

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH  
TENAGA KERJA PADA PT. GLOBAL PERKASA**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**FAUZAN ADHIM**

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum**

**Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah**

**NIM: 121108966**

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

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH TENAGA  
KERJA PADA PT. GLOBAL PERKASA**

**SKRIPSI**

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

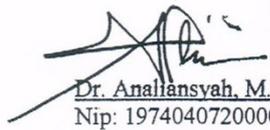
Oleh:

**FAUZAN ADHIM**

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah  
Nim: 121 108 966

Disetujui untuk Diuji/Dimunakaqsyahkan Oleh:

Pembimbing I,

  
Dr. Anahansyah, M.Ag  
Nip: 197404072000031004

Pembimbing II,

  
Yenny Sri Wahyuni, S.H., M.H  
Nip: 198101222014032001

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH TENAGA  
KERJA PADA PT. GLOBAL PERKASA**

**SKRIPSI**

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

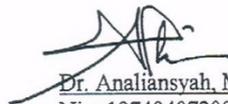
Pada Hari/Tanggal :

Selasa, 10 November 2015 M  
28 Muharram 1437 H

Darussalam-Banda Aceh

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

  
Dr. Analiansyah, M.Ag  
Nip: 197404072000031004

Sekretaris,

  
Yenny Sri Wahyuni, S.H., M.H  
Nip: 198101222014032001

Penguji I,

  
Dr. Kamaruzzaman, M.Sh  
Nip: 197809172009121006

Penguji II,

  
Muhammad Kibal, MM  
Nip: 197005122014111001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
Darussalam 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. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp./ Fax. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Fauzan Adhim  
NIM : 121108966  
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 09 Juli 2018

Yang Menyatakan



Fauzan Adhim)

## Abstrak

Nama : Fauzan Adhim  
Nim : 121108966  
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syari'ah.  
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa  
Tebal Skripsi : 70 Halaman  
Pembimbing I : Dr. Analiansyah, M.Ag  
Pembimbing II : Yenni Sri Wahyuni, S.H., M.H

Kata Kunci : *Upah, Pandangan Hukum Islam, Peraturan Gubernur dan Upah Minimum Provinsi (UMP)*

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), karena upah menjadi pendapatan mendasar untuk pemenuhan kebutuhan hidup dan menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Untuk menentukan upah, syariat Islam telah menetapkan sejumlah persyaratan ketika mengadakan kesepakatan akad (kontrak kerja), diantaranya adalah upah harus berupa harta yang memiliki nilai, jelas dan diketahui spesifikasinya oleh pihak pekerja serta kadar dan sifat, sama halnya seperti harga dalam jual beli. Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Global Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan di bidang konstruksi yang menyerap atau menggunakan jasa pekerja untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan perusahaan berkewajiban untuk membayarkan upah sesuai dengan kontrak kerja. Yang ingin diteliti disini adalah *pertama*, bagaimana system penetapan upah pekerja pada PT. Global Perkasa. *Kedua*, bagaimana pandangan hukum Islam dalam membayarkan upah pekerja pada PT. Global Perkasa. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif analisis*, dan hasil-hasil data yang diperoleh dari kajian kepuatakaan dianalisis secara *kualitatif*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Global Perkasa memiliki 3 sistem penerapan upah yaitu *pertama*, sistem bulanan, kedua sistem harian, dan *ketiga* sistem borongan atau *by order*. Dalam memberikan upah kepada pekerja, PT. Global Perkasa belum sepenuhnya menjalankan sesuai dengan yang diatur dalam hukum Islam. Praktik yang sesuai dengan ketentuan yang diberikan Rasulullah, yaitu perusahaan telah menyebutkan terlebih dahulu upah yang akan diterima sebelum pekerja menjalankan tugasnya dan yang belum sesuai adalah perusahaan tidak membayarkan upah kepada pekerja tepat waktu sesuai kesepakatan antara kedua belah pihak. Perusahaan juga belum bisa membayarkan upah sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu Peraturan Gubernur Aceh Nomor 72 Tahun 2016 Pasal 2 Tentang Penetapan Upah Minimum (UMP) Aceh tahun 2017 ditetapkan sebesar Rp. 2.500.000,- yang merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 6 hari per minggu dan 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah dari Allah SWT, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam atas junjungan umat Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat Manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Dalam rangka menyelesaikan studi pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, selayaknya sebagai mahasiswa pada akhir mata kuliahnya berkewajiban untuk menyelesaikan skripsi dalam memenuhi sebagian beban studi di Fakultas Syariah dan Hukum Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah UIN Ar-Raniry sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam bidang ilmu hukum Islam. Skripsi ini berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT. Global Perkasa”**.

Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih banyak kepada Bapak Dr. Analiansyah, M.Ag sebagai pembimbing I dan kepada Ibu Yenny Sri Wahyuni, S.H., M.H sebagai pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, bantuan, ide, dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Kepada Ketua Prodi, Sekretaris Prodi, dan Penasehat Akademik yang bersedia membimbing penulis dari awal hingga bisa mencapai gelar sarjana. Serta terima kasih kepada Kepala Bapak Dekan Fakultas Syariah dan Hukum, beserta semua dosen yang telah mengajar dan membekali ilmu sejak semester pertama hingga akhir. Demikian

pula kepada Dewan Penguji, yang kritik dan sarannya memberikan masukan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Dengan penuh hormat dan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Ayahanda BustamidanIbunda Nurhayatitercinta yang telah bersusah payah membesarkan, serta setia dalam memberikan kasih sayang yang tak terhingga, baik secara materi maupun doa dan juga rasa sayang yang tak akan pernah habis kepada adik dan kakak penulis Suhiel, Ahmad Syauqi, Shaheb Al-kiram dan semua kerabat keluarga.

Terima kasih kepada saudara-saudara dan teman-teman seperjuangan di Jurusan HES khususnya Unit 6, kepada teman-teman yang selalu mendukung saya, mereka telah memberikan semangat kepada penulis sejak dari awal kuliah sampai selesainya skripsi ini.

Tiada harapan yang paling mulia dan terpuji selain tulisan yang sederhana ini bermanfaat nantinya, terutama untuk penulis dan juga menambah bahan bacaan bagi rekan-rekan, baik untuk sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Mungkin dalam pembahasan skripsi ini terdapat berbagai kekeliruan, kesalahan dan kejanggalan, dengan lapang hati dan tangan terbuka penulis siap menerima segala macam bentuk kritikan, saran atau nasehat yang sifatnya membangun dan bermanfaat demi perbaikan.

Akhirnya pada Allah jualah penulis mohon perlindungan dan pertolongan-  
Nya. *Amin ya Rabbal 'Alamin.*

Darussalam-Banda Aceh, 25 April 2018

Penulis

Fauzan Adhim

# TRANSLITERASI

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

## 1. Konsonan

No	Arab	Latin	Ket	No	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	b		17	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	t		18	ع	‘	
4	ث	ṯ	s dengan titik di atasnya	19	غ	g	
5	ج	j		20	ف	f	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	q	
7	خ	kh		22	ك	k	
8	د	d		23	ل	l	
9	ذ	ẓ	z dengan titik di atasnya	24	م	m	
10	ر	r		25	ن	n	
11	ز	z		26	و	w	
12	س	s		27	ه	h	
13	ش	sy		28	ع	‘	
14	ص	ṣ	s dengan titik di bawahnya	29	ي	y	
15	ض	ḍ	d dengan titik di bawahnya				

## 2. Vokal

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

### a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
-------	------	-------------

◌َ	<i>Fathah</i>	a
◌ِ	<i>Kasrah</i>	i
◌ُ	<i>Dammah</i>	u

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َي	<i>Fathah dan ya</i>	ai
◌َو	<i>Fathah dan wau</i>	au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
◌َ/ا	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	<i>ā</i>
◌ِ	<i>Kasrah dan ya</i>	<i>ī</i>
◌ُ	<i>Dammah dan waw</i>	<i>ū</i>

Contoh:

قال : *qāla*

رمى : *ramā*

قيل : *qīla*

يقول : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

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

b. Ta *marbutah* (ة) mati

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

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

Contoh:

روضة الاطفال : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

المدينة المنورة : *al-Madīnah al-Munawwarah/*

*al-Madīnatul Munawwarah*

طلحة : *ṭalhah*

**Catatan:**

Modifikasi

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

**DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

LAMPIRAN 2 : Daftar Riwayat Hidup

**DAFTAR ISI**

<b>LEMBARAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB SATU: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Penjelasan Istilah .....	5
1.5 Kajian Pustaka.....	7
1.6 Metode Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB DUA:LANDASAN TEORITIS TENTANG UPAH .....</b>	<b>14</b>
2.1 Pengertian Upah ( <i>Ujrah</i> ).....	14
2.2 Landasan Hukum Tentang Upah ( <i>Ujrah</i> ).....	15
2.3 Prinsip-prinsip Upah ( <i>Ujrah</i> ) .....	19
2.4 Rukun dan Syarat Upah ( <i>Ujrah</i> ) .....	25
2.5 Sistem Pengupahan dalam Islam .....	29
2.6 Tingkatan dalam Pemberian Upah .....	34
<b>BAB TIGA: PENERAPAN SISTEM UPAH TENAGA KERJA PADA PT. GLOBAL PERKASA DITINJAU DARI HUKUM ISLAM.....</b>	<b>40</b>
3.1 Gambaran Umum tentang PT. Global Perkasa Kota Banda Aceh .....	40
3.2 Praktek Sistem Pengupahan pada PT. Global Perkasa .....	51
3.3 Pandangan Hukum Islam terhadap Pembayaran Upah pada PT. Global Perkasa .....	56
<b>BAB EMPAT: PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
4.1 Kesimpulan.....	69
4.2 Saran .....	70
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>

**RIWAYAT HIDUP PENULIS ..... 76**

**BAB I**

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Islam merupakan agama sempurna yang telah dijamin oleh Allah SWT akan kesempurnaannya, dan Allah SWT telah menjamin keselamatan manusia baik didunia maupun di akhirat apabila memegang teguh ajaran agama Islam. Islam mengatur segala aspek umatnya dalam menjalani kehidupan. Umat Islam bertanggung jawab kepada Allah SWT terhadap dua hal dalam menjalani hidup di dunia, yaitu tanggung jawab terhadap Allah SWT (*hablun minallah*) dan tanggung jawab terhadap sesama manusia (*hablun minannas*).<sup>1</sup> Salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam hubungan antar sesama manusia adalah aspek ekonomi (*muamalah*).

Dalam kitab *Al-muamalah Fil Islam*, karangan Abdul Sattar Fathullah Said mengatakan: “Diantara unsur dharurat (masalah paling penting) dalam masyarakat manusia adalah muamalah, yang mengatur hubungan antara individu dan masyarakat dalam kegiatan ekonomi. Salah satu hubungan *muamalah* adalah hubungan antara pekerja dengan pemilik pekerjaan tersebut atau hubungan karyawan dengan perusahaan yang mempekerjakannya. Dalam *muamalah*, yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pemilik pekerjaan disebut *Ijarah*. *Ijarah* secara bahasa adalah imbalan atau upah, sewa, jasa.<sup>2</sup> *Ijarah* adalah pemberian jasa dari seorang *ajiir* (orang yang dikontrak tenaganya atau pekerja) kepada *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemberian harta dari pihak *musta'jir* oleh

---

<sup>1</sup> Mahmud Abu Saud,. Terjemahan Garis-garis Besar Ekonomi Islam, (Jakarta: Gema Insani Press) hlm. 7

<sup>2</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 121

seorang *ajiir* sebagai imbalan (*ujrah*) dari jasa yang diberikan. Oleh karena itu *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan (kompensasi) atau '*aqdu almanfa'ah bi al-iwad*'.<sup>3</sup>

Untuk menentukan upah, maka syariat menetapkan sejumlah syarat tertentu ketika mengadakan kesepakatan akad *isti'jaar* (kontrak kerja). Diantara syarat-syarat tersebut adalah: upahnya harus berupa harta yang memiliki nilai (*mutaqawwam*, boleh digunakan dan dimanfaatkan menurut agama), jelas dan diketahui spesifikasinya oleh pihak pekerja baik 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.<sup>4</sup> Namun daripada itu dalam pandangan hukum Islam upah (*ujrah*) sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sehingga upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral di abaikan, maka dimensi akhirat tidak akan tercapai.

Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor: objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Secara objek, di Indonesia upah ditentukan menurut peraturan Undang Undang yang dikeluarkan pemerintah. Sedangkan subjektif, upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan-

---

<sup>3</sup>Karebet Widjajakusuma, dkk, *Pengantar Manajemen Syariat*, (Jakarta: Khairul Bayan 2003), hlm 147

<sup>4</sup>Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 7*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm.

pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, namun ada sisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula, Misalnya tata cara pembayaran upah.

Salah satu perusahaan yang ada di Banda Aceh yang menjadi objek penelitian adalah PT. Global Perkasa. Perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi serta pengadaan barang lainnya. Persaingan yang di hadapi PT. Global Perkasa juga semakin tinggi yang di akibatkan munculnya perusahaan serupa yang memiliki strategi yang cukup bagus. Salah satu usaha dalam strategi yang ada pada PT. Global Perkasa adalah pada SDM (Sumber Daya Manusia), dengan mempekerjakan karyawan yang mampu bekerja sesuai seperti yang di harapkan oleh perusahaan tersebut. Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada sistem upah tenaga kerja PT. Global Perkasa apakah perusahaan tersebut telah melaksanakan kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan membayarkan upah kepada karyawan menurut tinjauan hukum Islam. serta mengedepankan aspek keadilan yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja PT. Global Perkasa, yang merupakan jenis usaha konsultan kontruksi bangunan di daerah Provinsi Aceh dan menyerap tenaga kerja lokal daerah Kota Banda Aceh.

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Global Perkasa dalam pandangan Hukum Ekonomi Islam, dengan judul penelitian: **“Tinjauan Hukum**

## **Islam Terhadap Sistem Upah pada PT. Global Perkasa di Desa Doi Kecamatan Ulee Kareng Banda Aceh”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penetapan upah karyawan pada PT. Global Perkasa?
2. Bagaimana pandangan Hukum Islam dalam pembayaran upah karyawan pada Perusahaan PT. Global Perkasa?

### **1.3 Tujuan**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penentapan upah karyawan pada PT. Global Perkasa.
2. Untuk mengetahui pandangan Islam tentang pemberian upah karyawan di PT. Global Perkasa.

### **1.4 Penjelasan Istilah**

Penjelasan istilah yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Upah

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan ajrun/ajran yang berarti memberi hadiah/upah. Katan ajran mengandung dua arti, yaitu

balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>5</sup> Upah yang dimaksudkan adalah balasan atau imbalan yang diberikan oleh PT. Global Perkasa kepada karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukan sebagaimana diperintahkan perusahaan.

## 2. Tenaga kerja

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja pada PT. Global Perkasa Desa Doi Kecamatan Ulee Kareng Banda Aceh dengan sistem pembayaran upah secara bulanan.

## 3. Hukum Islam

Hukum Islam mengandung arti hukum yang bersumber kepada nilai-nilai Islam yang dibentuk dari sumber dalil-dalil agama Islam.<sup>6</sup> Hukum Islam terdiri atas dua rangkaian kata yaitu hukum dan Islam. Secara

---

<sup>5</sup>Rianti Isti Muslikhah, *Upah Dalam Islam*, diakses pada tanggal 25 Juli 2017 dari situs: <http://rianamuslikhah.blogspot.co.id/2015/02/makalah-upah-dalam-Islam.html>

<sup>6</sup>Anne Ahira, *Hukum Islam*, diakses pada tanggal 08 Februari 2017 dari situs: <http://www:anneahira.com/pengertian-hukum-Islam.htm>.

etimologis hukum bermakna menolak kezaliman/penganiayaan.<sup>7</sup> Sedangkan secara terminologi, ulama ushul fiqh member definisi kata hukum dalam hukum Islam yaitu titah Allah yang berkenaan dengan perbuatan orang-orang *mukallaf*, baik berupa tuntutan, pilihan maupun penetapan (sebab, syarat dan *mani*).<sup>8</sup> Hasby Al-Shiddieqie menyatakan bahwa “hukum Islam yang sebenarnya tidak lain dari pada fiqh Islam atau syariat Islam, yaitu koleksi daya upaya para fuqaha dalam menerapkan syariat Islam sesuai dengan kebutuhan masyarakat”.<sup>9</sup>

Pengertian hukum Islam menurut haliman yaitu, “apa-apa yang diucapkan oleh Allah SWT atau apa-apa yang telah disampaikan oleh Allah SWT kepada manusia melalui Rasul terakhir, Nabi Muhammad SAW. Wahyu dan segala perkataan Allah SWT yang diwahyukan dan disampaikan pada Muhammad SAW tersebut dibukukan dalam sebuah kitab yang bernama Alqur’an (al-kitab)”.<sup>10</sup> Sehingga dari definisi-definisi yang telah dikemukakan tentang hukum Islam tersebut diatas dapat dipahami, bahwa hukum Islam merupakan ketentuan Allah SWT yang berhubungan dengan perbuatan *mukallah*, baik berupa

---

<sup>7</sup>Abi Husain Ahmad, *Mu’jam Muqayis Al-Lughah*, Juz III, (Beirut: Dar al-Fikr li al-Taba’ah Wa al-Nasyir Wa al-Tauzi, 1979), hlm. 262

<sup>8</sup>T.M. Hasby al-Shiddieqy, *Pengantar Hukum Islam*, Jilid II, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975), hlm. 119

<sup>9</sup>T.M. Hasby al-Shiddieqy, *Falsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1974), hlm. 44

<sup>10</sup>Haliman, *Hukum Pidana Syari’at Islam Menurut Ajaran Ahlu Sunnah*, (Jakarta: Bulan Buntang, 1991), hlm. 30

perintah, pilihan dan penetapan yang sesuai dengan apa yang digariskan Islam guna mencapai kebahagiaan didunia maupun akhirat. Dalam penulisan ini, hukum Islam yang mengatur tentang upah terdapat dalam Al-Qur'an, hadits, maupun ilmu fiqh bagaimana aturan dan larangan dalam membayarkan upah (*ujrah*).

### **1.5 Kajian Pustaka**

Melalui judul skripsi yang diajukan penulis maka kajian pustaka yang akan di telaah yaitu tentang Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah pada PT. Global Perkasa di Desa Doi Kecamatan Ulee Kareng Banda Aceh. Menurut penelusuran yang telah penulis lakukan, belum ada kajian yang mendetail dan lebih spesifik yang mengarah kepada penerapan sistem upah tenaga kerja ditinjau dari hukum Islam.

Literatur lain yang menyinggung tentang karya ilmiah ini yaitu jurnal yang ditulis oleh Wulan Rahayu yang berjudul Komitmen Organisasi pada Karyawan di Miracle Aesthetic Clinic di Surabaya, tulisan ini membahas tentang mengapa karyawan berkomitmen terhadap organisasi perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan Miracle Aesthetic Clinic. Sementara kajian yang dilakukakan oleh peneliti tentang penerapan sistem upah tenaga kerja ditinjau dari hukum Islam. Jadi, latar belakang masalahnya berbeda dengan literatur lain.

Kajian lain yang berkaitan dengan tulisan ini ditulis oleh Rahmat Fauzan yang berjudul Gaji/Upah Pegawai Kontrak Menurut Perspektif Ekonomi Islam dan Upah Minimum Provinsi. Tujuan dari penulisan ini yaitu menjelaskan

gaji/upah menurut perspektif ekonomi Islam dan Upah Minimum Provinsi (UMP), serta menjelaskan sistem penetapan gaji/upah dan implementasinya terhadap pegawai kontrak pada program pascasarjana Universitas Syiah Kuala.

Kajian yang didapat terakhir yaitu tulisan dari Rahmadsyah yang berjudul Implementasi Konsep Upah dalam Hukum Islam. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menjelaskan tentang bagaimana konsep upah dalam peraturan gubernur aceh nomor 81 tahun 2014 menurut tinjauan hukum Islam.

Berdasarkan kajian yang telah disebutkan diatas, dapat dipahami bahwa tidak ada penelitian yang khusus mengangkat tentang penerapan sistem upah tenaga kerja ditinjau dari hukum Islam, sehingga penelitian sangat mungkin dilakukan.

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Jenis dan Metode Penelitian**

Dalam setiap penulisan karya ilmiah, metode dan pendekatan penelitian adalah bagian yang paling penting, karena dengan adanya metode dan pendekatan penelitian mampu mendapatkan data-data yang lengkap dan menyeluruh, sesuai dengan permasalahan yang ingin dibahas, sehingga menjadi sebuah penelitian yang objektif, jenis penelitian yang dilakukan adalah pengambilan data empiris yaitu pengambilan data melalui pengetahuan yang diperoleh dari sumber observasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *participant observation* (pengamatan terlibat) yaitu studi yang disengaja dilakukan secara sistematis, terencana, terarah pada suatu tujuan dimana pengamat atau peneliti

terlibat langsung dalam objek yang akan diteliti, dengan keterlibatan tersebut menyebabkan hubungan sosial dan emosional yang berdampak bagi peneliti mampu melakukan observasi dan mendalami sehingga peneliti dapat memperoleh data-data yang diinginkan, selanjutnya dipaparkan secara sistematis, faktual dan akurat.<sup>11</sup>

Dengan demikian, penulis akan menganalisa kajian tentang tinjauan Hukum Islam terhadap sistem upah pada PT. Global Perkasa di Desa Doi kecamatan Ulee Kareng Banda Aceh.

### **1.6.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan data mentah yang masih perlu diolah dalam penggunaannya, yang diperoleh dari dokumentasi dan wawancara langsung dengan pihak PT. Global Perkasa. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil studi pustaka, baik berupa bahan-bahan bacaan yang telah diolah, dan buku yang digunakan untuk mendukung data primer. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan itu, penulis menggunakan metode *library research* (penelitian perpustakaan) dan penelitian lapangan.

Sumber data primer merupakan *Library research* yaitu kajian kepustakaan dengan menelaah dan mempelajari, serta menganalisis buku-buku dan referensi-referensi. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan literatur-literatur

---

<sup>11</sup>Moh. Nazir. Metode Penelitian, (Darussalam: Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 54.

pendukung lainya artikel-artikel serta media internet yang ada hubunganya dengan pembahasan ini sebagai landasan teoritis. Beberapa buku yang penulis gunakan untuk memperjelas teori tentang penerapan upah tenaga kerja ditinjau dari hukum Islam.

Sumber data sekunder ialah penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi responden,<sup>12</sup> serta mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak PT. Global Perkasa Kota Banda Aceh.

### **1.6.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

#### **1. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara bertemu langsung untuk menukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam satu topik tertentu,<sup>13</sup> dengan menanyakan beberapa pertanyaan kepada responden yang dianggap tepat untuk memberikan keterangan-keterangan tentang penelitian ini, yaitu kepada pihak PT. Global Perkasa Kota Banda Aceh.

#### **2. Dokumentasi**

Penulis juga menggunakan dokumentasi sebagai penambahan data dalam bentuk tulisan yang mengandung keterangan dan penjelasan yang sesuai dengan pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan

---

<sup>12</sup>. Rosadi Ruslan, *Metode Penelitian Relation dan Komunikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004) ED 1, Cet. Ke-2, hlm. 32.

<sup>13</sup>. Sugiyono, *Memahami Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2007) hlm. 72

masalah penelitian.<sup>14</sup>Dalam melaksanakan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, brosur-brosur serta dokumen.

#### **1.6.4 Instrumen Pengumpulan Data**

Tujuan penelitian adalah untuk menyesuaikan kesimpulan teoritis dengan keadaan di lapangan sehingga menghasilkan validitas internal penelitian.<sup>15</sup> Untuk menjamin validitas internal ini, penulis membutuhkan alat bantu dalam penelitiannya. Instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh penulis disesuaikan dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan, seperti alat tulis dan kertas untuk mencatat hasil wawancara yang diperoleh dari informan, alat perekam untuk merekam suara atau informasi yang disampaikan oleh informan, serta menyediakan daftar pertanyaan agar wawancara yang dilakukan lebih terarah dan konsisten pada topik penelitian berdasarkan pedoman pertanyaan.

#### **1.6.5 langkah-langkah analisis data**

Untuk mengolah data yang didapatkan dari penelusuran kepustakaan, studi dokumentasi, serta penelitian lapangan, maka diperlukan analisis kualitatif yang menekankan pada konten analisis.<sup>16</sup> Hal ini dilakukan agar akurasi data diperiksa dan kesalahan dapat diperbaiki dengan cara menjajaki kembali sumber datanya sehingga untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

---

<sup>14</sup>. Muhammad, *Metode Pemikiran Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*, (Jakarta: Raja Wali Press, 2008) hlm. 152

<sup>15</sup>Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006), hlm. 51

<sup>16</sup>. Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, ( Bandung:Alfabeta, 2005) hlm.24

Untuk penyusunan dan penulisan karya ilmiah ini berpedoman pada buku penulisan karya ilmiah mahasiswa yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh 2013.

### **1.7 Sistematika Pembahasan**

Untuk lebih mempermudah pembahasan dan penulisan pada skripsi ini maka penulis mengklarifikasikan permasalahan dalam beberapa bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I merupakan Bab pendahuluan yang menjelaskan atau membahas secara singkat dan sederhana tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian, sistematika pembahasan serta menjadi dasar atau acuan dalam menulis skripsi ini.

Bab II adalah Bab yang membahas secara umum tentang tinjauan Hukum Islam terhadap sistem upah, yang terdiri dari pengertian upah dan sistem upah yang dikeluarkan pihak PT. Global Perkasa kepada tenaga kerjanya serta segala instrument-instrumen yang terdapat di dalamnya, pengertian hukum Islam dan bentuk-bentuknya, serta mekanisme penerapan upah tenaga kerja.

Bab III merupakan bab yang membahas tentang pandangan Hukum Islam terhadap sistem upah, yang terdiri dari: kebijakan pihak PT. Global Perkasa Kota

Banda Aceh, penerapan upah tenaga kerja, serta tinjauan hukum Islam terhadap penerapan sistem upah terhadap tenaga kerja pada perusahaan tersebut, dan

Bab IV merupakan Bab penutup yang merumuskan beberapa kesimpulan dari beberapa permasalahan yang terdapat dalam bab-bab sebelumnya, dan memberikan beberapa saran dan masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS TENTANG UPAH

#### 2.1. Pengertian Upah (*Ujrah*)

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam bahasa Arab, upah disebut *ujrah* atau *ajr* merupakan bentuk masdar dari kata kerja *ya'jir* atau *ajr*, yang berarti memberi hadiah atau upah atas sebuah pekerjaan.<sup>17</sup> Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti 'iwadh (ganti) kata, *al-ujrah* atau, *al-ajru* yang menurut bahasa berarti ganti, dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. Pengertian upah dalam istilah *fiqh* tidaklah jauh dari maknanya secara bahasa, dalam konteks akad jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan.<sup>18</sup> Afzalurrahman juga

---

<sup>17</sup>Ahmad Warson Munawwir, *Al Munawwir Kamus Arab – Indonesia*, edisi II, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 9.

<sup>18</sup>Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), hlm. 395.

berpendapat, bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya.<sup>19</sup>

## 2.2. Landasan Hukum Tentang Upah (Ujrah)

Ujrah (Upah) disahkan berdasarkan Al-Qur'an, Sunnah dan Ijma', sebagai berikut ini:

### a. Dalil hukum dalam Al-Qur'an

Dalam Surat At-Thalaq ayat 6 :

فَإِنْ أَرَادْتُمْ أَنْ تُضِغُوا فِيهِمْ فَأُوْهُنَا يُضِغُونَ

Artinya : *Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka beri-*

*kanlah kepada mereka upahnya. (At-Thalaq ayat 6)*

Dalam Surat Al-Baqarah ayat 233 :

وَإِنْ أَرَادْتُمْ أَنْ تُضِغُوا فِيهِمْ فَأُوْهُنَا يُضِغُونَ

أَوْ لَدِكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيَّ كُمْ إِذَا سَلِمْتُمْ مِمَّا آتَا بِمِثَالٍ مَّعَ رُوفٍ وَأَنْتُمْ بِاللَّهِ

وَأَعْلَمُونَ أَنَّا لِلَّهِ بِمَاتَعٍ مَلُونَبِيرٍ

Artinya : *Dan jika ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak dosa bagimu*

*apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut.*

*Bertakwalah*

*kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa*

*yang*

*kamu kerjakan. (Al-Baqarah ayat 233)*

---

<sup>19</sup>Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, ter. Soerayo dan Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361.

b. Dasar hukum menurut sunnah

Menurut hadits riwayat Bukhari :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ  
فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطَ لِأَهْلِ مَكَّةَ

Artinya: *Dari Abu Hurairah, Rasul bersabda: Allah tidak mengutus Rasul kecuali sebelumnya ia sebagai pengembala, sahabat bertanya Anda ya Rasul. Rasul menjawab: Aku menggembala kambing penduduk Makkah dengan upah beberapa qirath.*(H.R. Bukhari)<sup>20</sup>

Dari hadits di atas diketahui bahwa bekerja untuk orang lain bukan pekerjaan yang tidak layak, bahkan Rasul sendiri sebelum *bi'sah*(pengangkatan sebagai rasul) menjadi pekerja untuk orang lain. Pekerjaan yang dapat dilakukan untuk mendapatkan rizki Allah adalah dengan menggembalakan binatang ternak.

Begitu juga dalam hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa pemberian upah diberikan kepada pekerja sebelum kering keringatnya.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَالِدِ الدَّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya : *Al-Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa'id ibn Athiyyah al-Salamiy telah memberitakan*

---

<sup>20</sup>Imam Abi Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Mughirah Ibn Bardizbah Al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Bairut: Al-Maktabah Atsaqafiyah), hlm. 180-181.

*Kepada kami, (katanya) Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah Memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari Abdillah ibn Umar dia berkata: Rasulullah Saw. telah berkata: “Berikan kepada buruh ongkosnya sebelum kering keringatnya”. (H.R. Ibnu Majah)<sup>21</sup>*

Pada akad upah-mengupah ini mengandung manfaat dan hikmah yang banyak bagi masyarakat. Hikmah diperbolehkannya akad *ujrah* adalah terciptanya kerjasama saling menguntungkan, membantu pihak pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja, membantu pihak penerima kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan upah dan meningkatkan kemakmuran masyarakat.

c. Dasar Hukum *Ijma'*

Menurut Wahbah Zuhaili, *Ijma'* sebagai dasar hukum *ijarah* muncul dari keniscayaan bahwa manusia tidak hanya butuh kepada pemenuhan kebutuhan berupa materi saja, manusia tidak hanya memerlukan benda-benda untuk kelangsungan hidup, melainkan manusia juga butuh kepada bantuan orang lain atau jasa orang lain, sebagai sesuatu yang berpredikat sama, yaitu sama-sama menjadi kebutuhan manusia, maka yang dapat diperjualbelikan bukan hanya benda-benda pemenuh kebutuhan saja, akan tetapi jasa juga dapat diperjualbelikan, bentuk dari jual beli jasa ini adalah *ijarah*.

Ulama sepakat mengenai kebolehan *Ijarah*, bahwa dalam melakukan akad *ijarah* harus sesuai dengan kaidah *fiqh* “Pada dasarnya semua bentuk *muamalah* boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya, Menghindarkan *mafsadat* (kerusakan/bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan”. Tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan

---

<sup>21</sup>Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, juz II*, (Beirut: Dar Al-Ahya Al- Kutub al- Arabiyyah, t.t., 2008), hlm. 20

(ijma') ini, sekalipun ada diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak ditanggapi.<sup>22</sup> Jelaslah bahwa Allah SWT telah mensyari'atkan ijarah ini yang tujuannya untuk kemaslahatan ummat, dan tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan ijarah.

Menurut ulama Hanafiyah hukum *Ijarah* bisa menjadi rusak, jika penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad, ini bila kerusakan tersebut terjadi pada syarat. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjiannya, upah harus diberikan semestinya.

### **2.3. Prinsip-prinsip Upah**

Upah adalah masalah yang sangat penting bagi pekerja dan pengusaha, dimana bagi pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang seharusnya saling menguntungkan, tidak boleh ada salah satu pihak pun yang dirugikan atau saling menzalimi. Islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijarah al-ajir* (kontrak kerja). Adapun aturan-aturan kontrak kerja dalam Islam antara Pengusaha dan pekerja adalah:

- a. Ketentuan kerja yang mencakup dari bentuk pekerjaan, waktu kerja dan gaji, dimana bentuk pekerjaan yang akan dilakukan haruslah halal,

---

<sup>22</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, (Beirut: Dar al-Kitab al-'Arabiyy, 1971), Jilid III, hal. 180

artinya pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang dilarang Islam. Waktu kerja harus dijelaskan ketika melakukan kontrak, begitu juga dengan tingkat pemberian upahnya harus jelas, harus disebutkan pada saat akad demikian pula jumlahnya.

- b. Penerimaan besarnya upah harus ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat dilakukan dengan negosiasi antara pekerja dan majikan, sehingga kepentingan kedua belah pihak dapat dipertimbangkan secara adil. Jadi ketika pemerintah menetapkan UMP, haruslah adil, tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun tidak pula terlalu tinggi sehingga majikan kekurangan bagian dari hasil kerjasama itu.
- c. Hak pekerja dan majikan, dimana dalam kontrak kerja masing-masing pihak mempunyai hak-hak dan kewajiban, suatu kewajiban yang harus dilakukan dan hak dapat diperoleh.<sup>23</sup>

Dengan demikian, sudah jelas bahwa ketentuan-ketentuan yang sudah diatur di dalam Islam haruslah diimplementasikan dengan baik. Baik itu oleh pengusaha maupun pekerja. Dalam rangka mencegah kezaliman yang terjadi dalam kontrak kerja tersebut, maka Islam memberlakukan hukum-hukum yang tegas kepada siapa saja yang melakukan kezaliman, baik itu pengusaha maupun pekerja. Hukum-hukum itu diberlakukan agar tidak boleh ada kezaliman satu pihak terhadap pihak lainnya.

---

<sup>23</sup>Muhammad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Waqaf, 2003), hlm. 166.

Islam juga menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah demi menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berdasarkan prinsip-prinsip *Ijarah*, yaitu prinsip keadilan, kebajikan dan kelayakan.

#### **a. Prinsip keadilan**

Dalam prinsip keadilan, seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

Demi tercapainya keadilan, terdapat dua model keadilan dalam pemberian upah pada buruh, pertama adalah keadilan distributif dimana menuntut agar para buruh yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan yang dimilikinya serta memperoleh imbalan atau upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan dan keluarganya. Kedua adalah keadilan harga kerja dimana menuntut pada para buruh untuk diberikan upah yang seimbang dengan tenaga yang diberikannya tanpa dipengaruhi oleh hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan pemilik perusahaan. Sebagaimana firman Allah SWT:

Dalam Surat Al-Baqarah ayat 282 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايْتُمْ بِنِائِلٍ أَجْلُسْمْفَاكُ تَبُوهُ ؕ وَلْيَكُ تَبِييَ تَنُكُمُ تَكَاتِبُ ؕ

بِالْعَدْلِ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu berhutang piutang dengan janji yang ditetapkan waktunya, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan adil.*  
(QS. Al-Baqarah: 282)

Dalam Surat Al-Maidah ayat 1 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْ فُؤَابَالٍ عُقُودٍ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ آلِ أَنْعَامٍ إِلَّا مَا يَتَلَعَّى كُمُ غَ

ي رَحْلِيَالصِّي دِوَأْتُمْ حُرْمٌ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, sempurnakanlah segala janji. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu (larangannya). Tidak dibolehkan berburu ketika kamu sedang ihram.*  
(QS. Al-Maidah: 1)

Berdasarkan kedua ayat tersebut, maka dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, artinya sebelum pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja. Bahwasanya Allah SWT menegaskan dalam kalimat: “Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menulisnya dengan adil”, yakni dengan benar, tidak menyalahi ketentuan Allah dan perundangan yang berlaku dalam masyarakat. Tidak juga merugikan salah satu pihak yang bermuamalah, sebagaimana dipahami dari kata “adil” dan “diantara kamu”,

dengan demikian dibutuhkan tiga kriteria untuk itu, yaitu: pengetahuan tentang aturan serta tata cara menulis perjanjian, dan kejujuran dalam menulis perjanjian.<sup>24</sup>

### **b. Prinsip Kebajikan**

kebakikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh dan pengusaha.<sup>25</sup> Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan kezaliman yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. kezaliman terhadap buruh seperti tidak dibayar secara adil dari bagian yang sah berdasarkan hasil kerja buruh tersebut. Sedangkan yang dimaksud dengan kezaliman terhadap pengusaha adalah pengusaha dituntut untuk membayarkan upah buruh melebihi dari batas kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari kehidupan di bagian manasajadi dalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah ke daerah lainnya di negara tersebut guna mencari upah yang lebih tinggi. Metode kedua yang dianjurkan oleh Islam dalam menentukan standar upah di seluruh negeri adalah dengan benar-benar memberi kebebasan dalam bekerja. Setiap orang bebas memilih pekerjaan apa saja yang

---

<sup>24</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah jilid 1*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 733.

<sup>25</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 195.

sesuai dengan pilihannya serta tidak ada pembatasan yang mungkin dapat menciptakan kesulitan-kesulitan bagi para pekerja dalam memilih pekerjaan atau daerah kerjanya yang sesuai.

### c. Prinsip Kelayakan

Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar.<sup>26</sup>

﴿١١٨﴾ وَأَنْتَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْحَى ﴿١١٩﴾

Artinya: *Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan pernah akan kelaparan didalam-*

*nya dan tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa*

*dahaga dan tidak pula akan ditimpa panas matahari didalamnya.*

(Thaha ayat 118-119)

Sesungguhnya engkau tidak lapar sesaat pun di dalam surga karena pangan yang melimpah dan tidak akan telanjang karena pakaian tersedia beraneka ragam dan tidak akan merasa dahaga, dan kata “*Tadha*” dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak ulama’ yang memahaminya dalam arti naungan yakni rumah. Ayat diatas menyebut dengan teliti kebutuhan pokok manusia kapan di manapun mereka berada yaitu pangan, sandang dan papan. Hal itulah yang akan

---

<sup>26</sup>Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*,(Yogyakarta PPMI, 2000), hlm 35-36

bersifat material minimal yang harus dipenuhi manusia.<sup>27</sup> Kata “*Tazmau*” berarti merasa haus atau menginginkan sesuatu, dengan demikian tugas negara untuk menetapkan upah minimum pada suatu tingkat yang membuat mereka mampu memenuhi kebutuhannya, mereka harus memperoleh makanan, pakaian yang cukup dan tempat tinggal (rumah).<sup>28</sup>

Di samping kebutuhan pokok yang sifatnya materi (fisik) Allah juga menjelaskan bahwa ada kebutuhan pokok yang sifatnya non-fisik yaitu kebutuhan bathin (rasa aman, nyaman dan tidak takut), sebagaimana tercantum dalam surat Al-Quraisy ayat 3:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (3)

Artinya: *Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan dan mengamankan mereka dari ketakutan. (Q.S. Al-Quraisy ayat 3)*

## 2.4. Rukun dan Syarat Upah (*Ujrah*)

### a. Rukun Upah (*Ujrah*)

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.<sup>29</sup>

Adapun rukun upah atau *ujrah* menurut Jumhur Ulama, ada (4) empat macam, yaitu:

---

<sup>27</sup>Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasihan Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 384

<sup>28</sup>Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*,... Hlm.289

<sup>29</sup>Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 95

### 1. A'qid (orang yang berakad).

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut mu'jir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut musta'jir.<sup>30</sup>

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.<sup>31</sup>

### 2. Sighat

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (sigatul- 'aqd), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata.

### 3. Upah (Ujrah)

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Dengan syarat hendaknya:

- Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena itu *ijarah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari

---

<sup>30</sup>Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 117

<sup>31</sup>Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 95

pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.

- Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.

#### 4. Ma'qud alaihi (barang yang menjadi Objek)

Yaitu sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada pekerjaan yang dikerjakan dengan beberapa syarat. Adapun salah satu syarat terpenting dalam transaksi ini adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa yang halal. Dilarang memberikan jasa yang haram seperti keahlian membuat minuman keras atau membuat iklan miras dan sebagainya. Asal pekerjaan yang dilakukan itu dibolehkan Islam dan aqad atau transaksinya berjalan sesuai aturan Islam. Bila pekerjaan itu haram, sekalipun dilakukan oleh orang non muslim juga tetap tidak diperbolehkan.<sup>32</sup>

#### **b. Syarat Upah (*Ujrah*)**

Syarat adalah ketentuan atau perbuatan yang harus dipenuhi sebelum melakukan suatu pekerjaan atau ibadah. Tanpa memenuhi ketentuan/perbuatan tersebut, suatu pekerjaan dianggap tidak sah. Contohnya menutup aurat sebelum

---

<sup>32</sup>Diakses dari <http://alimpolos.blogspot.co.id/2015/05/upah-dalam-Islam-makalah-disusun-untuk.html> pada tanggal 22 November 2017, pukul 09.00 WIB

dan selama mengerjakan shalat. Dalam hukum Islam, terdapat beberapa persyaratan yang berkaitan dengan upah (upah) sebagai berikut:

- Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.
- Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
- Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang atau jasa).
- Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud dari sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beraneka ragam jenisnya, sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Sedangkan berharga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dengan uang.

- Upah yang diberikan majikan bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang-barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan, penipuan atau sejenisnya.
- Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap.<sup>33</sup>

## 2.5. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Menyangkut sistem pengupahan dalam Islam, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitannya dengan sistem pengupahan dalam surat An-Nahl ayat 90, yaitu

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

يَعِضُكُمْ لَمَّا كُمْ تَذَكَّرُونَ (النَّحْلُ : ٩٠)

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

Ayat ini dapat dikaitkan dengan hal upah dalam perjanjian kerja, dimana Allah SWT memerintahkan kepada pemberi kerja (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata kerabat dapat

---

<sup>33</sup>Wahbah Zuhaili, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu*, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, *Fiqh Islam*, (Jakarta: Gema Insani, Cet. I, 2011), hlm. 391

diartikan dengan tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan atau pengusaha berhasil.<sup>34</sup>

Sistem pengupahan dalam Islam harus terpenuhi prinsip-prinsip upah menurut hukum Islam, yaitu prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.

1. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin

Ada petunjuk khusus dari Nabi Muhammad SAW untuk masalah cara pembayaran upah sebagaimana sabdanya:

“Dari Abdillah Bin Umar, Rosulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah orang sebelum keringatnya kering,” (HR. Ibnu Majah)<sup>35</sup>

Dalam menjelaskan Hadist ini Yusuf Qardhawi menjelaskan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka

---

<sup>34</sup>M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqh (Fiqh Mu'amalat)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 157

<sup>35</sup>Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, juz II*, (Beirut: Dar Al-Ahya Al-Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), hlm. 20

kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>36</sup>

Membayar upah sesegera mungkin dapat bermakna proporsional hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikut yang menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat ringan pekerjaannya, karena Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman.

﴿90﴾ وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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 dirugikan"*. (Q.S Ahqaaf: 19)

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip dalam Islam bahwa bayaran yang sama akan diberikan pada pekerja yang sama. Tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.

2. Upah harus dibayar sesuai kewajiban yang telah dikerjakan pekerja

Hal ini dapat dilihat pada makna yang tersirat dalam Al-Qura'an surat AS-Syu'ara ayat 183:

﴿١٨٣﴾ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: *Janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.*

Ayat di atas bermakna, bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya di perolehnya. Dalam

---

<sup>36</sup>Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*,(Jakarta: Robbani Press,2000), hlm. 405

pengertian yang jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa, janganlah membayar upah seseorang jauh di bawah upah biasanya diberikan. Hubungan antara pengusaha sebagai majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal belaka melainkan pekerja merupakan bagian dari keluarga pengusaha sehingga dalam memperlakukan pekerja layakannya kepada keluarga yang mengusung nilai-nilai kemanusiaan dan persaudaraan.

### 3. Tidak membayar upah dengan hasil riba

Allah memerintahkan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 279:

فَإِنْ

لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِمَبْعِئَاتِ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الرُّبَاةُ وَأُولَئِكَ هُمُ الرُّبَاةُ

ظَلَمُونَ ٢٧٩

*Artinya: Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya. (Al-Baqarah ayat 279)*

*Artinya: Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya. (Al-Baqarah ayat 279)*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam hal upah tidak selayaknya mengurangi atau mengambil hak-hak orang lain. Kepada majikan untuk membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka serta tidak melakukan hal-hal yang berbau riba dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya.

Islam memiliki beberapa ketentuan dalam pengupahan yaitu dengan memenuhi syarat-syarat:

1. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad, maksudnya adalah tercapainya indicator-indikator yang memenuhi akad tersebut seperti ijab kabul atau apa saja yang dianggap hukum untuk menunjukkan kerelaan.
2. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah dikemudian hari.
3. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan, maksudnya adalah objek yang akan dipakai tidak melanggar syara' ataupun dilarang.
4. Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.
5. Bernilai (*Mutaqawwim*) yaitu sesuatu yang boleh diambil manfaatnya menurut syara'. Atau semua harta yang baik jenisnya maupun cara memperoleh dan penggunaannya
6. Besaran upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak, maksudnya upah yang harus di bayarkan dan di terima oleh pekerja harus sesuai perjanjian di antara pihak tersebut ataupun sesuai kontrak yang di sepakati.
7. Tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak atau perjanjian) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan upah dibawah standar.<sup>37</sup>

## **2.6. Tingkatan dalam Pemberian Upah**

Dalam hal tingkatan dalam pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kehidupan berbisnis, di antaranya mengacu pada bakat dan keterampilan seorang pekerja. Adanya pekerja intelektual dan

---

<sup>37</sup>YusuF Qordhawi, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*,...hlm. 407



posisi pekerja atau buruh yang lemah, maka Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja sesuai dengan prinsip kelayakan dari upah. Upah itu menjadi tanggung jawab Negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu.

Tingkat upah minum ditentukan dengan memperhatikan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah, sehingga dalam kondisi apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Perkiraan besarnya upah diukur besarnya berdasarkan kadar jasa yang diberikan tenaga kerja, berdasarakan kesepakatan dari orang yang bertransaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli sesuai dengan manfaat serta waktu yang tepat dimana pekerjaan itu dilakukan. Sehingga pada suatu saat akan mengalami revisi sesuaia dengan tuntutan jaman.

### **1. Tingkat upah minimum**

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah. Selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak dilindungi dengan baik. Mengingat posisinya yang lemah itu, Islam memberikan perhatian dalam melindungi hak para pekerja dari segala gangguan yang dilakukan oleh majikannya (pengusaha). Oleh karena itu untuk melindungi kepentingana dari pelanggaran hak perlu ditentukan upah minimum yang dapat mencakup kebutuhan pokok hidup, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga

pekerja akan memperoleh kehidupan yang layak. Penyediaan kebutuhan pokok ini dapat disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat Thaha ayat 118-119:

وَقُلْ نَايِبًا دُمُاسَ ۖ كُنْ ۖ أَنْتَوَزُو ۖ حُكَّالَ ۖ حَنَّةً وَكَلَامٍ ۖ هَارِعَدًا حَي ۖ نَشِي ۖ تُمَاوَلَاتِق ۖ رَبَاهُ هَذَا لَشَّ

جَرَّةً فَتَكُونَا مَنَاظِلْمِينَ ۖ ۳۵

Artinya : "*Hai Adam, diamilah oleh kamu dan isterimu surga ini, dan makanlah makanan-makanannya yang banyak lagi baik dimana saja yang kamu sukai, dan janganlah kamu dekati pohon ini, yang menyebabkan kamu termasuk orang-orang yang zalim.*"(Surat Thaha ayat 118-119)

Kata 'tazmau' berarti menginginkan sesuatu dengan sangat atau sangat merindukannya; tampaknya ini menandakan bahwa kata 'tazmau' tidak saja mengacu pada haus karena ingin minum, tetapi juga merasa haus akan pendidikan dan bantuan media. Dengan demikian adalah tugas negara untuk memberikan pelayanan umum atau menetapkan upah minimum pada suatu tingkat yang membuat mereka (pekerja) mampu memenuhi kebutuhannya.

Dengan demikian berdasarkan ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian yang terkandung tidak sekedar kebutuhan lahir saja. Tetapi mereka harus mendapatkan pendidikan dan berbagai fasilitas pengobatan. Sehingga apabila upah dikaitkan dengan apa yang telah difasilitasi atau sesuai kebutuhan minimalnya adalah sangat tidak tepat karena akan menghalangi pekerja untuk menikmati kehidupan yang layak menurut ukuran masyarakat.

Negara mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu memperhatikan agar setiap pekerja memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar serta tidak memperbolehkan upah di bawah tingkat

minimum. Tingkat upah minimum ini harus selalu dipantau dan sewaktu-waktu direvisi kembali untuk melakukan penyesuaian tingkat harga dan biaya hidup dalam masyarakat.

## **2. Tingkat upah tertinggi**

Bakat dan keterampilan seorang pekerja merupakan salah satu faktor upahnya tinggi atau tidak. Pekerja yang intelektual dengan pekerja kasar, atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang, karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja, dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, Islam memang tidak memberikan upah berada di bawah upah minimum yang telah ditetapkan, demikian halnya Islam juga tidak membolehkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu melebihi sumbangsih dalam produksinya. Oleh karena itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut. Setidak-tidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga agar tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan.

Pentingnya menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar masyarakat tidak cenderung menjadi pengkonsumsi semua barang konsumsi. Gambaran tentang batas upah tertinggi dapat dilihat pada ayat al-Qur'an berikut ini:

وَأَنْ لِّيَ سَلِيلٌ ۗ إِنْسَانِيًّا لَا مَاسَعِيَ ۙ ٣٩

Artinya : “*dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*”(QS An Najm: 39)

dalam ayat lainnya juga disebutkan:

مَا عِنْدَكُمْ يَنْفَدُ وَمَا عِنْدَ اللَّهِ بَاقٌ ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۙ ٩٦

Artinya : *Apa yang di sisimu akan lenyap, dan apa yang ada di sisi Allah adalah kekal. Dan sesungguhnya Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*(QS An Nahl: 96)

Ayat di atas, menjelaskan bahwa upah yang dituntut oleh para pekerja dari majikan harus sesuai dengan apa yang telah usahakannya, bersama kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Sudah menjadi kewajiban bagi setiap majikan untuk memberikan upah yang baik dan cukup bagi Para pekerjanya agar mereka dapat menikmati kehidupan yang menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa batasan mengenai upah tertinggi adalah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Adapun besarnya tingkat upah maksimum pekerja akan bervariasi berdasarkan jasa yang disumbangkan dalam produksi.

### **3. Tingkat upah sebenarnya**

Islam telah menyediakan usaha pengamanan untuk melindungi hak majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat upah minimum atau naiknya upah melebihi batas upah maksimum seharusnya tidak terjadi. Upah yang sesungguhnya akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang sudah tentu dipengaruhi oleh standar hidup

pekerja, kekuatan efektif dari organisasi pekerja, serta sikap para majikan yang mencerminkan keimanan mereka terhadap balasan Allah SWT.<sup>38</sup>

Sebagai hasil interaksi antara kedua kekuatan antara majikan dan buruh, maka upah akan berada di antara upah minimum dan maksimum yang mengacu pada taraf hidup yang lazim serta kontribusi yang telah diberikan para pekerja. Jika pada suatu waktu upah minimum jatuh di bawah tingkat minimum ataupun sebaliknya, maka negara berhak melakukan campur tangan dan menetapkan upah sesuai dengan kebutuhan saat itu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat upah sebenarnya akan berkisar antara kedua batas upah berdasarkan hukum persediaan dan penawaran tenaga kerja dan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari kelompok kerja, sebagai hasilnya tingkat upah minimum dan maksimum akan ditetapkan berdasarkan standar hidup kelompok pekerja dan tetap merangkak naik sesuai dengan naiknya standar hidup tersebut.

### **BAB TIGA**

---

<sup>38</sup>Diakses dari <http://rianamuslikhah.blogspot.co.id/2015/02/makalah-upah-dalam-Islam.html> pada tanggal 10 November 2017 pukul 20.00 WIB

## **PENERAPAN SISTEM UPAH TENAGA KERJA PADA PT. GLOBAL PERKASA DITINJAU DARI HUKUM ISLAM**

### **3.1. Gambaran Umum tentang PT. Global Perkasa Kota Banda Aceh**

#### **1. Sejarah Berdirinya PT. Global Perkasa**

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, yang dimaksud dengan PT atau Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.<sup>39</sup>

Salah satu perseroan terbatas yang ada di Aceh adalah PT. Global Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan General Kontraktor Swasta yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pengadaan barang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2008, yang mana berawal dari pertemuan dan pembicaraan antara beberapa professional berkenaan dengan pelaksanaan pembangunan di Aceh yang baru bangkit dari musibah Tsunami. Pada saat ini pelaksanaan pembangunan sedang berlangsung di berbagai sektor secara besar-besaran, sehingga para professional ini sepakat untuk mendirikan sebuah perusahaan yang diberi nama PT. Global Perkasa.

Perusahaan yang berkedudukan di Banda Aceh ini didirikan oleh M. Yuanda Shahfitra pada tanggal 17 Oktober 2008 berdasarkan akta notaris Irma Savitry Harahap, S.H, Sp.N nomor 17.- dan telah disetujui oleh Menteri Hukum

---

<sup>39</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007, Perseroan Terbatas, Pasal 1 ayat 1.

dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. AHU-000935.AH.01.09.Tahun 2009. Pada saat didirikan, pemegang saham perusahaan terdiri dari M. Yuanda Syahfitra dengan jumlah nominal Rp 875.000.000,- , Yuliska Anggraini dengan jumlah nominal Rp 250.000.000,- dan Muhammad Yudiansyah dengan nominal Rp 125.000.000,-.

Sejalan dengan tuntutan kebutuhan pembangunan serta peningkatan profesionalisme perusahaan, kini pengelolaan pelaksana layanan jasa ini telah berkembang menjadi berbagai macam layanan jasa, diantaranya: General Contractor, Layanan Jasa Perencanaan Konstruksi dan Non Konstruksi, Layanan Jasa Survey dan Investigasi, Jasa Arsitektur, Layanan Jasa Tata Lingkungan, Layanan Jasa Konsultasi Keuangan, Pendidikan serta Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sedangkan di bidang Pengadaan Barang, perusahaan ini melaksanakan pengadaan Industri dan Non Industri. Perusahaan ini juga memiliki komitmen dalam menyediakan Layanan General Contractor dan Jasa Konsultasi yang profesional dan berkualitas.<sup>40</sup>

## 2. Peta Lokasi PT. Global perkasa

PT. Global Perkasa beralamat di Jalan Kapai Kleng No. 05 Gp. Doi, Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh.



Gambar 1. Peta Letak PT. Global Perkasa

### 3. Struktur Pengurus dan Organisasi

Struktur pengurus dan pengorganisasian merupakan suatu tindakan yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan dan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawan serta penentuan hubungan antara satuan organisasi. Struktur pengurus dan pengorganisasian ini bertujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan lancer, tertib dan dapat terwujud hubungan antara pimpinan dengan karyawan secara harmonis.

#### a. Susunan Pengurus

M. Yuanda Syahfitra : Direktur Utama

Yuliska Anggraini : Direktur

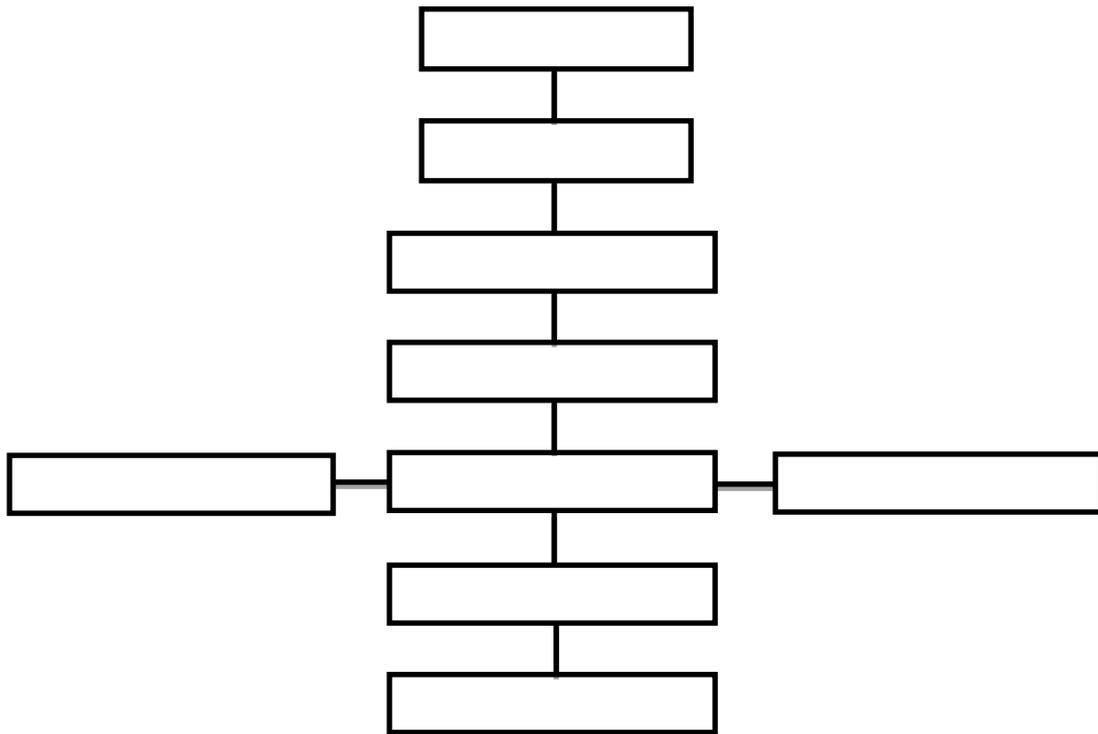
Andi Mulya : Direktur

M. Yudiansyah : Komisaris

#### b. Susunan Organisasi

Project Manager	: Teuku Reggi Fahran
Site Manager	: Adli Chalidi
Manager Keuangan	: Chalida Fitri
Staf Administrasi	: Khaira Putri Nurdin
	: Aulia Keusuma
Staf Lapangan	: Adi Chahyadi
	: Muhammad Taufik
Staf Logistik	: Muhammad Hanafi
Drafter	: Andi Effendi
Mandor atau kepala buruh	: Heri Saepul Bahri

Berikut susunan organisasi pada PT. Global Perkasa:



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Global Perkasa<sup>41</sup>

#### 4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Struktur organisasi dapat tergambar secara jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan bagian-bagian dalam perusahaan. Struktur organisasi diperlukan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan dan tercapainya suatu sistem pengendalian yang efektif dengan memberdayakan semua unsur sumber daya yang berguna dalam menyelesaikan proyek (pekerjaan).

Berikut adalah tugas dan wewenang dalam struktur organisasi dalam PT. Global Perkasa.

##### a. Direktur

---

<sup>41</sup>Data dari Reggi sebagai *Project Manager*, pada tanggal 22 Januari 2015, di PT. Global Perkasa

- Sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan kegiatan perusahaan, mengkoordinir serta membimbing kegiatan perusahaan sehari-hari.
- Mempertanggung jawabkan semua kewajiban yang menyangkut rugi laba perusahaan, produksi, keuangan dan pemasaran.

b. Site Manager

- Mengatur segala perencanaan pelaksanaan proyek serta merencanakan pemakaian bahan dan alat untuk pekerjaan setiap proyek yang ditangani sesuai dengan volume dan waktu penggunaan.
- Memberikan instruksi, pengarahan kepada pelaksana pekerjaan dalam menunjang pelaksanaan proyek serta mengontrol pelaksanaan pekerjaan agar mandor maupun tenaga kerja sesuai dengan tugas, kewajiban dan wewenangnya masing-masing.
- Bertanggung jawab menyampaikan laporan pelaksanaan pekerjaan kepada direktur.

c. Manager Keuangan

- Menangani dan mengawasi penerimaan dan pengeluaran segi dana dengan cara merencanakan, mengatur dan mengawasi penerimaan dan pengeluaran dana sehubungan dengan transaksi-transaksi yang terjadi.

- Menyediakan informasi kepada bagian-bagian yang lain mengenai kedudukan keuangan perusahaan
- Mengevaluasi laporan tahunan.

d. Staf Administrasi

- Tugasnya meliputi admin, logistic, dan lainnya yang mendukung pelaksanaan administrasi berjalan lancar.

e. Staf Lapangan

- Mengawasi laju pelaksanaan pekerjaan konstruksi fisik dari segi kualitas bahan bangunan serta pelaksanaannya.
- Mengawasi ketepatan waktu dan biaya pelaksanaan pekerjaan konstruksi fisik.
- Memberikan persetujuan mengenai laporan harian, bulanan, serta laporan pekerjaan tambahan maupun pekerjaan kurang dan penyelesaian keuangan yang diakibatkannya.

f. Staf Logistik

- Melakukan pengadaan barang dan/atau jasa yang diperlukan para unit kerja lain guna mendukung pelayanan dan operasional perusahaan.

- Melakukan analisa kebutuhan pengadaan barang dan/atau jasa yang diminta para unit kerja lain guna memenuhi pengadaan barang dan/atau jasa.

g. Drafter

- Membuat gambar pelaksana yaitu gambar detail yang disertai ukuran dan bentuk detail sebagai acuan pelaksana dalam mengerjakan pekerjaan bangunan (fisik).
- Menyesuaikan gambar perencana dengan kondisi lapangan
- Menjelaskan gambar kepada pelaksana lapangan

h. Mandor

- Memimpin dan melakukan pelaksanaan kegiatan proyek dalam mencapai target.
- Mengambil tindakan-tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran sesuai dengan tujuan yang ditetapkan untuk masing-masing tolak ukur dan dalam batas-batas jenis pengeluaran yang tercantum dalam anggaran yang bersangkutan.

i. Buruh

- Menyelesaikan pembuatan bangunan (fisik) sesuai arahan mandor dan waktu yang telah ditentukan.<sup>42</sup>

## **5. Jumlah Tenaga Kerja**

Jumlah tenaga kerja tetap pada PT. Global perkasa berjumlah 14 orang, namun yang akan diteliti oleh penulis untuk memperoleh data mengenai upah berjumlah 10 pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk menjalankan suatu proyek, perusahaan ini akan menyewa jasa buruh dan tenaga ahli sebagai pekerja tidak tetap untuk kelancaran pekerjaannya. Biasanya untuk sebuah pekerjaan, perusahaan menggunakan pekerja kontrak sebanyak 10 sampai 30 orang dan 2 sampai 5 orang tenaga ahli, tergantung besarnya suatu pekerjaan dan jangka waktu pekerjaan.

Dalam perusahaan ini, pekerja boleh memiliki pekerjaan lain selama perusahaan belum memiliki kontrak dengan pihak pemberi pekerjaan. Sama dengan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor lain, perusahaan ini tidak tiap tahun memiliki pekerjaan yang sama artinya tiap tahun perusahaan memberikan penawaran untuk memperoleh pekerjaan.<sup>43</sup>

## **6. Sumber Dana Perusahaan**

Dalam menjalankan pekerjaannya, setiap tahun PT. Global Perkasa memiliki dua sumber dana agar keuangan perusahaan lancar. Sumber pertama

---

<sup>42</sup>Hasil wawancara dengan Adli Chalidi, *Site Manager*, pada tanggal 24 Januari 2018, di PT. Global Perkasa.

<sup>43</sup>Hasil wawancara dengan Reggi, *General Manager*, pada tanggal 22 Januari 2018, di PT. Global Perkasa.

adalah sumber dana internal yaitu dana yang dibentuk atau dihasilkan sendiri oleh pemilik perusahaan untuk perusahaannya dalam mempersiapkan segala sesuatu kebutuhan pekerjaan. Dana tersebut berupa modal pribadi yang ditanamkan, laba dari proyek-proyek yang terjadi pada periode sebelumnya dan dana yang diperoleh dari metode depresiasi. Dana tersebut dapat digunakan untuk membeli peralatan kebutuhan kantor, upah pekerja juga dana mempersiapkan proyek. Kemudian sumber kedua, sumber eksternal yaitu sumber dana yang terdapat dari luar perusahaan. Sumber ini berasal dari para kreditur yang ingin mengambil bagian dari perusahaan. Sumber dana yang didapatkan dari kreditur menjadi hutang bagi perusahaan. Biasanya PT. Global Perkasa memperoleh pinjaman dari berbagai pihak, seperti:

a. Suplier

Suplier dalam bahasa indonesia disebut suplai atau penyuplai yang artinya pemasok, penyedia, penyedia barang yang dapat dibutuhkan dan dapat diperoleh. Penyuplai adalah penyedia suatu barang yang dapat diproduksi, disimpan, diperjualbelikan ataupun digunakan oleh pihak konsumen.

Suplier yang berhubungan dengan PT. Global Perkasa merupakan salah satu pihak pemberi pinjaman yang bekerja sama dengan perusahaan untuk membangun suatu proyek. Suplier memberikan dana kepada pihak perusahaan berupa penjualan barang secara kredit baik dalam jangka pendek (kurang dari 1 tahun) maupun jangka panjang (1 tahun sampai 10 tahun) tergantung kesepakatan dan jangka waktu penyelesaian proyek. Keuntungan yang mereka dapatkan adalah bagi perusahaan memperoleh barang secara cepat dan bisa dicicil atau diangsur

bayarannya, sehingga pengerjaan dapat berjalan cepat dan lancar juga perusahaan tidak perlu menunggu pencairan dana untuk membeli bahan proyek. Sedangkan bagi supplier, mereka mendapatkan pelanggan tetap yang membeli barang mereka sehingga keuntungan yang diperoleh lebih pasti.

b. Bank

Bank adalah lembaga kredit yang mempunyai tugas utama memberikan kredit disamping pemberian jasa-jasa lain di bidang keuangan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang ( lebih dari 10 tahun). Alternatif lainnya bagi perusahaan adalah memohon pinjaman kepada pihak bank. Biasanya pihak bank memberikan pinjaman dengan meminta kepada pihak perusahaan berupa agunan atau jaminan bank. Jaminan tersebut bisa berupa penahanan akta tanah atau rumah, maupun, surat kendaraan.

## **7. Jam Kerja**

Jam kerja pada PT. Global perkasa tergantung pada saat mendapatkan proyek. Biasanya setelah menandatangani proyek, para pekerja tetap bekerja dari pukul 09.00 WIB sampai jam 18.00 WIB atau 9 jam tiap hari kerja yaitu senin sampai jum'at. Tetapi terkadang juga para pekerja tetap mendapatkan tugas lembur, yaitu tugas diluar jam kerja yang telah ditentukan hanya pada saat-saat pekerjaan sedang diburu waktu.

Sedangkan pekerja seperti mandor berlaku borongan, yaitu mereka mengerjakan satu pembangunan secara kontrak dengan upah yang telah

ditentukan sesuai kesepakatan jangka waktu dalam kontrak sampai bangunan tersebut selesai, yaitu dari pukul 08.00 WIB sampai 17.00 WIB.

### 3.2 Praktik Sistem Pengupahan pada PT. Global Perkasa

Pada PT. Global Perkasa terdapat beberapa sistem upah yang diberikan kepada pekerja, sistem upah tersebut adalah sistem upah bulanan, sistem upah harian, sistem upah borongan atau *pre-order*. Selain sistem upah tersebut, perusahaan juga memberikan bonus kepada pekerja apabila pekerjaannya baik atau pekerja harus bekerja lembur.

#### a. Sistem bulanan

Sistem bulanan adalah pembayaran upah oleh perusahaan kepada pekerja yang diberikan setiap bulan. Upah bulanan hanya diberikan kepada beberapa pekerja yang dapat dilihat pada tabel 1. Upah bulanan yang diterima oleh pekerja yang mendapatkan upah bulanan berbeda, apabila perusahaan sedang menjalankan proyek dibandingkan dengan pada saat perusahaan belum menjalankan proyek. Untuk melihat perbandingan upah bulanan yang diterima pekerja pada saat perusahaan menjalankan proyek atau pada saat perusahaan belum menjalankan proyek dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2.

**Tabel 1. Besaran upah pekerja yang memperoleh upah bulanan pada PT. Global Perkasa pada saat perusahaan menjalankan proyek**

No	Jabatan	Jumlah Pekerja	Upah Satuan (Pekerja)	Jumlah Upah
1	Site Manager	1	Rp. 5.000.000,-	Rp. 5.000.000,-
2	Manager Keuangan	1	Rp. 3.000.000,-	Rp. 3.000.000,-

3	Staf Administrasi	2	Rp. 2.100.000,-	Rp. 4.200.000,-
4	Staf Lapangan	2	Rp. 2.100.000,-	Rp. 4.200.000,-
5	Staf Logistik	2	Rp. 2.100.000,-	Rp. 4.200.000,-
<b>Total</b>				<b>Rp. 20.600.000,-</b>

Sumber :*Data primer*

Berdasarkan tabel 1 terdapat beberapa jabatan yang memperoleh upah bulanan pada PT. Global Perkasa. Upah yang diperoleh berbeda-beda sesuai dengan jabatan dalam perusahaan tersebut. Site Manager memperoleh upah tertinggi sebesar Rp. 5.000.000,- setiap bulan, sedangkan jabatan Staf Administrasi, Staf Lapangan dan Staf Logistik memperoleh upah terendah sebesar Rp. 2.100.000,-. Pada tabel 1, menjelaskan besaran upah pekerja berdasarkan jabatan apabila perusahaan sedang menjalankan proyek, sedangkan upah bulanan yang diterima pekerja apabila perusahaan belum menjalankan proyek, dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Besaran upah pekerja yang memperoleh upah bulanan pada PT. Global Perkasa pada saat perusahaan belum menjalankan proyek**

No	Jabatan	Jumlah Pekerja	Upah Satuan (Pekerja)	Jumlah Upah
1	Site Manager	1	Rp. 700.000,-	Rp.700.000,-
2	Manager Keuangan	1	Rp. 700.000,-	Rp. 700.000,-
3	Staf Administrasi	2	Rp. 500.000,-	Rp. 1.000.000,-
4	Staf Lapangan	2	Rp. 500.000,-	Rp. 1.000.000,-
5	Staf Logistik	2	Rp. 500.000,-	Rp. 1.000.000,-
<b>Total</b>				<b>Rp. 4.400.000,-</b>

Sumber :*Data primer*

Berdasarkan tabel 2 upah yang diperoleh pekerja pada saat perusahaan belum memiliki pekerjaan atau proyek sesuai dengan jabatan pekerja dalam perusahaan tersebut. Site Manager memperoleh upah tertinggi sebesar Rp. 700.000,- setiap bulan, sedangkan jabatan Staf Administrasi, Staf Lapangan dan Staf Logistik memperoleh upah terendah sebesar Rp. 500.000,-. Pada tabel 1, menjelaskan besaran upah pekerja berdasarkan jabatan apabila perusahaan sedang tidak atau belum menjalankan proyek.<sup>44</sup>

Upah yang diterima pekerja pada saat perusahaan menjalankan proyek berbeda dengan pada saat perusahaan belum menjalankan proyek. Alasan perbedaan upah tersebut dikarenakan pada saat perusahaan sedang tidak menjalankan proyek, pekerja tidak bekerja atau bekerja secara pasif. Berdasarkan wawancara dengan pekerja, mereka dapat menerima keputusan jumlah upah yang ditetapkan perusahaan.

**b. Sistem upah harian**

Sistem upah harian adalah sistem yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dengan waktu per hari atau 8 jam kerja dalam satu hari. Berikut tabel 3 dijelaskan upah yang diberikan perhari kepada pekerja untuk satuan kelompok kerja.

**Tabel 3. Besaran upah pekerja yang memperoleh upah harian pada PT. Global Perkasa**

No	Jabatan	Jumlah Pekerja	Upah per Hari	Jumlah Upah
----	---------	----------------	---------------	-------------

---

<sup>44</sup>Hasil wawancara dengan Adli Chalidi, Site Manager, pada tanggal 24 Januari 2018 di PT. Global Perkasa

1	Mandor	1	Rp 120.000,-	Rp.120.000,-
2	Tukang	1	Rp. 100.000,-	Rp. 100.000,-
3	<i>Helper</i> (kernet)	2	Rp. 80.000,-	Rp. 160.000,-
<b>Total</b>				<b>Rp. 380.000,-</b>

Sumber :*Data primer*

Berdasarkan tabel 3 diatas, perusahaan membedakan upah harian kepada 3 jenis pekerja, yaitu mandor, tukang dan *helper* (kernet). Mandor memperoleh upah lebih besar yaitu Rp. 120.000,- dikarenakan tanggung jawabnya yang lebih besar daripada tukang dan *helper* (kernet). Mandor memiliki tanggung jawab baik terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan juga terhadap tukang dan *helper* (kernet).Sedangkan *helper* (kernet) memperoleh upah terendah karena mereka bekerja hanya untuk membantu pekerjaan tukang, seperti mengaduk semen, mengambil air, mengambil pasir dan sebagainya.<sup>45</sup>

### c. Upah borongan atau *by order*

Upah borongan atau *by order* merupakan pemberian upah oleh perusahaan kepada pekerja yang bersifat kontrak atau menurut perjanjian antara perusahaan dan pekerja.Upah borongan atau *by order* tidak diberikan per bulan atau per hari oleh perusahaan, melainkan per kontrak kerja. Upah tersebut biasanya diberikan oleh perusahaan untuk penyusun Rencana Anggaran Perusahaan (RAP), Rancangan Anggaran Biaya (RAB) serta kepada tenaga ahli yang digunakan jasanya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti perencanaan jalan atau bangunan digunakan jasa drafter untuk menggambar perencanaan tersebut.RAP

---

<sup>45</sup>Hasil wawancara dengan Heri, Mandor, pada tanggal 30Maret 2018 di PT. Global Perkasa

adalah rencana anggaran biaya proyek pembangunan yang dibuat kontraktor untuk memperkirakan berapa sebenarnya biaya sesungguhnya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kontrak kerja proyek konstruksi, sedangkan RAB adalah rencana anggaran biaya bangunan yang dibuat oleh konsultan perencana sebagai dasar untuk melakukan kontrak kerja konstruksi. jadi dari pengertian tersebut bisa kita lihat bahwa selisih antara RAP dan RAB merupakan gambaran awal untuk memperkirakan laba rugi perusahaan kontraktor. jadi fungsi RAP itu sangat penting dalam menunjang keberhasilan sebuah proyek konstruks. Pada tabel 4 berikut ini dijelaskan besaran upah yang diberikan untuk pekerja borongan atau *by order*.

**Tabel 4. Besaran upah pekerja yang memperoleh upah borongan atau *by order* pada PT. Global Perkasa**

No	Jabatan	Jumlah Pekerja	Upah per kontrak	Jumlah Upah
1	Penyusun RAP dan RAB	2	Rp 500.000,-	Rp.1.000.000,-
2	Tenaga Ahli	1	Rp. 5.000.000,-	Rp. 5.000.000,-
<b>Total</b>				<b>Rp. 6.000.000,-</b>

Sumber :*Data primer*

Pada tabel 4 diatas, tenaga ahli memperoleh upah sebesar Rp. 5.000.000,- per pekerjaan atau kontrak lebih besar daripada penyusun RAB dikarenakan para tenaga ahli diharuskan memiliki *skill* atau kemampuan dalam bidang yang

digelutinya dengan memiliki sertifikat tenaga ahli yang dapat ditunjukkan kepada pemilik perusahaan.<sup>46</sup>

Jadi, dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT Global Perkasa terdapat beberapa macam pekerja yaitu Site Manager, Manager Keuangan, Staf Administrasi, Staf Lapangan, Staf Logistik, Mandor, Tukang, *Helper* (Kernet), Penyusun RAP, Penyusun RAB, dan Tenaga Ahli. Sistem pengupahan yang diberikan perusahaan kepada pekerja menjadi 3, yaitu sistem upah bulanan, sistem upah harian serta sistem upah borongan atau *by order*.

Dari hasil wawancara dan pengamatan penulis sebagai *participant* (pengamat), para pekerja pada PT. Global Perkasa merasa bahwa komitmen perusahaan mengenai besaran upah yang dijanjikan pada saat kesepakatan kontrak sesuai dengan yang diperoleh oleh pekerja, yaitu tidak kurang dari yang disebutkan dalam kontrak, tetapi perusahaan kurang berkomitmen dalam hal jangka waktu pemberian upah sehingga tingkat kepuasan yang diperoleh oleh pekerja berkurang karena pada saat melaksanakan kontrak, perusahaan akan membayarkan upah setiap awal bulan atau pada saat pekerjaan selesai bagi pekerja borongan atau *by order*, tetapi terkadang pekerja harus menunggu pengupahan sampai 2 minggu atau bisa sampai bulanan. Jadi, menurut pekerja selain mengurangi tingkat kepuasan pekerja, keterlambatan memberikan upah dapat mengganggu aktifitas pekerjaan di lapangan.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup>Hasil wawancara dengan Regi, Proyek Manager, pada tanggal 22 Januari 2018 di PT. Global Perkasa

<sup>47</sup>Hasil wawancara dengan Hanafi, Staf Logistik, pada tanggal 25 Januari 2018 di PT. Global Perkasa

### **3.3 Pandangan Hukum Islam terhadap Pembayaran Upah pada PT. Global**

#### **Perkasa**

Dalam hukum Islam, untuk menjelaskan tentang pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak perusahaan selaku pihak pertama kepada para pekerja selaku pihak kedua, dapat dilihat dengan menggunakan ketentuan dalam hukum wadh'i. Para ulama fiqh menyatakan bahwa hukum wadh'i itu ada lima macam, yaitu :

#### **a. Sebab**

Sebab menurut bahasa adalah sesuatu yang dapat menyampaikan kepada sesuatu yang lain.<sup>48</sup> Sedangkan menurut istilah adalah sesuatu yang dijadikan oleh syar'i sebagai tanda atas musababnya dan mengkaitkan keberadaan musabab, dengan ketiadaannya.<sup>49</sup> Hukum syara' kadang-kadang diketahui melalui tanda yang menunjukkan bahwa perbuatan itu menjadi kewajiban mukallaf. Misalnya, seorang pekerja dibayarkan upahnya sebab telah bekerja, apabila pekerja belum menyelesaikan pekerjaannya maka upah belum bisa atau tidak bisa dibayarkan.

Dengan demikian terlihat hukum wadh'i dalam hal ini adalah sebab, dengan hukum taklifi keberadaan hukum wadh'i itu tidak menyentuh esensi hukum taklifi. Hukum wadh'i hanya sebagai petunjuk atau indikator untuk pelaksanaan hukum taklifi. Akan tetapi, para ulama' ushul fiqh menetapkan bahwa sebab itu harus muncul dari nash, bukan buatan manusia.

---

<sup>48</sup>Ali bin Muhammad Al-Amidi, *al-Ihkam fi Ushul al-Ahkam* juz III, Al-Amidi, (Darus Shomi'i, Riyadh - Arab Saudi,, 2003) hlm.89

<sup>49</sup>Abdul Wahab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, Terjemahan Moh. Zuhri, cetakan I, (Semarang: Dina Utama, 1994) hlm. 171

## **b. Syarat**

Syarat ialah sesuatu yang berada di luar hukum syara', tetapi keberadaannya hukum syara' bergantung kepadanya. Apabila syarat tidak ada, hukum pun tidak ada, tetapi, adanya syarat tidak mengharuskan adanya hukum syara'.<sup>50</sup> Misalnya wudhu' adalah salah satu syarat sahnya shalat. Sholat tidak dapat dilaksanakan, tanpa berwudhu' terlebih dahulu. Akan tetapi apabila seseorang berwudhu', ia tidak harus melaksanakan shalat.

## **c. Mani' atau penghalang**

Mani' menurut bahasa berarati “ penghalang “. Sedangkan dari segi istilah yang dimaksud dengan mani' adalah :<sup>51</sup>

مَا رَتَّبَ الشَّارِعُ عَلَى وُجُودِهِ عَدَمَ وُجُودِ الْحُكْمِ أَوْ عَدَمَ السَّبَبِ أَيُّ بَطْلَانُهُ

Artinya : *Sesuatu yang ditetapkan oleh syar'i keberadaannya menjadi ketiadaan hukum atau ketiadaan sebab, maksudnya batalnya sebab itu.*

Misalnya hubungan suami istri dan hubungan kekerabatan menyebabkan timbulnya hubungan kewarisan ( waris-mewarisi ). Apabila ayah wafat, istri dan anak mendapatkan bagian warisan dari harta ayah atau suami yang wafat sesuai dengan bagian masing-masing akan tetapi, hak mewarisi ini bisa terhalang apabila anak atau istri yang membunuh suami atau ayah tersebut. Jadi, yang menghalangi

---

<sup>50</sup>Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqh*, Cetakan IV, (Bandung: Pustaka Setia, 2010) hlm. 313

<sup>51</sup>Abu Zahrah, *Ushul Fiqh*, Terjemahan Saefullah Ma'shum, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2005) hlm. 56

ahli waris untuk mendapatkan warisan itu karena membunuh orang yang mewarisi.<sup>52</sup>

Kaitan antara sebab, syarat dan mani' dari rumusan definisi dan penjelasan diatas, terlihat bahwa antara sebab, syarat, dan halangan terdapat hubungan yang saling terkait. Mani' ada bersamaan dengan sebab dan syarat, dan berakibat tidak adanya hukum disebabkan keberadaan mani'. Misalnya, matahari telah tergelincir sebagai penyebab disebabkannya shalat dhuhur dan seorang wanita mukallaf wajib berwudhu' sebagai syarat sah shalat. Tetapi jika wanita yang akan shalat itu sedang haid yang menjadi penghalang ( mani' ) maka hukumnya menjadi tidak ada, karena wanita dalam keadan haid tidak boleh melaksanakan shalat.<sup>53</sup>

#### **d. Ash-Shihah, Al-Buthlan dan Al-Fasad**

##### **1. Pengertian Ash-Shihah, Al-Buthlan dan Al-Fasad**

###### *a) Ash-Shihah*

Secara bahasa Sah atau *Shihah* (الصحة) atau *shahih* (الصحيح) lawan dari *mariidhah* (المريضة) yang artinya sakit. Secara istilah, para ahli ushul fiqh merumuskan definisi sah dengan :

---

<sup>52</sup>Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqh*, ... hlm. 314

<sup>53</sup>Nasrun Harun, *Ushul Fiqh I*, Cetakan I, (Jakarta:Logos, 1996), hlm.269

تَرْتُبُ ثَمَرَتَهُ الْمَطْلُوبَةَ مِنْهُ شَرْحًا عَلَيْهِ. فَإِذَا حَصَلَ السَّبَبُ وَتَوَفَّرَ الشَّرْطُ وَانْتَفَى الْمَانِعُ تَرْتَبَتِ الْأَثَارُ

الشَّرْطُ عَلَيْهِ عَلَى الْفِعْلِ

Artinya : *Tercapainya sesuatu yang diharapkan secara syara', apabila sebabnya ada, syarat terpenuhi, halangan tidak ada, dan berhasil memenuhi kehendak syara' pada perbuatan itu.*

Maksudnya adalah sesuatu perbuatan dikatakan sah apabila terpenuhi sebab dan syaratnya, tidak ada halangan dalam melaksanakannya, serta apa yang diinginkan syara' dari perbuatan itu berhasil dicapai. Misalnya seseorang melaksanakan shalat dengan memenuhi rukun, syarat dan sebab serta orang yang shalat itu terhindar dari mani' atau terhalang. Apabila shalat dhuhur akan dilaksanakan, sebab wajibnya shalat itu telah ada yaitu matahari telah tergelincir, orang yang akan shalat itu telah berwudhu' dan tidak ada mani' dalam mengerjakan shalat tersebut maka shalat yang dikerjakan tersebut sah.<sup>54</sup>

#### b) Al- Bathl

Secara etimologi batal yang dalam bahasa arab ialah *al-buthlan* (البطلان) yang berarti rusak dan gugur hukumnya. Secara terminologi menurut Mushtafa Ahmad al-Zarqa', yang mengatakan batal adalah :

بَحْثُ التَّصَرُّفِ الشَّرْعِيِّ عَنِ إِعْتِبَارِهِ وَأَثَرِهِ فِي نَظَرِ الشَّرْعِ

Artinya : *Tindakan hukum yang bersifat syar'i terlepas dari sasarannya, menurut pandangan syara'.*

Maksudnya adalah tindakan hukum yang bersifat syar'i tidak memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh syara', sehingga apa yang dikehendaki syara' dari

<sup>54</sup>Nasrun Harun, *Ushul Fiqh 1*, Cet. I, (Jakarta: Logos, 1996), hlm. 270-272

perbuatan tersebut lepas sama sekali (tidak tercapai). Misalnya suatu perbuatan tidak memenuhi rukun atau tidak memenuhi syarat, atau suatu perbuatan dilaksanakan ketika ada mani' (penghalang). Perbuatan seperti itu dalam pandangan syara' tidak sah (*bathl*). Misalnya dalam transaksi jual beli apabila yang melakukannya adalah orang yang belum atau tidak cakap bertindak hukum (seperti anak kecil atau orang gila) maka hukum jual beli tersebut tidak sah.

Dengan demikian, keabsahan suatu perbuatan ditentukan oleh terpenuhinya atau tidaknya rukun, syarat, dan penyebab perbuatan itu, dan tidak mani' untuk melaksanakan perbuatan itu. Tetapi apabila perbuatan itu tidak memenuhi syarat, rukun, dan sebabnya belum ada, atau ada mani', maka perbuatan itu menjadi batal.<sup>55</sup>

Disamping istilah sah dan batal, dalam fiqh islam juga dikenal dengan istilah fasad, yang posisinya diantara sah dan batal.

c) *Al-Fasad*

Secara etimologi, *fasad* (الفساد) berarti "perubahan sesuatu dari keadaan yang semestinya (sehat)." Dalam bahasa indonesia berarti "rusak". Dalam pengertian terminologi menurut jumhur ulama bahwa antara batal dan fasad mengandung esensi yang sama, yang berakibat kepada tidak sahnya perbuatan itu. Apabila sesuatu perbuatan tidak memenuhi syarat, rukun, dan tidak ada sebabnya, atau ada mani' terhadap perbuatan tersebut, maka perbuatan itu disebut fasad atau batal.

---

<sup>55</sup>Nasrun Harun, *Ushul Fiqh I*, Cet.I, (Jakarta:Logos, 1996), hlm. 273

Menurut ulama Hanafiyyah juga mengemukakan hukum lain yang berdekatan dengan batal, yaitu fasad. Menurut mereka fasad adalah terjadinya suatu kerusakan dalam unsur-unsur akad. Maksudnya adalah akad itu pada dasarnya adalah sah, tetapi sifat akad itu tidak sah. Misalnya melakukan jual beli ketika panggilan shalat jum'at berkumandang. Jual beli dan shalat jum'at sama-sama memiliki dasar hukum. Akan tetapi jual beli itu dilaksanakan pada waktu yang sifatnya terlarang untuk melakukan jual beli, maka hukumnya menjadi fasad atau rusak.<sup>56</sup>

**e. 'Azimah dan Rukhshah**

'Azimah adalah hukum-hukum yang disyari'atkan oleh Allah kepada seluruh hambanya sejak semula. Maksudnya belum ada hukum sebelum hukum itu disyari'atkan oleh Allah. Misalnya jumlah shalat dhuhur adalah empat raka'at. Jumlah raka'at ini ditetapkan Allah sejak semula, dimana tidak ada hukum lain yang menetapkan jumlah raka'at shalat dhuhur. Hukum tentang shalat dhuhur tersebut adalah empat raka'at, disebut dengan 'Azimah.<sup>57</sup>

Adapun yang dimaksud *al-Rukhshah* sebagian ulama' ushul fiqh ialah :

مَا شُرِعَ مِنَ الْأَحْكَامِ لِلتَّخْفِيفِ عَنِ الْعِبَادِ فِي أَحْوَالٍ خَاصَّةٍ

Artinya : *Hukum-hukum yang disyari'atkan untuk keringanan bagi mukallaf dalam keadaan tertentu."*

Adapun contohnya yaitu :

---

<sup>56</sup>Nasrun Harun, *Ushul Fiqh 1*, Cet.I, (Jakarta:Logos, 1996), hlm. 273

<sup>57</sup>Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqh*, Cet.IV, (Bandung: Pustaka Setia, 2010) hlm. 315

- a. Rukhsah untuk melakukan perbuatan yang menurut ketentuan syari'at yang umum diharamkan, karena darurat atau kebutuhan. Contohnya, boleh memakan daging babi jika keadaan darurat, diman tidak terdapat makanan selain itu yang jika tidak dimakan maka jiwa seseorang akan terancam. Berdasarkan firman Allah :

....وقد فصّل لكم ما حرم عليكم مالا ما اضطررتم اليه

Artinya : ...”*padahal sesungguhnya Allah telah menjelaskan kepada kamu apa yang diharamkan-Nya atasmu, kecuali apa yang terpaksa kamu memakannya...*” (QS. Al-An'am:119)

- b. Rukhsah untuk meninggalkan yang menurut aturan syari'at yang umum diwajibkan, karena kesulitan melaksanakannya. Contohnya, barang siapa dalam keadaan sakit atau berpergian pada bulan ramadhan, maka ia diperbolehkan untuk buka puasa. Sebagaimana firman Allah :<sup>58</sup>

فَمَنْ كَانَ مِنْكُمْ مَّرِيضًا أَوْ عَلَى سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِنْ أَيَّامٍ أُخَرَ

Artinya : ...*Maka barang siapa di antara kamu ada yang sakit atau dalam perjalanan (lalu ia berbuka puasa), maka (wajiblah baginya berpuasa) sebanyak hari yang ditinggalkan itu pada hari-hari yang lain...* (QS. Al- Baqarah: 184)

Berikut ini dijelaskan pembayaran upah yang dilakukan oleh PT. Global

Perkasa dari konsep hukum wadh'I, yaitu sebab dan syarat.

#### **a. Sebab menerima upah**

Seorang pekerja mendapatkan upah karena adanya sebab. Sebab dalam hal ini adalah kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang

---

<sup>58</sup>Abdul Wahab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, Terj. Moh. Zuhri, cet. I, (Semarang: Dina Utama, 1994) hlm. 176-177

akan bekerja pada PT. Global Perkasa. Pekerja akan memperoleh upah dari perusahaan apabila kontrak kerja yang disepakati telah dilakukan, artinya pekerja telah menyelesaikan kewajibannya.

Kontrak yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja berupa mematuhi segala peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan, jam kerja bagi dimulai dari pukul 9.00 WIB sampai 18.00 WIB atau 9 jam perhari tiap hari kerja yaitu senin sampai jum'at serta kerja pada jam lembur pada saat dibutuhkan perusahaan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja di masing-masing posisi, upah pekerja serta bonus kerja lembur yang akan diberikan oleh pihak perusahaan pada setiap awal bulan, pihak perusahaan memberikan cuti serta insentif bagi pekerja yang membutuhkan pengobatan sesuai dengan syarat, peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan perusahaan.

Setiap pekerja yang telah melaksanakan sesuai kontrak, maka pekerja berhak memperoleh yaitu upah pada setiap awal bulan serta bonus pada akhir tahun.

#### **b. Syarat yang dikeluarkan oleh perusahaan**

Syarat dalam perusahaan berupa persyaratan yang harus disepakati oleh kedua pihak yaitu kesepakatan yang harus disetujui oleh kedua pihak yang dilakukan secara lisan dan tulisan. Syarat tersebut dibedakan menjadi 3, yaitu:

##### **1. Pekerja tetap atau staf**

Perusahaan memberikan kepada pekerja tetap berupa persyaratan-persyaratan yang harus disanggupi sebaliknya perusahaan berusaha sanggup

membayarkan upah mereka sesuai perjanjian antara mereka. Persyaratan tersebut meliputi status pendidikan terakhir minimal SMA / sederajat, kemampuan atau keahlian yang dimiliki seorang pekerja, sertifikat pendukung lainnya yang dimiliki pekerja seperti sertifikat komputer, mampu bekerja sesuai jam kerja yang diatur perusahaan.

## 2. Tenaga Ahli

Perusahaan akan menggunakan jasa tenaga ahli untuk membantu dan memperlancar pengerjaan proyek perusahaan. Salah satu tenaga ahli yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah drafter untuk menyelesaikan proyek perusahaan saat ada proyek perencanaan bangunan dan jalan. Seorang tenaga ahli diwajibkan memiliki sertifikat tenaga ahli serta memiliki pengalaman kerja di bidang yang didalamnya.

## 3. Mandor, tukang dan *helper* (kernet)

Untuk menyelesaikan pekerjaan dalam lapangan, perusahaan mempekerjakan mandor untuk memimpin pekerjaan bangunan atau pekerjaan fisik. Perusahaan memberi persyaratan bagi mandor yaitu berupa pengalaman pekerja di bidang pekerjaan fisik sebagai mandor, maksudnya seorang mandor harus mengerti hal-hal yang harus dilakukan dalam pekerjaan fisik, mampu bekerja sesuai jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk mengerjakan proyek.<sup>59</sup>

## c. Hak pekerja

---

<sup>59</sup>Hasil wawancara dengan reggi, *Project Manager*, pada PT. Global Perkasa., tanggal 12 April 2018

Setelah mengerjakan segala syarat maupun kontrak yang diberikan perusahaan, maka pekerja memiliki hak untuk memperoleh upah sebagai imbalan atas setiap apa yang telah mereka kerjakan. Imblan atau upah tersebut dibagi menjadi 3, yaitu:

- 1) Setiap pekerja tetap atau staf memperoleh upah sebesar Rp 2.100.000,- per bulan, tetapi pada saat perusahaan belum memiliki proyek, mereka diberikan upah sebesar Rp 500.000,-. Serta bonus pada akhir tahun untuk menggantikan upah lembur yang tidak diberikan setiap bulannya, biasanya pekerja memperoleh bonus antara Rp. 800.000,- sampai dengan Rp. 1.500.000,-. Sedangkan site manager dan Manager keuangan memperoleh upah yang berbeda dikarenakan tanggung jawab sebagai pekerja lebih besar. Site manager memperoleh upah Rp. 5.000.000,- per bulan, bagi manager keuangan, upah dibayarkan sebesar Rp. 3.000.000,- per bulan sedangkan pada saat belum memiliki proyek mereka diberi upah sebesar Rp. 700.000,- per bulannya.
- 2) Kepada mandor, tukang, *helper* atau kernet upah diberikan secara per hari, yaitu setiap hari mereka bekerja, pekerjaan mereka dihargai sebesar Rp. 120.000,- bagi mandor, Rp. 100.000,- bagi tukang dan bagi *helper* atau kernet sebesar Rp. 80.000,- per hari.
- 3) upah borongan atau by order diberikan kepada penyusun RAB, RAP dan tenaga ahli. Bagi penyusun RAP dan RAB mereka diberikan upah sebesar Rp. 500.000,- per pekerjaan, sedangkan upah seorang tenaga ahli berkisar antara Rp 5.000.000,- sampai Rp 15.000.000,- / satuan kerja, tergantung

berapa besar nilai pekerjaan dan sesuai kesepakatan pemilik dan tenaga ahli.

Dalam hal ini, praktik pengupahan yang dijalankan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang diberikan Rasulullah, yaitu perusahaan telah menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja.

Hadist Rasulullah:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يُبَيَّنَ

لَهُ أَجْرُهُ وَعَنِ النَّجْشِ وَاللَّمْسِ وَالْقَاءِ الْحَجَرِ (احمد)

Artinya : *Sesungguhnya Nabi melarang mempekerjakan buruh sampai ia menjelaskan besaran upahnya, melarang Lams, najash dan ilqa' al-hajr* (H.R. Ahmad)

Mengenai prosedur pelaksanaan pengupahan pekerja, manajemen PT. Global Perkasa mengenai pemberian upah dilakukan sesuai kesepakatan pengusaha dengan pekerjanya, yang mana perjanjian mengenai besarnya upah sangat penting dalam hubungan pekerjaan. Dengan adanya perjanjian upah diawal, maka pekerja dapat melakukan tawar menawar mengenai upahnya. Sebab, di dalam Islam, pekerja juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya.

PT. Global Perkasa memang membayarkan sesuai dengan nilai upah yang disepakati, tetapi dalam persyaratan yang disepakati antar kedua pihak tersebut terdapat jangka waktu pembayaran upah yang mana bahwa perusahaan tidak sanggup melaksanakannya. Pekerja merasa bahwa perusahaan terkesan menunda-

nunda untuk memberikan upah kepada mereka.<sup>60</sup> Sesuai dengan hadis Nabi Muhammad SAW tentang waktu pembayaran upah harus diberikan sebelum keringat pekerja kering. Hal tersebut tidak sesuai dengan sabda Rasulullah saw, yang diriwayatkan oleh Abu Daud sebagai berikut:

نَحَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ

بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ

أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya : *Al-Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa'id ibn Athiyyah al-Salamiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari Abdillah ibn Umar dia berkata: Rasulullah Saw. telah berkata: "Berikan kepada buruh ongkosnya sebelum kering keringatnya". (H.R. Ibnu Majah)<sup>61</sup>*

Maksudnya bahwa perusahaan harus melaksanakan sesuai yang disepakati dengan pekerjanya, mereka telah terikat dengan persyaratan yang ada dalam kesepakatan tersebut yaitu dengan menyetorkan pembayaran upah terhadap pekerja apabila pekerjaan mereka telah selesai.

Dalam memenuhi upah pekerja, selain hukum Islam khususnya di Aceh juga di atur dalam Undang-undang yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu Peraturan Gubernur Aceh Nomor 72 Tahun 2016 Pasal 2 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017 yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh

---

<sup>60</sup>Hasil wawancara dengan hanafi, *staf logistik*, pada PT. Global Perkasa tanggal 22 Januari 2018.

<sup>61</sup>Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, juz II*, (Beirut: Dar Al-Ahya Al- Kutub al- Arabiyyah, t.t., 2008), hlm. 20

tahun 2017 ditetapkan sebesar Rp. 2.500.000,- yang merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja 7 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 6 hari per minggu dan 8 jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja 5 hari per minggu.

PT. Global Perkasa menetapkan kepada pekerja tetap dengan upah bulanan sebesar Rp. 2.100.000,- dalam waktu kerja 9 jam per hari atau 54 jam per minggu. Aturan yang diberlakukan oleh PT. Global Perkasa dengan menetapkan upah pekerjanya tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang diberlakukan di Aceh bahkan jam kerja yang ditetapkan melebihi dari peraturan yang ada. Tetapi pihak pekerja tidak terlalu mempersalahkan, karena pihak perusahaan mengaku bahwa pendapatan perusahaan tidak akan cukup bila dibayarkan sesuai peraturan pemerintah, hanya saja para pekerja berharap upah yang dibayarkan tidak terlalu lama ditunda melebihi jangka waktu yang dijanjikan.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup>Hasil wawancara dengan Hanafi dan Putri, *pekerja* pada tanggal 30 maret 2018 di PT. Global PeSrka.

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan dalam pembahasan tersebut di atas mengenai Tinjauan hukum Islam terhadap sistem upah tenaga kerja pada PT. Global Perkasa, maka dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya adalah:

1. Sistem penetapan upah yang ditetapkan oleh PT. Global Perkasa kepada pekerja dibagi menjadi 3, yaitu sistem bulanan yang diberikan kepada Site Manager, Manager Keuangan dan Staf, sistem harian yang diberikan kepada mandor, tukang dan *helper* atau kernet dan sistem borongan atau *by order* yang diberikan kepada staf ahli.
2. Konsep upah dalam hukum Islam menekankan pada sisi akad atau kontrak kerja yang harus disepakati oleh kedua belah pihak. Adapun akad dalam fiqh muamalah dalam hal upah-mengupah yaitu akad *Ijarah*. Akad ini merupakan akad sewa-menyewa suatu manfaat, baik dari manfaat suatu benda maupun manfaat dari jasa seseorang, yang membutuhkan imbalan atau balas dari pihak yang menyewa. Dimana jumlah imbalan sudah ditentukan dan waktunya pun sudah ditentukan. Dalam hal menyewakan suatu manfaat dari jasa seseorang disebut juga upah-mengupah. Hukum Islam yang mengatur tentang pengupahan yang dilakukan oleh PT. Global Perkasa termasuk kedalam hukum wadh'i yaitu sebab dan syarat. Sebab yaitu pekerja mendapatkan upah karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kontrak yang diberikan

perusahaan. Syarat yaitu aturan-aturan yang ditawarkan perusahaan dan harus disanggupi ataupun dimiliki oleh setiap pekerja yang akan bekerja di perusahaan tersebut. Dalam pandangan hukum Islam, upah yang dibayarkan oleh perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dalam Islam. Perusahaan telah menyebutkan dalam kontrak, bagaimana upah yang diterima pekerja, tetapi perusahaan belum bisa memberikan sesuai dengan kesepakatan seperti dalam hadits nabi tentang memberikan upah sebelum keringatnya kering, maksudnya perusahaan tidak membayarkan sesuai dengan jangka waktu pembayaran yang telah disepakati dengan pekerja, jadi pekerja belum memperoleh upah walaupun telah menyelesaikan pekerjaannya ataupun sudah sampai tempo pembayaran.

#### **4.2. Saran**

Permasalahan perburuhan sangatlah kompleks dan sangat rawan, oleh karenanya mudah sekali digunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mendapatkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya dengan menghalalkan segala cara tanpa memperhatikan prinsip agama dan kemanusiaan dalam hubungan Industrial. Untuk menghindari hal-hal yang demikian maka disarankan:

1. Perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja di luar pemberian upah untuk pekerja yaitu dengan memberikan bonus yang bisa menjadikan motivasi untuk pekerja dalam meningkatkan kinerja dalam

bekerja di perusahaan.

2. Perusahaan perlu menaati atau menjalankan kewajibannya sesuai dengan hukum Islam yaitu sesuai dengan ketetapan dalam Al-Qur'an dan anjuran dalam hadist nabi.
3. Perusahaan perlu meningkatkan produktivitas dan kinerjanya untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar sehingga dapat membayarkan upah sesuai dengan perjanjian dan bisa mengikuti peraturan pemerintah yaitu Peraturan Gubernur Aceh Nomor 72 Tahun 2016 Pasal 2 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2017 yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2017 ditetapkan sebesar Rp. 2.500.000,-.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Wahab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, Terjemahan Moh. Zuhri, cetakan I, (Semarang: Dina Utama, 1994)
- Abu Saud, Mahmud,. Terjemahan Garis-garis Besar Ekonomi Islam, (Jakarta: Gema Insani Press)
- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, ter. Soerayo dan Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995)
- Ahmad, Abi Husain., *Mu'jam Muqayis Al-Lughah*, Juz III, (Beirut: Dar al-Fikr li al-Taba'ah Wa al-Nasyir Wa al-Tauzi, 1979)
- Ali, Zainuddin, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)
- Ali bin Muhammad Al-Amidi, *al-Ihkam fi Ushul al-Ahkam* juz III, Al-Amidi, (Darus Shomi'i, Riyadh - Arab Saudi,, 2003)
- Anwar, Samsul, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007)
- Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, juz II*, (Beirut: Dar Al-Ahya Al- Kutub al- Arabiyyah, t.t., 2008)
- Al-Shiddieqy, T.M. Hasby., *Pengantar Hukum Islam*, Jilid II, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975)
- Al-Shiddieqy, T.M. Hasby., *Falsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1974)
- Basyir, Ahmad Azhar., *Refleksi atas Persoalan KeIslaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994)
- Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Yogyakarta PPMI, 2000)
- Haliman., *Hukum Pidana Syari'at Islam Menurut Ajaran Ahlu Sunnah*, (Jakarta: Bulan Buntang, 1991)
- Hasan, M. Ali., *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqh (Fiqh Mu'amalat)*,

(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004)

Harun, Nasrun., *Ushul Fiqh 1*, Cetakan I, (Jakarta:Logos, 1996)

<http://rianamuslikhah.blogspot.co.id/2015/02/makalah-upah-dalam-Islam.html>

Imam Abi Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Mughirah Ibn Bardizbah Al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Bairut: Al-Maktabah Atsaqafiyah)

Muhammad, *Metode Pemikiran Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*, (Jakarta: Raja Wali Press, 2008)

Muhammad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Waqaf, 2003)

Munawwir, Ahmad Warson., *Al Munawwir Kamus Arab – Indonesia*, edisi II, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997)

Nazir, Moh., *Metode Penelitian*, (Darussalam: Ghalia Indonesia, 1983)

Profil PT. Global Perkasa

Qardhawi, Yusuf.,*Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2000)

Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, ( Bandung: Alfabeta, 2005)

Ruslan, Rosadi.,*Metode Penelitian Relation dan Komunikasi*, ED 1, Cet. Ke-2 (Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada, 2004)

Sabiq, Sayyid., *Fiqih Sunnah*, Jilid III (Beirut: Dar al-Kitab al-‘Arabiyy, 1971)

Shihab, M. Quraish., *Tafsir Al-Misbah jilid 1*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002)

Shihab, Quraish.,*Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasihan Al-Qur’an*,(Jakarta: Lentera Hati, 2002)

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2007)

Suhendi, Hendi.,*Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002)

Suryabrata, Sumadi.,*Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2006)

Syafe’I, Rachmat., *Ilmu Ushul Fiqh*, Cetakan IV, (Bandung: Pustaka Setia, 2010)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007, Perseroan Terbatas,  
Pasal 1 ayat 1.

Widjajakusuma, Karebet, dkk, *Pengantar Manajemen Syariah*, (Jakarta: Khairul  
Bayan 2003)

Wawancara dengan pekerja PT. Global Perkasa

Zahrah, Abu., *Ushul Fiqh*, Terjemahan Saefullah Ma'shum, (Jakarta: Pustaka  
Firdaus, 2005)

Zuhaili, Wahbah, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu Jilid 7*, (Jakarta: Gema Insani, 2011)

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. Nama : Fauzan Adhim
2. Tempat/Tanggal Lahir : Cot Puuk, 11 November 1992
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Pekerjaan/NIM : Mahasiswa/121 108 966
5. Agama : Islam
6. Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
7. Status Perkawinan : Belum Kawin
8. Alamat : Jalan K. Mahmud No. 3 Lambhuk  
Kec. Ulee Kareng Banda Aceh

9. Orang Tua

- a. Nama Ayah : Bustami
- b. Pekerjaan Ayah : PNS
- c. Nama Ibu : Nurhayati
- d. Pekerjaan Ibu : IRT
- e. Alamat Lengkap : Jalan K. Mahmud No. 3 Lambhuk  
Kec. Ulee Kareng Banda Aceh

10. Pendidikan

- a. SD : SD Negeri 54 Prada Utama Banda Aceh
- b. SMP : MTsN Model Banda Aceh
- c. SMA : MAN Model Banda Aceh
- d. Perguruan Tinggi : Fakultas Syari'ah dan Hukum Prodi Hukum  
Ekonomi Syari'ah Masuk Tahun 2011 s/d2018

Demikianlah daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 25April 2018

Penulis

**Fauzan Adhim**