengan bang Aulia kepala internal LBH Banda Aceh pada tanggal 06 juli 2018 Banda Aceh.

Upah menurut Fiqh Muamalah biasanya di kenal dengan istilah *ijarah*, secara umum lafadhz *ijarah* mempunyai arti suatu imbalan atas pemanfaatan dari suatu benda atau imbalan atas suatu pekerjaan yang di lakukan oleh seseorang atau aktivis tertentu lainnya. Secara umum *ijarah* dibagi menjadi dua bagian, yaitu *ijarah bi al-'amal* dan *ijarah bi al-manfaah*, yang menjadi titik fokus penulis disini adalah *ijarah bi al-'amal*. *ijarah bi al-'amal* merupakan suatu sewa menyewa yang bersifat pekerjaan atau jasa, dalam *ijarah* ini bersifat pekerjaan atau jasa dalam artian dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.⁵ Dari pengertian tersebut penulis berkesimpulan bahwa ada keterkaitan antara konsep *ijarah bi al-'amal* dengan sistem pengupahan pada LBH Banda Aceh.

Dalam penelitian pengupahan LBH Banda Aceh mengkaji mengenai pembayaran imbalan atau upah dan kejelasan kontrak kerja yang di berikan oleh pihak lembaga kepada karyawannya sesuai dengan akad *ijarah bi al-'amal*. *Ijarah bi al-'amal* memiliki rukun dan syarat yang harus di penuhi sehingga pengupahan tersebut di katakan sesuai dengan prinsip akad *ijarah bi al-'amal*. Rukun dalam akad *ijarah* meliputi:

1. Pelaku akad yaitu adanya adanya pemberi manfaat barang atau jasa dan ada juga penerima manfaat atau jasa. Dalam hal ini pelaku akad juga harus memenuhi beberapa syarat yaitu telah berakal, bukan orang gila dan anak-anak yang belum baligh. Pada LBH Banda Aceh telah menjalankan sesuai dengan rukun dan syarat tersebut yaitu

⁵ Nasroen haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Medika Pratama, 2007), hlm. 251.

mempekerjakan karyawan yang telah baligh, berakal dan bukan anak-anak. Sehingga pada rukun dan syarat tersebut LBH Banda Aceh telah melaksanakan sesuai dengan *ijarah bi al-'amal*.

2. *Sighah* yaitu adanya kesesuaian antara ijab dan kabul yang memunculkan kesepakatan antara kedua belah pihak dan dilakukan dalam satu majelis akad. Dalam hal ini LBH Banda Aceh telah melaksanakan rukun tersebut dengan karyawan, sehingga sesuai dengan *ijarah bi al-'amal*.
3. *Ujrah* yaitu upah atau imbalan yang di berikan kepada pekerja harus sesuai dengan kesepakatan dan pekerjaan yang telah di laksanakan. ada hak dan kewajiban yang telah di tetapkan oleh Islam, memberi pekerjaan harus di barengi dengan upah yang sesuai, tidak ada yang terdiskriminasi secara sepihak dan hanya memperhatikan keuntungan sebelah pihak saja.

Dalam hal ini sahnya *ijarah bi al-'amal* apabila telah memberikan upah yang sesuai dengan kadar kerja yang telah dilakukan oleh pekerja dan harus jelas jumlah upah tersebut. Pada LBH Banda Aceh tidak disebutkan secara jelas rincian nominal dan persenan pembagiannya, hal ini tentu membingungkan serta dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada lembaga tersebut, sehingga pada rukun ini LBH Banda Aceh belum sepenuhnya sesuai dengan *ijarah bi al-'amal*. Pihak lembaga tidak membayarkan upah sesuai dengan kadar kerja yang telah di lakukan oleh karyawan,

sehingga hanya menguntungkan salah satu pihak saja, sebagian karyawan di rugikan atas pekerjaan yang telah di lakukan melebihi batas porsinya. Seperti dalam surat *al-Ahqaf* ayat 19 juga menjelaskan mengenai ketentuan upah, yang berbunyi sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظُنُّونَ (الاحقاف:19)

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada di rugikan.(Q.S. Al-Ahqaf:19)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap makhluk ciptaannya memiliki tingkatan tertentu di sisi Allah SWT pada hari kiamat kelak, masing-masing sesuai dengan kebaikan dan perbuatannya di dunia. Hal ini sebagai penyempurnaan Allah SWT atas amalan mereka di dunia. Setiap manusia bahwa amal yang menentukan tingkat hidup dalam masyarakat. Amalan yang baik pasti akan mendapatkan balasan yang baik pula, begitu pula sebaliknya, semua tergantung atas apa yang telah kita kerjakan sebelumnya.⁶

Berdasarkan ayat tersebut maka pemberian upah hendaknya proporsional. Memberikan upah sesuai dengan kadar pekerjaannya, dan wajib bagi yang memberi upah agar memberi upah yang sewajarnya.

⁶Abdul Malik Abdulkarim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar, Jilid 9*, (Malaysia: Pustaka Nasional PTE LTD Singapura) 1990, hlm. 6659.

Apabila adanya penambahan pekerjaan yang di lakukan maka juga harus di sertai dengan penambahan upah yang di berikan kepada pekerja.

4. *Ma'qud 'alaihi* yaitu manfaat atau objek yang di akadkan, disini yang menjadi objek akad yaitu pekerjaan atau jasa yang di berikan dengan upah yang di berikan kepada karyawannya. Pekerjaan yang di akadkan juga harus memenuhi syarat-syaratnya dan di ketahui oleh kedua belah pihak yaitu manfaat pekerjaannya harus jelas, perbuatan yang di akadkan bukan perbuatan yang fardhu seperti shalat, puasa, dan lainnya. Pekerjaan yang di akadkan harus jelas batas waktu awal dan batas waktu berakhirnya pekerjaan. Dalam hal ini rukun objek pekerjaan tersebut LBH Banda Aceh telah melaksanakan beberapa syarat dalam pekerjaan yang di akadkan, namun pada syarat pekerjaan yang di akadkan harus jelas ukuran batas waktu awal dan berakhirnya akad, namun pada praktiknya tidak semua karyawan hadir tepat waktu bahkan tidak hadir sama sekali ke kantor, hal ini di karenakan tidak adanya penandatanganan bukti hadir bagi setiap karyawannya, hal ini berlaku setiap hari sehingga sangat merugikan bagi karyawan yang rajin hadir setiap hari. Sehingga dalam rukun ini pihak LBH Banda Aceh belum sepenuhnya menjalankan sesuai dengan akad *ijarah bi al'amal*.

Dalam Islam keterbukaan/kejujuran sangat di perhatikan, karena kejujuran adalah induk dari segala nilai, sifat jujur merupakan sifat yang sangat di senangi

oleh Allah SWT. Dalam perjanjian upah, kedua belah pihak biasanya diwajibkan untuk bersikap jujur, adil, dan transparan, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya. Dengan demikian hukum Islam sangat menjunjung tinggi dan mewajibkan setiap orang untuk menepati janji yang telah dijanjikan dengan orang lain. Mengingkari sebuah perjanjian adalah hal yang tercela dan Allah SWT sangat benci terhadap orang-orang yang tidak benar dalam perbuatan dan perkataannya. Prinsip transparansi sangat di butuhkan dalam LBH Banda Aceh agar setiap karyawan dapat merasakan keterbukaan dengan manajemen dan dapat merasakan bahwa pekerjaan yang di lakukan tanpa adanya keterpaksaan dan ikhlas.

Dengan demikian,apa yang terjadi di lapangan pada LBH Banda Aceh belumlah semuanya sesuai dengan *ijarah bi al-'amal*. Terutama mengenai masalah kejelasan kontrak dan pemberian upah, yang dimana tidak di sebutkan secara jelas dalam kontrak, jumlah upah yang akan di dapatkan karyawan, serta adanya persamaan upah antara pihak yang bekerja dengan yang tidak bekerja, lembaga tidak memberikan penambahan bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaanya di luar kadarnya.

BAB EMPAT

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut:

4.1. Kesimpulan

1. Sistem pengupahan yang di berikan oleh pihak LBH Banda Aceh kepada karyawan di lihat berdasarkan jabatan dan jumlah dana yang masuk pada periode tertentu, namun tanpa melihat pada kontribusi kerja setiap karyawan, karyawan yang bekerja dan tidak bekerja di anggap sama dengan yang bekerja tanpa adanya perbedaan. LBH Banda Aceh sudah menetapkan upah sesuai dengan UMP 2018, namun dalam kontrak kerja tidak di sebutkan dengan jelas berapa jumlah upah yang akan di dapatkan oleh setiap karyawan di akhir kerja nantinya.
2. Tinjauan hukum Islam mengenai sistem pengupahan pada LBH Banda Aceh, maka ditemukan bahwa terdapat kesesuaian dan ketidaksesuaian. Adapun kesesuaian diantaranya pihak lembaga telah mempekerjakan karyawan sesuai dengan ketentuan Islam, dan telah memenuhi kewajibannya dengan memberi upah kepada setiap karyawan yang bekerja di kantor tersebut, namun ketidaksesuaian yaitu pada sistem pengupahan dimana pihak lembaga belum melakukan kontrak kerja yang jelas, pembagian upah yang tidak

sepadan dengan pekerjaan serta tidak transparansi terhadap para karyawannya. Hal tersebut tidak sesuai dengan konsep *ijarah bi al-'amal*.

4.2. Saran-saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan pada tulisan karya ilmiah ini, yaitu:

1. Diharapkan pihak LBH Banda Aceh menjelaskan detail kontrak yang sejelas-jelasnya mengenai kadar upah, ketentuan kerja serta pemberlakuan bukti hadir bagi karyawan setiap harinya, agar setiap karyawan tidak memanfaatkan situasi ini yang berakibat pada profesionalitas kerja, kemudian dalam sistem pembagian upah haruslah transparan dan adil bagi tiap-tiap karyawan dengan melihat pada kontribusi kerja, apabila adanya pengurangan upah harus di sebutkan alasan yang jelas agar adanya transparansi terhadap masing-masing pihak, supaya tidak ada pihak yang merasa di rugikan atas beban kerja yang telah di lakukan, yang terakhir semoga sistem upah pada LBH Banda Aceh menjadi lebih baik lagi kedepannya.
2. Penulis berharap karya ilmiah ini dapat membuka wawasan dan kesadaran pembaca agar lebih peduli terhadap praktik muamalah yang ada di sekitar kita sehingga praktik yang kita lakukan sesuai dengan aturan syara' dan penulis juga berharap agar pembaca dapat melakukan praktik muamalah sesuai dengan aturan tidak sebatas pada kajian teoritis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1997.
- Abdul Malik Abdulkarim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar, Jilid 9*, Malaysia: Pustaka Nasional PTE LTD Singapura, 1990.
- Adiwarman A. Karim, *Bank Islam : Analisis Fiqh dan Keuangan*, Jakarta: PT . Raja Grafindo Persada, 2007.
- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II (Terj. Soeroyo dan nastangin)*, Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ahmad Ibrahim Abu sin, *Manajemen Syariah ; Sebuah Kajian historis dan Kontemporer*, Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2006.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta : Gramedia Pustaka, 2002.
- Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, Bogor: Kencana, 2005.
- Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Era Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2010.
- Azharuddin Lathif, *Fiqh Muamalah, cet I*, Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005.
- BN. Marbun, *Kamus Manajemen*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- Departemen pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2003.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Eggi Sudjanaa, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002.
- Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 2012.

- Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persad Adnan Buyung Nasution, *Bantuan Hukum di Indonesia*, Lembaga Penelitian, Pendidikan, dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES), Jakarta, 1982.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul al-Maram (terj. Abi Fadhlu Ahmad)*, Semarang: PT. Karya Toha Semarang, 1985.
- Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh ekonomi Umar bin Al-Khattab*, Jakarta: Khalifa, 2006.
- Jhon. M. Echols dan Hasan Shadly, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta : Gramedia, 2003.
- Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, Jakarta : Yayasan Penyelenggaraan dan Penerjemah/Penafsiran Al-Quran, 1990.
- Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam Fiqh Muamalat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet I, 2003.
- Muhammad Ibn Abi Al-Fathal al-Hambaly, *al-Muthli' Ala ala al-Muhgni*, Beirut: Al-Maktab al Islam, 1998.
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta: TAZKIA Insitut, 1999.
- Muhammad Syarif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana Preana Media Grup, 2012.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Penelitian Ekonomi islam, Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, Bandung: Darul Mustafa, 2009.
- Nasroen Harun, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Gaya Medika Pratama, 2007.
- Nurul Huda, Dkk. *Ekonomi Makro Islami Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2008.
- Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Rony Kountur, *Metode penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Jakarta: Buana Printing, 2009.

- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunah: Jilid 3*, (terj. Hasanuddin, dkk), Jakarta: Pena, 2003.
- Sonhadji, dkk, *Al-Quran dan Tafsirnya, Jilid II*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1991.
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur*, Semarang: PT. Pustaka Rizki putra, 2000.
- Undang-Undang ketenagakerjaan lengkap, cet 2, Jakarta : Sinar Grafika, 2007.
- Wahbah al-Zuhaily, *Al-Fiqh al- Islami Wa Adillatuh*, Beirut : Dar ar Fikr, 1989.
- Wahbah Az-Zuhaily, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu, jilid 5*, Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Pres, 1997.
- Zainal asikin, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Presss, 2006.



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

Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor:2428/Un.08/FSH/PP.00.9/06/2018

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
b. Bahwa Yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- 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 Nasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T U S K A N

- Menetapkan** :
- Pertama** : MenunjukSaudara (i) :
a. Dr. Muhammad Yusran Hadi, Lc., MA Sebagai Pembimbing I
b. Rispalman, SH., MH Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
- N a m a** : M. Ulul Azmi
N I M : 140102142
Prodi : HES
J u d u l : Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh Ditinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al-'Amal)
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

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



Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 26 Juni 2018

Dekan,

Khairuddin



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

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

Nomor : 2504/Un.08/FSH.I/07/2018

04 Juli 2018

Lampiran : -

Hal : Permohonan Kesediaan Memberi Data

Kepada Yth.
Direktur Utama LBH Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Nama : M. Ulul Azmi
NIM : 140102142
Prodi / Semester : Hukum Ekonomi Syariah/ VIII (Delapan)
Alamat : Pagar Air, Kec. Ingin Jaya, Aceh Besar

adalah benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Genap Tahun Akademik 2017/2018, dan sedang menyusun Skripsi yang berjudul, "**Sistem Pengupahan Karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh Ditinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al-Amal**" maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data-data serta penjelasan seperlunya yang berhubungan dengan Judul tersebut diatas.

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

Wassalam
a.n Dekan
Wakil Dekan I,

Ridwan Nurdin



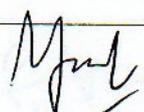
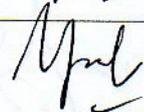
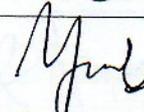
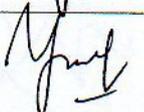
Nama/NIM : M. Ulul Azmi/140102142

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : *Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh Ditinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al-'Amal*

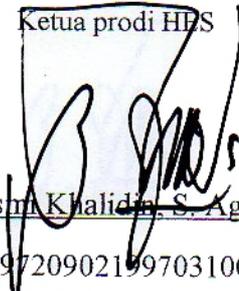
Tanggal SK : 19 Februari 2018

Pembimbing I : Dr.H. Muhammad Yusran Hadi LC, MA

No.	Tanggal Penyerahan	Tanggal Bimbingan	Bab Yang Dibimbing	Koreksi	Tanda Tangan Pembimbing
01	26/03/2018	26/03/2018	Bab I	Perbaiki Penuसान	
02	29/03/2018	31/03/2018	Bab I	ACC	
03	25/07/2018	26/07/2018	BAB II, III, IV	Perbaiki	
04	26/07/2018			ACC untuk diadangkan	

Mengetahui

Ketua prodi HBS


Dr. Bism Khalid S. Ag., Msi

NIP. 197209021997031001

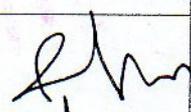
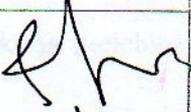
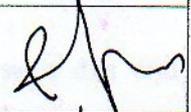
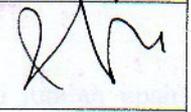
Nama/NIM : M. Ulul Azmi/140102142

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : *Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh Ditinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al-'Amal*

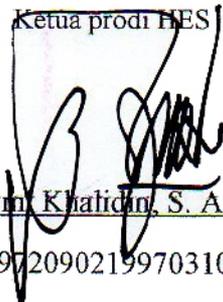
Tanggal SK : 19 Februari 2018

Pembimbing II : Rispalman, SH., MH

No.	Tanggal Penyerahan	Tanggal Bimbingan	Bab Yang Dibimbing	Koreksi	Tanda Tangan Pembimbing
01	22/02-2018	22/02-2018	Bab I	Perbaiki metode penelitian	
02	07-03-2018	08/03-2018	Bab I	Perbaiki Penukusan	
03	22-03-2018	22/03-2018	Bab I	Acc Bab I	
04	16-07-2018	23/07-2018	BAB III, IV	Acc semua bab	

Mengetahui

Ketua prodi HES


Dr. Bisri Khalid, S. Ag., Msi

NIP. 197209021997031001

DAFTAR WAWANCARA

1. Sejak kapan LBH Banda Aceh ini berdiri?
2. Berapa anggota karyawan di kantor LBH Banda Aceh ini?
3. Dari mana sumber pendapatan LBH Banda Aceh ini?
4. Bagaimana sistem perekrutan karyawan pada LBH Banda Aceh ini?
5. Bagaimana sistem kontrak di kantor ini?
6. Bagaimana sistem pengupahan karyawan pada LBH Banda Aceh ini?
7. Bagaimana mekanisme peraturan jam kerja pada kantor ini?
8. Ada berapa pembagian gaji di kantor ini?
9. Apakah ada penambahan upah/upah lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi kadarnya?
10. Apakah ada pemotongan upah jika terlambat, tidak masuk kerja, sakit dan cuti bagaimana ketentuannya?
11. Dalam pembagian upah faktor apa yang paling besar mempengaruhi jumlah upah setiap karyawan?
12. Bagaimana ketentuan sanksi bagi pekerja yang wanprestasi?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : M . Ulul Azmi
Tempat / Tgl. Lahir : Aceh Besar / 01 Maret 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan / NIM : Mahasiswa / 140102142
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Status : Belum Nikah
Alamat : Pagar air, Kec. Ingin Jaya, Aceh Besar

RIWAYAT PENDIDIKAN

MIN Pagar Air : Tamatan Tahun 2008
MTSs Ulumul Qur'an : Tamatan tahun 2011
MA Ulumul Qur'an : Tamatan Tahun 2014
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry,
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Nasruddin A. Md
Nama Ibu : Nurismi
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : IRT
Alamat Orang Tua : Pagar Air. Kec. Ingin Jaya, Aceh Besar.

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Banda Aceh, 20 Juli 2018

M . Ulul Azmi
NIM : 140102142