

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN RUMAH SAKIT
DITINJAU DALAM KONSEP *IJARAH BIL AL-'AMAL*
(Studi Kasus Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati)**

SKRIPSI



Diajukan oleh:

SYUKRAN ZAUZI

NIM. 150102042

Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum

Prodi Hukum Ekonomi Syariah

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM – BANDA ACEH
2019 M/1440 H**

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN RUMAH SAKTI DIDINTAJU
DALAM KONSEP IJARAH BIL AL-'AMAL**
(Studi Kasus Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati)

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
dalam Ilmu Hukum Islam

Oleh:

SYUKRAN ZAUZI

NIM. 150102042

**Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah**

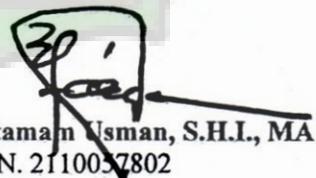
Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan Oleh :

Pembimbing I



Dr. Husni Mubarak, Lc., MA
NIP. 198204062006041003

Pembimbing II



Bustaman Usman, S.H.I., MA
NIDN. 2110057802

**SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN RUMAH SAKIT
DITINJAU DALAM KONSEP *IJARAH BIL AL-'AMAL*
(Studi Kasus Rumah Sakit Pertamina Unani Rosnati)**

SKRIPSI

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

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 6 November 2019 M
10 Rabiul Awal 1441 H

Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

Dr. Husni Mubarak, Lc., MA
NIP: 198204062006041003

Sekretaris

Bustaman Usman, S.H.I., MA
NIDN: 2110058802

Penguji I

Dr. Soraya Devi, M.Ag
NIP: 196701291994032003

Penguji II

Nahara Eriyanti, S.HI., MH
NIDN: 2020029101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh



Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D
NIP: 197703012008011015



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 dibawah ini

Nama : Syukran Zauzi
NIM : 150102042
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.**
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.**
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.**
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.**
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab 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, 6 November 2019
Yang Menyatakan,



(Syukran Zauzi)

ABSTRAK

Nama : Syukran Zauzi
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Ditinjau
Dalam Konsep *Ijarah Bil Al-'Amal* (Studi Kasus Rumah
Sakit Pertamedika Ummi Rosnati)
Tanggal Sidang : 6 November 2019
Tebal Skripsi : 60 Halaman
Pembimbing I : Dr. Husni Mubarak, Lc., MA
Pembimbing II : Bustamam Usman, S.H.I., MA
Kata Kunci : Sistem Pengupahan dan *ijarah bil al-'amal*

Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) merupakan rumah sakit swasta milik Abulyatama yang terletak di Kota Banda Aceh, tepatnya di Gampong Ateuk Pahlawan, rumah sakit yang telah aktif hampir empat tahun ini memiliki banyak karyawan tetap maupun tidak tetap. Sejauh ini upah yang diberikan pihak RSPUR kepada karyawan belum sesuai dengan upah yang ditetapkan berdasarkan UMP. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati dalam perspektif UMP, kemudian bagaimana dampak dari kebijakan rumah sakit yang menetapkan upah lebih rendah dari UMP dan bagaimana sistem pengupahan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati dalam pandangan *ijarah bil al-'amal*. Penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dalam analisisnya. Sedangkan teknik pengumpulan data penulis menggunakan dokumentasi dan wawancara dengan *purposive sample* pengawas dan *cleaning service*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah yang diberikan pihak RSPUR kepada *cleaning service* lebih rendah dari yang ditetapkan UMP, dimana upah yang diterima berjumlah Rp 1.375.000 perbulan sedangkan upah berdasarkan UMP sebesar Rp 2,9 Juta perbulannya. Dampak yang terjadi dari upah yang rendah tersebut salah satunya yaitu para karyawan memilih untuk berhenti bekerja sebelum maupun sesudah masa kontrak berakhir. Pihak RSPUR dalam menerapkan sistem pengupahan secara umum telah sesuai dengan prinsip dan syarat akad *ijarah*, namun dalam praktiknya pihak RSPUR sering mengabaikan hak dari karyawan yaitu upah yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan telah dikerjakan, yang mana karyawan bekerja lebih untuk menutupi waktu kerja karyawan lain yang tidak masuk tetapi upah yang dibayarkan tidak bertambah. Sehingga disimpulkan bahwa upah yang dibayarkan pihak RSPUR kepada karyawan *cleaning service* belum sesuai dengan kadar upah berdasarkan yang ditetapkan UMP. Kemudian dari sisi kesepakatan pihak RSPUR dan pegawai telah sesuai dengan ketentuan dan syarat akad *ijarah*, namun dalam hal praktiknya yang belum sesuai.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah mengorbankan pikiran, tenaga, bahkan nyawa dalam membela dan mempertahankan agama Allah yang dicintai ini sehingga dapat membina dan mengembangkan hukum Allah sebagai pedoman hidup umat manusia.

Dengan segala kelemahan dan kekurangan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah ini yang berjudul “**Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Ditinjau Dalam Konsep *Ijarah Bil Al-‘Amal*”**. Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Bersama ini pula segala kerendahan hati, rasa haru, dan bahagia, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, motivasi serta doa selama proses penyusunan, sehingga tidak akan selesai tanpa bantuan pihak lain, sebab itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Husni Mubarak, Lc., MA selaku pembimbing I dan Bapak Bustamam Usman, S.H.I., MA selaku pembimbing II, yang telah berkenan meluangkan waktu dan menyempatkan diri untuk memberikan

bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Terimakasih penulis ucapkan kepada Bapak Muhammad Siddiq Armia, MH., Ph.D selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry. Bapak Arifin Abdullah, S.H.I., MH dan Bapak Faisal Fauzan, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi dan Sekretaris Hukum Ekonomi Syariah, juga Bapak Saifuddin Sa'dan, S.Ag., M.Ag selaku Penasehat Akademik yang bersedia membimbing penulis dari awal hingga selesai, serta semua dosen dan asisten yang mengajar dan membekali penulis dengan ilmu sejak semester pertama hingga akhir.

Teristimewa kepada Ibunda Fatimah serta keluarga yang senantiasa terus memberikan semangat dan banyak dukungan moril maupun materil kepada penulis untuk melanjutkan penulisan skripsi ini hingga selesai. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah leting 2015 yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini. Terutama sahabat semasa ujian komprehensif saudara Silaturrahmi, Ahlul, Safrijal dan Ade Roza Phonna yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Kepada para sahabat KPM UIN Ar-Raniry 2019 khususnya yang mengabdikan di Gampong Cot Beut Kabupaten Aceh Besar, Rijal, Mahlil, Noval, Surya, Alma, Liza, Husnul, Cut Riska dan Cut Shintia yang selalu memberikan semangat kepada penulis.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna yang dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna memperbaiki kekurangan yang ada di waktu mendatang.

Banda Aceh, 24 Juli 2019

Syukran Zauzi

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	ṡ	s dengan titik di atasnya	19	غ	g	
5	ج	j		20	ف	f	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	q	
7	خ	kh		22	ك	k	
8	د	d		23	ل	l	
9	ذ	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	ṡ	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
◌َ يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ُ وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
◌َ اِ	<i>Fathah dan alif atau ya</i>	<i>Ā</i>
◌ِ يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	<i>Ī</i>
◌ُ وِ	<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	: <i>rauḍah al-aṭfāl/ rauḍatul aṭfāl</i>
المدينة المنورة	: <i>al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah</i>
طلحة	: <i>ṭalḥah</i>

Catatan :

Modifikasi

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

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : SK Pembimbing Skripsi
LAMPIRAN 2 : Surat Permohonan Pemberian Data
LAMPIRAN 3 : Surat Izin Melakukan Penelitian
LAMPIRAN 4 : Daftart Pertanyaan Wawancara



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB SATU PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Penjelasan Istilah.....	8
1.5. Tinjauan Pustaka	9
1.6. Metode Penelitian.....	11
1.7. Sistematika Pembahasan	15
BAB DUA KONSEP IJARAH	
2.1. Pengertian dan Landasan Hukum <i>Ijarah bil al-‘amal</i> ..	16
2.2. Rukun dan Syarat <i>Ijarah bil al-‘amal</i>	21
2.3. Pembatalan dan Berakhirnya Akad <i>Ijarah</i>	28
2.4. Macam-Macam <i>Ijarah</i>	29
2.5. Penjelasan Umum Tentang Gaji dan Upah	30
2.6. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Islam	33
2.7. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Positif	39
BAB TIGA SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN RUMAH SAKIT DITINJAU DALAM KONSEP IJARAH BI AL-‘AMAL	
3.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati	44
3.2. Penilaian Komitmen, Loyalitas, dan Dedikasi Pegawai Tidak Tetap Terhadap Penentuan Upah	47
3.3. Sistem Pengupahan Pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati	49
3.4. Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati	53

3.5.Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Dalam Pandangan <i>Ijarah bil al-‘amal</i>	55
BAB EMPAT PENUTUP	
4.1. Kesimpulan.....	59
4.2. Saran-Saran	60
DAFTAR KEPUSTAKAAN	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	



BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Upah merupakan salah satu komponen yang begitu penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).¹ Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata objek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi tingkah laku dalam pekerjaannya.

Dalam interaksi tersebut, karyawan berkontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan pihak perusahaan diharapkan memberi imbalan dan apresiasi kepada karyawan secara adil sehingga memberikan kepuasan. Upah yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah bentuk rasa terima kasih dan ganti rugi atas seseorang yang telah menyalurkan keterampilan, jasa dan kualitasnya kepada perusahaan sebagai penunjang suksesnya tujuan suatu perusahaan dalam memperoleh profit yang maksimum. Karyawan juga merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam perusahaan. Keberadaan tenaga kerja tidak boleh dikesampingkan begitu saja tanpa memperhatikan kesejahteraannya, karena keberhasilan sebuah perusahaan baik dalam produksi, pemasaran produk dan lain-lain itu tidak terlepas dari para buruh atau karyawan yang memiliki kualitas

¹ Afifah Nurul Jannah, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah Karyawan Di Masjid Agung Jawa Tengah*, (Semarang, Institut Agama Islam Wali Songo, 2009), hlm. 2.

dibidangnya masing-masing, sehingga dapat mencapai target tujuan-tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Perbedaan persepsi tentang upah adalah pangkal konflik terbuka antara pengusaha dan pekerja. Upah menurut pengusaha adalah *cost* (biaya), sedangkan bagi pekerja upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Sedangkan bagi pemerintah upah adalah bagian dari pemerataan pembangunan. Kalau upah merupakan *cost* (biaya) maka akan berpengaruh kepada harga jual beli barang-barang produksi. Dalam hal ini berlaku prinsip ekonomi yang menyatakan bahwa mengeluarkan biaya yang sedikit tetapi memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Prinsip ini tidak diterima oleh pekerja karena upah merupakan hak mereka yang harus diterima (*normative*). Di sisi lain ada hubungan yang saling mempengaruhi antara upah yang diterima oleh pekerja dengan tingkat produktivitas. Sebab upah yang memuaskan akan memberi peningkatan terhadap produktivitas pekerja.²

Sudah selayaknya pemilik perusahaan baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah imbalan jasa bagi karyawan berupa upah kerja yang sesuai dengan jasa yang disalurkan kepada perusahaan agar menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan jasa dan kesepakatan kerja antara kedua belah pihak mengenai pekerjaannya, waktu kerja, dan kontrak yang telah disetujui. Dengan penentuan upah kerja itu juga menjadi salah satu penentu efisien atau tidaknya kerja seorang karyawan untuk menghasilkan suatu inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

Islam telah mengatur berbagai aspek dalam kehidupan termasuk dalam hal bermuamalah. Dalam ilmu fiqh dibahas masalah sewa-menyewa serta tentang ketenagakerjaan yang sering kita kenal dengan istilah *ijarah*. *Ijarah* secara bahasa berarti upah dan sewa, jasa atau imbalan.³ Secara terminologi

² Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*, cet 1, (Jakarta : Forum Sahabat), hlm. 1.

³ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konseptual*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 1.

ijarah itu diartikan sebagai suatu akad⁴ pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah. Tanpa mengikuti dengan pemindahan kepemilikan barang tersebut. Islam memandang upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral serta tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan, yakni pada dimensi akhirat yang disebut pahala, serta tidak lepas dari prinsip keadilan dan kelayakan.

Memberi upah yang layak dan setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan dengan tidak mengurangi jumlah yang telah disepakati, adalah kewajiban yang tidak bisa ditunda. Karena jika memberi upah di bawah atau kurang dari apa yang disepakati sebelumnya, maka telah melakukan sebuah bentuk kezaliman yang mana kezaliman suatu bentuk perbuatan yang mendapatkan kecaman keras dari Allah SWT.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional : Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pemberi dan penerima kerja.⁵

Yang dimaksudkan mengambil manfaat dengan jalan penggantian adalah ketika seorang pekerja telah memberikan suatu manfaat jasa untuk majikannya, maka sudah sepatutnya pihak yang memberi pekerjaan tersebut menunaikan kewajibannya untuk memberi imbalan berupa upah kepada pekerja itu atas jasa yang telah diberikan kepada pemberi kerja sesuai dengan pekerjaannya dan sesuai dengan kesepakatan awal atau kontrak yang telah disepakati antara

⁴ Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*, (Banda Aceh : PeNA, 2010), hlm. 85.

⁵ Ahmad S.Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 7.

pekerja dengan memperkerjakan pekerja tersebut dalam perspektif pengupahan pekerja.

Orang yang diberi upah untuk bekerja selama masa tertentu. Jika masanya tidak diketahui, maka akadnya tidak sah. Masing-masing dari pekerja dan orang yang memberi imbalan boleh membatalkan akad kapanpun. Jika pekerja telah menyerahkan dirinya kepada orang yang memberinya upah selama waktu tertentu, maka dia tidak berhak mendapatkan selain upah yang wajar selama dia bekerja sesuai dengan kesepakatan jam kerjanya.⁶

Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk dalam ranah *ijarah* yaitu sewa-menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja.⁷ Upah-mengupah bisa disebut juga dengan *ijarah bil al-'amal* yakni sewa-menyewa yang bersifat pekerjaan/jasa⁸ atau *ijarah* atas pekerjaan merupakan penyewaan yang dilakukan atas pekerjaan tertentu, seperti membangun bangunan, membawa barang ke tempat tertentu, memperbaiki sepatu, menjahit baju, menjadi seorang karyawan pada perusahaan dan sebagainya.⁹

Oleh sebab itu dari pengertian di atas maka jelaslah bahwa upah yang harus dibayarkan sesuai kesepakatan, tidak bertolak belakang dengan undang-undang dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan batas waktu kerja yang telah ditetapkan. Kesepakatan tersebut dilakukan oleh salah satu atau beberapa orang yang melaksanakan kesepakatan atau perjanjian tertentu dan mengikat, dibuat oleh dua belah pihak untuk menimbulkan hak dan kewajiban antara keduanya. Adapun untuk penentuan upah kembali kepada rujukan awal. Rujukan awal adalah kesepakatan kedua belah pihak, tetapi tidak

⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* 5, (Jakarta: Cakrawala Publishing, 2009), hlm. 272.

⁷ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Perss, 1997), hlm. 57.

⁸ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 29.

⁹ Wahbah Az-Zhuaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* Jilid 5 (Penerjemah, Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 417.

sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad kontrak (pengusaha) untuk bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja dalam memberikan upah yang tidak layak atau di bawah standar.

Setiap perusahaan memiliki kecenderungan menekan upah karyawannya semurah mungkin demi memperbesar keuntungan. Bagi perusahaan upah dapat menjadi beban karena semakin besar upah yang dibayarkan pada pekerja, semakin kecil keseimbangan keuntungan bagi perusahaan. Sebenarnya perusahaan harus melakukan peninjauan upah untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, pengembangan dan kemampuan perusahaan agar mencapai produktivitas yang lebih efisien.¹⁰

Oleh sebab itu salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian saya yaitu pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh (RSPUR) yang memfokuskan penelitian pada karyawan bagian *cleaning service* pada perusahaan tersebut. Rumah Sakit yang terletak di pusat Kota Banda Aceh merupakan salah satu gambaran perusahaan swasta di bidang pelayanan kesehatan yang telah berjalan selama tiga tahun. Perusahaan ini telah mempekerjakan karyawannya selama tiga tahun silam sejak peresmian Rumah Sakit tersebut. Selama ini yang terjadi pada Rumah Sakit sering mengabaikan tanggung jawab sosial yang seharusnya dipenuhi. Upah yang diterima karyawan sering tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan, padahal karyawan bekerja sesuai tugas yang telah ditentukan dalam kontrak kerja dan undang-undang tetapi upah yang diterima tidak seimbang dari beban kerja yang diberikan, sehingga tidak terciptanya prinsip kesejahteraan dan keadilan bagi karyawan yang telah bekerja pada Rumah Sakit tersebut yang bisa berunsur kepada kezaliman terhadap karyawan itu sendiri, untuk itu tidak sedikit juga karyawan yang aksi risent bekerja yang dilakukan untuk menuntut keadilan dan hak mereka atas Rumah Sakit.

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 106.

Sejauh ini Rumah Sakit Pertamedika Umni Rosnati menerapkan peraturan hari kerja kepada seluruh karyawannya sama seperti Rumah Sakit lainnya. Pada umumnya karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing seperti, dokter, perawat, satpam dan *cleaning service*. Karyawan perempuan yang bekerja sebagai *cleaning service* dari segi hak dan kewajibannya tidak jauh berbeda dengan pekerja *cleaning service* kaum laki-laki, hanya saja yang membedakannya jam kerja yang terbagi 2 (dua) *shift* yaitu pagi dan siang. Di mana perempuan mendapatkan *shift* pagi, sedangkan *shift* siang dikerjakan oleh petugas laki-laki, terkadang sebaliknya *shift* pagi dikerjakan oleh laki-laki sedangkan untuk *shift* siang dikerjakan oleh petugas perempuan.¹¹

Namun pada praktik yang terjadi saat ini, bahwa penetapan upah karyawan *cleaning service* yang diberi *shift* tambahan tidak dibedakan upah dengan karyawan yang bekerja sesuai pada *shift* yang telah ditentukan. Pada dasarnya pengupahan yang diterapkan oleh pihak Rumah Sakit Pertamedika Umni Rosnati terhadap karyawan dan karyawan harus mengacu pada ketentuan UMP. Pada kasus ini pihak Rumah Sakit dalam menetapkan upah bagi karyawan dan karyawan belum mencapai UMP dan pegawai *cleaning service* ada yang mendapatkan kerja lebih untuk menutupi pekerjaan dari pegawai *cleaning service* lain yang tidak masuk kerja namun upah atas kerja tersebut dibayarkan.

Rumah Sakit belum sepenuhnya mengacu kepada peraturan pemerintah yang telah menetapkan upah bagi pekerja di setiap perusahaan. Hal ini telah tertulis pada Undang-Undang pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Setiap perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum (UM) berdasarkan wilayah provinsi

¹¹ Wawancara dengan Bulah, karyawan RSPUR pada tanggal 31 Desember 2018

atau kabupaten kota (yang sering disebut upah minimum Regional, UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten kota (upah minimum sektoral, UMS).”

Dalam Islam juga menjelaskan mengenai pemberian upah kepada karyawannya harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, tanpa ada yang diberatkan dan terzalimi. Pimpinan harus mempekerjakan pekerja/buruh sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan, maka jika telah melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.¹²

Selain itu dalam pasal 88 bab pengupahan tercantum bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah mendapatkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.¹³ Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tersebut.

Sehingga permasalahan ini menjadi salah satu permasalahan yang menarik di teliti untuk mengungkapkan bagaimana pandangan hukum Islam khususnya dalam pandangan akad *ijarah bil al-amal* mengenai praktik pengupahan karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh. Supaya mendapatkan hasil pemikiran dan penelitian dari praktik pengupahan pada rumah sakit tersebut.

Dengan demikian penulis berkeinginan mengangkat masalah tersebut melalui sebuah karya ilmiah yang berjudul: **“Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Ditinjau Dalam Konsep *Ijarah bi Al-‘Amal*”**.

¹² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 166.

¹³ *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan dan Pengawasannya*, (Jakarta: CV. Tamita Utama, 2009), hlm. 45.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang telah penulis kemukakan, maka rumusan masalah yang diajukan untuk diteliti adalah :

1. Bagaimana sistem pengupahan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati dalam perspektif UMP?
2. Bagaimana dampak dari kebijakan rumah sakit yang menetapkan upah lebih rendah dari UMP?
3. Apakah praktik pengupahan karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati sudah sesuai dengan ketentuan konsep *ijarah bi al-'amal*?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan tertentu, demikian juga dengan penelitian ini. Maka tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui implementasi pengupahan kepada karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati dalam perspektif UMP.
2. Untuk melihat dampak terhadap karyawan dari kebijakan rumah sakit yang menetapkan upah lebih rendah dari UMP.
3. Untuk menganalisis ketentuan akad *ijarah bil al-'amal* terhadap praktik pengupahan karyawan rumah sakit.

1.4. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah- istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, maka penulis perlu menjelaskan istilah-istilah tersebut pada bagian ini adapun istilah tersebut adalah :

1. Sistem

Kata sistem dalam bahasa Inggris yaitu *system*, yang berarti susunan, sistem, teratur atau cara.¹⁴ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sistem merupakan “metode”. Selain itu, dalam Kamus Pelajar, sistem adalah ”susunan

¹⁴ Jhon E. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 575.

unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu kesatuan”.¹⁵

Dengan demikian, pengertian sistem dalam pembahasan tulisan ini adalah kondisi yang saling terkait antara unsur yang satu dengan unsur yang lain, sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh dan saling membutuhkan.

2. Pengupahan

Suatu bentuk kontribusi terhadap tenaga dan pikiran yang diberikan pekerja kepada pengusaha, maka pengusaha akan memberikan kepada pekerja dalam bentuk upah. Pengertian upah yaitu harga untuk jasa yang telah diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.¹⁶ Kriteria yang paling umum digunakan dalam menentukan upah yaitu berdasarkan ukuran kesetaraan berupa pembayaran yang sama bagi pekerjaan yang sama, ukuran kebutuhan biaya hidup dan daya beli.

3. Konsep *Ijarah Bi Al-‘Amal*

Ijarah bi al-‘amal adalah *ijarah* yang bersifat pekerjaan (jasa), dalam artian *ijarah* ini bersifat pekerjaan atau jasa dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.¹⁷ Adapun yang dimaksud *ijarah bil al-‘amal* dalam penulisan ini adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas sewa-menyewa pekerjaan atau jasa yang diberikan oleh instansi kepada pekerja/buruh.

1.5. Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka ini pada intinya adalah untuk mendapatkan gambaran topik yang akan diteliti dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, sehingga tidak ada pengulangan. Masalah pengupahan karyawan sudah sering

¹⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 230.

¹⁶ Sri Haryani, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002), hlm. 142.

¹⁷ Wahbah al-Zuhailiy, *Al-Fiqih al-Islami Wa Adillatuh*, (Beirut: Dar ar Fikr, 1989) jilid IV, hlm. 776.

diteliti, tetapi dari beberapa penelitian dan pembahasannya terdahulu yang telah di telusuri oleh penulis, ternyata tidak ditemukan hal-hal yang kongkrit membahas dan meneliti tentang judul dikaji. Pembahasan untuk analisis sistem pengupahan karyawan dalam perspektif *ijarah bil al'amal* belum pernah ada yang membahas, namun ada beberapa tulisan yang berkaitan dengan judul skripsi penulis teliti. Misalnya dalam skripsi yang ditulis oleh Teti Yuliani mahasiswi jurusan Syariah Muamalah Wal Iqtishad Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul “Intervensi Pemerintah Terhadap Penetapan Standar Upah Minimum Regional (UMR) Menurut Hukum Islam”. Dalam penulisan ini penulis lebih memfokuskan kepada upah regional saja yang ditinjau dari Hukum Islam terhadap peraturan pengupahan pada regional itu saja, tanpa adanya pembahasan mengenai upah karyawannya yang dijalankan pada perusahaan.

Kemudian hasil penelitian yang dipaparkan oleh Friska Evi Selviana R mahasiswi jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul “Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka 69 Ditinjau Menurut Konsep *Ijarah Bi Al-'Amal*”. Dalam penulisan ini lebih membandingkan mengenai peraturan pemerintah dengan konsep *ujrah* dalam islam tanpa meneliti sistem pembayaran upah pada suatu perusahaan terhadap konsep islam.

Setelah itu terdapat hasil penelitian terdahulu dengan judul “Upah Dalam Perspektif Ekonomi Konvensional dan Ekonomi Islam”. Dalam judul ini, penelitian lebih memfokuskan pada penjelasan terhadap perbandingan perbedaan dan persamaan antara upah dalam ekonomi konvensional dengan ekonomi Islam, tidak berfokus pada praktik pengupahan yang dijalankan pada sebuah perusahaan.

Kemudian terdapat pula karya tulis yang dipaparkan oleh Zulkhairi Hadisyam mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Pengupahan

Karyawan dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)”. Dalam penulisan judul tersebut lebih menjelaskan tentang pengupahan dalam segi muamalah yang lebih luas, tanpa menfokuskan langsung pada *ijarah bi al-‘amal* mengenai pembayaran upah dalam islam.

Selanjutnya hasil penelitian yang berjudul “Cara Upah Dalam Perspektif Hadits”. Dalam judul penelitian ini, lebih terfokuskan pada pembahasan mengenai upah yang dijelaskan pada hadits-hadits, dan pembahasannya hanya terfokuskan pada hadits-hadits yang didalamnya menerangkan mengenai tata cara dalam pemberian upah kepada pekerja dengan baik berlandaskan hadits. Yang berbeda dengan penelitian saya menekankan pada analisis sistem pengupahan dalam perspektif *ijarah bil al-‘amal*.

1.6. Metode Penelitian

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

1.6.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif, yaitu jenis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variable lain.

Penggunaan jenis penelitian deskriptif analisis dalam menyelesaikan problematika penelitian dengan fokus penelitian pada praktik sistem pengupahan karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh dengan menggunakan undang-undang ketenagakerjaan dan berdasarkan *akad ijarah* dalam hukum Islam, dilakukan dengan menganalisis dari awal mengenai bentuk dalam pengupahan karyawan tersebut. Melalui metode

deksriptif analisis, peneliti menetapkan bahwa sistem pengupahan karyawan dapat dijabarkan dan ditelaah dengan baik, terutama dengan data yang akan diperoleh lebih lengkap nantinya dari pihak rumah sakit.

1.6.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang berhubungan dengan objek kajian, penulis mengambil dari dua sumber yaitu data yang didapat dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu pengumpulan data primer dengan mengunjungi langsung Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh. Penulis juga menggunakan pengamatan dengan teliti terhadap objek yang diteliti langsung serta mencatat setiap informasi yang didapatkan pada saat melakukan penelitian hal ini untuk menghasilkan sebuah penelitian yang valid dan sistematis.

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) merupakan bagian dari pengumpulan data sekunder, yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca dan mengkaji lebih dalam buku-buku bacaan, makalah, ensiklopedia, jurnal, majalah, surat kabar, artikel internet dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penulisan ini sebagai data yang bersifat teoritis. Di antara buku-buku rujukan pembahasan antara lain, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam karangan M. Ali Hasan, Fiqh Muamalah karangan Hendi Suhendi, Hukum Perjanjian Syariah karangan Syamsul Anwar, Hukum Ketenagakerjaan karangan Lalu Husni, Fiqh Muamalah karangan Nasroen Harun dan buku-buku penting penunjang lainnya sehingga mendapatkan bahan dan teori dalam mencari sebuah jawaban dan mendapatkan bahan perbandingan dan pengarah dalam analisis data.

1.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini serta untuk membahas permasalahan yang ada, maka penulis akan menggunakan wawancara (*interview*) sebagai teknik pengumpulan data.

a. Metode Penelitian Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah tanya jawab antara pewawancara dengan responden untuk meminta keterangan atau pendapat tentang suatu hal yang berhubungan dengan masalah penelitian.¹⁸ Wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara yang terstruktur, yaitu secara terencana yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara langsung kepada pihak karyawan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dokumentasi digunakan sebagai pendukung dalam menganalisis permasalahan yang berasal dari buku, kitab, jurnal, undang-undang dan peraturan-peraturan, karya-karya tulis dan bahan-bahan kuliah yang berkaitan dengan judul yang sedang diteliti.

1.6.4. Instrument Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi lebih sistematis dan mudah untuk dipahami.¹⁹ Adapun yang menjadi instrumen data adalah wawancara yang berisikan daftar pertanyaan yang akan diajukan terhadap objek penelitian, di antaranya Pengawas dan *Cleaning Service* Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh.

Dari teknik pengumpulan data yang penulis lakukan, maka masing-masing penelitian menggunakan instrumen yang berbeda-beda. Instrumen pengumpulan data adalah instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar penelitian itu sistematis. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data-data dokumentasi yang berhubungan dengan permasalahan yaitu dengan buku-buku

¹⁸ Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh, 2013). Hlm. 57.

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 149.

daftar bacaan, koran, sedangkan untuk teknik wawancara penulis menggunakan alat tulis, kertas untuk memuat pertanyaan-pertanyaan.

1.6.5. Langkah-Langkah Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan sistem. Pendekatan sistem tersebut merupakan pendekatan pada suatu masalah yang mengambil pandangan yang luas, yang mengambil semua aspek ke dalam laporan, yang memusatkan pada interaksi antara bagian yang berbeda dari masalah itu. Setelah semua data penelitian didapatkan, maka kemudian diolah menjadi suatu pembahasan untuk menjawab persoalan yang ada dengan didukung oleh data lapangan dan teori.

Dengan langkah-langkah: *pertama*, menentukan masalah yang akan diselesaikan, menetapkan metode penalaran dan hipotesis yang dirasa relevan dalam masalah ini yaitu berhubungan dengan sistem pengupahan karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh. *Kedua*, melihat realitas : diamati teori dan hipotesis sebagai kaca mata sekaligus alat ukur (melihat masalah yang terjadi pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh yang berhubungan dengan pemberian upah kepada karyawan). *Ketiga*, ideal state/teori/nas: dirumuskan berdasarkan nas dan realitas (memperhatikan dalil dan menemukan asas dan prinsip yang ada dalam Al-Quran dan Sunnah) yang berhubungan dengan masalah, yaitu tentang pemberian upah karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh.

Sementara pedoman dalam teknik penulisan ilmiah ini, penulis merujuk kepada buku Pedoman Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa yang diterbitkan oleh Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Melalui panduan penulisan tersebut, penulis berupaya menampilkan teknik penyajian yang sistematis, ilmiah dan mudah dipahami oleh para pembaca.

Sedangkan untuk menerjemahkan ayat-ayat Al-Quran dikutip dari Al-Quran dan terjemahannya yang diterbitkan oleh Yayasan Penyelenggaraan Penterjemahan Al-Quran Departemen Agama RI.

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini, penulis membagi pembahasannya dalam empat bab yang terdiri dari beberapa sub bab dan secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :

Bab pertama merupakan pendahuluan yang meliputi tentang beberapa hal yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, langkah-langkah analisis dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan pembahasan teoritis mengenai upah karyawan menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan akad *ijarah bil al-'amal*, dengan sub-sub sebagai berikut: pengertian *ijarah bil al-'amal*, dasar hukum *ijarah bil al-'amal*, rukun dan syarat *ijarah bil al-'amal*, kedudukan dan fungsi *ijarah bil al-'amal*. Selain itu juga akan membahas penjelasan umum tentang upah dan gaji, pengertian upah dan gaji, jenis-jenis upah dan gaji serta konsep upah menurut peraturan ketenagakerjaan.

Bab tiga adalah analisis dan pembahasan yang merupakan inti pembahasan dalam karya ilmiah ini, yaitu menganalisa sistem pengupahan karyawan pada Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Banda Aceh yang meliputi deskripsi umum objek penelitian disertai analisis menurut undang-undang ketenagakerjaan dan akad *ijarah bil al-'amal*.

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

BAB DUA

KONSEP IJARAH

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

2.1.1. Pengertian *Ijarah bil al-‘amal* dan Landasan Hukum *Ijarah bil al-‘amal*

Istilah *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* berarti *al-iwadh* dalam Bahasa Indonesia adalah ganti dan upah.²⁰ Istilah *Ijarah* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai upah atau sewa yang diberikan kepada seseorang setelah bekerja sama sesuai dengan hukum islam.²¹ Konsep *Ijarah bil al-‘amal* berhubungan dengan persoalan upah atau jasa, yang berasal dari Bahasa Arab, yaitu (اجر-ياجر-اجر-اخارة) : Artinya: membalas, upah, sewa, atau ganjaran.²²

Kata *ijarah* tidak saja dibaca dengan hamzah berbaris di bawah (*kasrah*) tetapi juga dibaca dengan berbaris di atas (*fathah*) dan berbaris depan (*dhammah*). Namun demikian pelafalan yang paling populer adalah dengan berbaris di bawah (*al-ijarah*) secara bahasa digunakan sebagai nama bagi al-ajru yang berarti “imbalan terhadap suatu pekerjaan (الجزء على العمل) dan “pahala” (التواب).²³ Dalam bentuk lain, kata *ijarah* juga biasa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti upah atau sewa. Selain itu menurut *al-ba’liyy*.²⁴ Arti

²⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid IV. (terj. Nor Hasanuddin, dkk), (Jakarta: Pena, 2006), hlm. 203.

²¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta Balai Pustaka, 2003), hlm. 476.

²² Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan dan Penerjemah/Penafsiran Al-Quran, 1990), hlm. 34.

²³ Muhammad Ibnu Mukram Ibnu Manzhur, *Lisan Al-Arab*, Juz 4, (Beirut: Dhar Shadir, t.ht.), hlm. 10.

²⁴ Muhammad Ibn Abi al-Fathal al-Ba’liyy al-Hanbaliyy, *al-Muthi’ Ala Mughni’*, (Beirut: Al-Maktab al-Islam, 1998), hlm. 224.

pembahasan lain dari *al-ajru* tersebut yaitu “ganti” baik ganti itu diterima dengan didahului akad atau tidak.

Selain itu Rasulullah SAW juga menganjurkan untuk membayarkan upah para pekerja ketika karyawan telah selesai melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan karyawan atau kekhawatirannya, bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali atau tiga bulan sekali tergantung dengan kondisi perusahaan. Namun, pada umumnya upah yang dibayarkan selama sebulan sekali. Upah yang dibayarkan kepada karyawan boleh berupa barang, bukan berupa uang tunai.²⁵

Nasrun Harun dalam bukunya fiqh muamalah, lafal *al-ijarah* dalam Bahasa Arab berarti upah, sewa, jasa tau imbalan. *Al-ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan jasa lain sebagainya.²⁶

Secara etimologi ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh ulama fiqh, Ulama Hanafiyah mendefinisikan *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat atau imbalan, Syafi'iyah mendefinisikan *Ijarah* yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu, sedangkan Ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan *Ijarah* dengan pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.²⁷ Adapun menurut Kurmani dalam

²⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm.113.

²⁶ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet 2, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

²⁷ *Ibid*, hlm. 229.

kitab Syarah Shahih Bukhari bahwa *Ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan.²⁸

Menurut fatwa Dewan Syariah Nasional, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.²⁹

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

Menurut pandangan Islam asal hukum *ijarah bil al-'amal* adalah mubah (boleh) bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan syariat.³⁰ *Ijarah* disahkan syariat berdasarkan Al-Qur'an, Hadits dan Ijma'.

a. Dalil-dalil Al-Quran

Firman Allah SWT dalam surah At-Thalaq ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۗ
وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۗ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأَنْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۗ وَأَتَمَّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَتُرَضِعْ لَهُ
أُخْرَىٰ (٦)

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuan dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka dan musyawarahkanlah di antara kamu

²⁸ Imam Bukhari, *Shahih Bukhari juz 10*, (Bairut: Darul Fikr, t.th.), hlm. 96.

²⁹ Adiwaran A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 138.

³⁰ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm. 217.

(segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.³¹

Firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 233 :

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُبْرِئَ الرِّضَاعَةَ ۖ
 وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا
 ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۚ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ
 فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۚ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ
 تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ
 وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (۲۳۳)

Artinya: “Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya dan jangan pula seorang ayah (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan

³¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Pantja Cemerlang), hlm. 59.

pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.³²

b. Dalil-dalil dari Hadits Nabi SAW

Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya : Dari Ibnu Umar radhiyallahu 'anhu bahwa Rasulullah SAW. bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).³³

Dari hadits tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam Islam hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Sikap menunda-nunda pembayaran merupakan suatu kezaliman.

Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari mengenai kebiasaan Nabi yang berbekam namun tidak pernah menzalimi ketika dalam hal pemberian upah. Hadits tersebut berbunyi :

عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَحْتَجِمُ وَمَ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرَهُ (رواه البخارى)

Artinya : Dari Amr bin Amir, dia berkata : Aku mendengar Anas radhiyallahu 'anhu berkata, “Nabi SAW biasa berbekam, dan beliau tidak pernah menzalimi seorang pun dalam hal upah”. (HR. Bukhari).³⁴

³² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Pantja Cemerlang), hlm. 37.

³³ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (terj. Khalifaturrahman dan Haer Haeruddin), (Jakarta: Gema Insani, 2013), hlm. 393.

Dalam hadist lain yang diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari, berkenaan dengan sikap Rasulullah terhadap orang yang telah memberi jasa kepada beliau dengan memberi upah, hal ini menjadi contoh kepada para sahabat dalam menjaga hak-hak seorang pekerja, sebagaimana yang disampaikan oleh Ibnu Abbas dibawah ini :

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ اخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي
حَجَمَهُ وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ (رواه البخارى)

Artinya : Dari Ibnu Abbas radhiyallahu ‘anhu, ia berkata : *Rasulullah SAW. pernah berbekam dan memberikan kepada yang membekamnya itu upah, dan seandainya hal itu haram niscaya tidak memberikannya.* (HR. Bukhari).³⁵

Nabi SAW pernah mencium tangan Sa’ad Al-Anshari yang gemar bekerja keras mencari nafkah, demikian sahabat yang lain seperti Abu Bakar dan Abdurrahman bin ‘Auf yang bekerja sebagai pedagang.³⁶ Maka dapat disimpulkan bahwa Allah sangat menyukai orang-orang yang mau berusaha dan mencari rizki yang halal lagi baik, bukan harta yang didapatkan dengan cara yang dibenci oleh Allah SWT.

2.2. Rukun dan Syarat *Ijarah bil al-‘amal*

Dalam persoalan rukun, baik rukun *ijarah* maupun rukun lainnya, ulama Hanafiyah lebih memandang pada substansi pekerjaan yaitu sesuatu yang menunjukkan terjadinya akad, seperti ijab dan qabul.³⁷ Oleh karenanya yang menjadi rukun *ijarah* dan kebanyakan transaksi lain, menurut Hanafiyah hanyalah ijab dan kabul dengan menggunakan lafal upah atau sewa. Perbedaan

³⁴ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Fathul Baari: Penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari Buku 13*, (terj. Amiruddin), (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005), hlm. 98.

³⁵ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram*, (terj. A. Hasan), (Bandung: CV. Diponegoro, 1987), hlm. 457.

³⁶ Abillah F. Hasan, *17 Rahasia Nabi Muhammad*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), hlm. 112.

³⁷ *Ibid*, hlm. 31.

ijarah bentuk pertama banyak diterapkan dalam pelayanan jasa servis, sementara *ijarah* bentuk kedua biasa dipakai untuk investasi atau pembiayaan.

Sedangkan menurut kesepakatan jumbuh ulama lebih memandang rukun sebagai unsur yang membentuk sebuah perbuatan. Oleh karena itu rukun *ijarah* menurut mereka terdiri atas tiga unsur, yaitu *aqidayn* (*mu'jir* dan *musta'jir*), *sighat* (ijab dan qabul), dan *ma'qud 'alaih* (ujrah dan manfaat).³⁸

1. Pelaku akad (*al-mu'jir* dan *al-musta'jir*)

Al-mu'jir (مؤجر) terkadang juga disebut dengan *al-ajir* (الأجر) dan *al-mukary* (المكاري) yang ketiganya mengacu pada makna yang sama. *Mu'jir* adalah orang yang menggunakan jasa atau tenaga orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, sedangkan *musta'jir* adalah orang yang menjadi tenaga kerja dalam suatu pekerjaan dan mereka menerima upah dari pekerjaannya itu. Dalam hal ini disyaratkan bagi *mu'jir* dan *musta'jir* dalam keadaan *balig*, berakal, melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan suka sama suka.

Menurut ulama Hanafiyah *'aqid* (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (minimal 7 tahun), tidak disyaratkan harus *balig*. Akan tetapi jika bukan barang miliknya sendiri, akad *ijarah* anak *mumayyiz* dipandang sah bila telah diizinkan walinya.³⁹

Ulama Malikiyyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijarah* dan jual beli, sedangkan *balig* adalah syarat penyerahan. Dengan demikian akad anak *mumayyiz* adalah sah, tetapi bergantung atas keridhaan walinya.

Ulama mazhab Syafi'i dan Hambali berpendapat bahwa syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah *balig* dan berakal. Dengan demikian apabila orang itu belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang gila.

³⁸ *Ibid*, hlm. 117.

³⁹ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 125.

Menyewakan hartanya atau diri mereka menjadi buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa) maka *ijarahnya* tidak sah.⁴⁰

2. *Sighat*

Sighat ijarah merupakan ungkapan ijab kabul sebagai perwujudan dari perasaan suka sama suka dengan catatan keduanya terdapat kecocokan atau kesesuaian. Ulama Hanafiyah mengatakan bahwa sah mengucapkan ijab kabul dengan mengucapkan lafaz *ijarah* (pinjam-meminjam) atau hibah, asalkan disebutkan adanya upah. Sah juga menurut ulama Hanafiyah melakukan transaksi hanya menjalankan prosesnya (tanpa ada ucapan ijab dan kabul).

Namun yang dipahami dalam kalangan ulama Syafi'iyah, *ijarah* boleh dilakukan dengan langsung menjalankan prosesnya (*mu'athah*) jika sudah menjadi kebiasaan. Tetapi jika belum menjadi kebiasaan, hal itu tidak diperbolehkan.⁴¹

Menurut pendapat *al-ashah*, *ijarah* sah dengan ucapan, “Aku menyewakan manfaat barang ini kepadamu”. Karena istilah jual beli digunakan untuk mengalihkan hak kepemilikan atas barang, tidak berlaku dalam pengalihan manfaat. Sebaliknya jual beli pun tidak sah dengan redaksi *ijarah*. Sementara itu, kata “membeli” sama dengan kata “menjual”.⁴²

Menurut fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) *sighat ijarah* adalah suatu pernyataan dari kedua belah pihak yang berkontrak, baik secara verbal atau dalam bentuk lain yang ekuivalen, dengan cara penawaran dari pemilik aset LKS dan penerimaan yang dinyatakan oleh penyewa nasabah.⁴³

⁴⁰ Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Cet 1, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 228.

⁴¹ Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Bandung: Darul Musthafa, 2009), hlm. 149-150.

⁴² Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i*, (Jakarta: Almahira, Cet 1, 2010), hlm. 41.

⁴³ Ahmad Ifham Sholihin, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 186.

3. *Ma'qud 'alaihi* (manfaat dan upah)

a. Ujrah

Hukum Islam juga mengatur persyaratan yang menyangkut *ujrah* (imbalan). Upah tersebut disyaratkan harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah yang berdasarkan sabda Rasulullah SAW yang artinya : “Barangsiapa yang mempekerjakan buruh hendaklah menjelaskan upahnya”. Dengan kata lain upah tersebut harus diketahui jenis, kadar dan sifatnya. Layaknya harga dalam jual beli. Hal tersebut dikarenakan *ijarah* merupakan akad yang berorientasi keuntungan, yaitu tidak sah tanpa menyebutkan nilai kompensasi layaknya jual beli.

Kemudian upah yang diberikan harus berbeda dengan jenis objeknya, seperti menyewa rumah dengan rumah yang lain, hal tersebut merupakan contoh *ijarah* yang tidak memenuhi persyaratan sehingga tidak sah, karena dapat mengantarkan kepada praktik riba. Di sisi lain, apabila imbalan tersebut berupa barang yang berwujud, maka *musta'jir* cukup dengan melihat saja, meskipun itu diperuntukan sebagai kompensasi manfaat tertentu dalam bentuk tanggungan.

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya dilakukan pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, kemudian akad tersebut sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran serta tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut imam Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Sedangkan menurut imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.⁴⁴

Imam Abu Hanifah berpendapat upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad, boleh memberikan syarat untuk mempercepat dan menangguhkan

⁴⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 117-118.

upah, seperti mempercepat sebagian upah dan menanggihkan sebagian sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika tidak ada kesepakatan saat akad dalam hal mempercepat dan menaggihkan upah, tetapi upah tersebut dikaitkan dengan waktu tertentu, maka upahnya wajib dipenuhi setelah jatuh tempo. Misalnya, orang menyewa sebuah rumah selama satu bulan setelah habis masa sewa dia wajib membayar uang sewa rumah tersebut.⁴⁵

Para ulama telah menetapkan syarat-syarat upah, yaitu :

- a. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.
- b. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.⁴⁶

Para tokoh kontemporer berpendapat bahwa barangsiapa digaji untuk suatu pekerjaan selama waktu tertentu, maka ia tidak boleh meninggalkan pekerjaan sebelum habis waktunya walaupun sekedar duduk tanpa pekerjaan. Dan apabila meninggalkan pekerjaannya kemudian melakukan pekerjaan lain untuk dirinya sendiri dengan jumlah upah, maka dia tidak berhak atas upah tersebut. Melainkan upah itu menjadi hak orang pertama yang mempekerjakannya.⁴⁷

Jadi pada dasarnya *ijarah* itu timbul setelah adanya kesepakatan antara *mu'jir* dan *musta'jir* yang telah bersepakat untuk melakukan akad *ijarah*, setelah adanya kesepakatan barulah akad *ijarah* itu timbul dan mengikat kedua belah pihak, sehingga menimbulkan akibat hukum antara kedua belah pihak. Sebelum mempekerjakan *musta'jir*, si *mu'jir* haruslah menjelaskan mengenai upahnya, yaitu pembayaran upah atas akad *ijarah* yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak baik dalam bentuk tunai maupun tidak tunai. Dengan mempercepat pembayaran dan disertai dengan penanggihan maupun dengan membayar upah setelah selesai terlaksananya akad tersebut.

⁴⁵ Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4*, (Jakarta: Pena Puni Aksara, 2007), hlm. 209.

⁴⁶ Rahmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2001), hlm. 129.

⁴⁷ Ash-Shadiq Abdurrahman Al Ghayani, *Fatwa-Fatwa Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 2004), hlm. 55.

b. Barang yang disewakan

Objek dari transaksi *ijarah* merupakan sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat.

- a. Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.⁴⁸ Seperti menempati rumah sewa, atau menjahitkan pakaian, karena sewa-menyewa itu seperti jual beli.
- b. Hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa).
- c. Haruslah perkara yang mubah (dibolehkan) manfaatnya. Maka tidak boleh menyewa seorang budak perempuan untuk digauli (disetubuhi) atau menyewa seorang perempuan untuk menyanyi atau meratapi mayat misalnya, ataupun menyewa sebidang tanah untuk dibangun gereja atau tempat minuman keras (bar).⁴⁹
- d. Benda yang disewakan disyaratkan kekal *'ain (zat)-nya* hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Adapun *ijarah* yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja atau buruh, harus memenuhi beberapa persyaratan berikut ini :

Pertama, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam atau satu bulan. Kemudian harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan mencuci pakaian, menjahit pakaian dan lain sebagainya. Dalam hal yang disebutkan terakhir ini tidak disyaratkan adanya batas waktu pekerjaan. Dengan kata lain, dalam hal *ijarah* pekerjaan diperlukan adanya *job description* (uraian pekerjaan).

⁴⁸ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Perada, 2002), hlm. 185.

⁴⁹ Syekh Abu Bakar Al-Jaza'iri, *Minhajul Muslim*, (Surakarta: Insan Kamil, Cet 1, 2009), hlm. 654.

Kedua, pekerjaan yang menjadi objek *ijarah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsungnya akad *ijarah*, seperti kewajiban membayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain sebagainya.⁵⁰

Selanjutnya tujuan dari akad *ijarah* yaitu pemanfaatan nilai guna barang. Menurut jumhur ulama hal tersebut yang menjadi fungsi utama *ijarah*.⁵¹ Di dalam buku-buku ulama Irak disebutkan bahwa manfaat dalam penyewaan barang terbagi menjadi tiga macam :

1. Manfaat yang hanya dibatasi oleh waktu, seperti penyewaan tanah pekarangan, jasa menyuisi dan jasa tukang bangunan, karena manfaat pekarangan dan jasa menyusui hanya dapat diukur dengan waktu.
2. Manfaat hanya dibatasi oleh fungsi, contohnya jasa untuk menunaikan haji, jasa penjualan tekstil dan jasa pengiriman barang.
3. Manfaat yang dibatasi oleh waktu dan fungsi sekaligus, contohnya penyewaan mobil, alat transportasi atau jasa penjahit.⁵²

Dari beberapa konsep yang telah dikemukakan oleh para ulama dan cendikiawan muslim dapat dipahami bahwa *ijarah bil al-'amal* merupakan suatu akad perjanjian upah-mengupah untuk pemanfaatan jasa yang harus didasari dengan adanya *job description* (deskripsi pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidak jelasan pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan tindakan yang dapat memberatkan pihak pekerja. Seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga yang seringkali harus mengerjakan apa saja yang diperintahkan oleh majikannya.

Job description merupakan suatu upaya penting dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Hal ini dibutuhkan upaya seorang pekerja tidak merasa diberatkan oleh tumpukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh

⁵⁰ Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet 1, 2003), hlm. 228.

⁵¹ Ibnu Taimiyah, *Kumpulan Fatwa Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Darul Haq, 2005), hlm. 44

⁵² *Ibid*, hlm. 45-46.

karena itu, dengan adanya *job description* tersebut permasalahan yang dihadapi oleh seorang pekerja sedikit teringankan.⁵³

2.3. Pembatalan dan Berakhirnya Akad *Ijarah*

Ijarah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak, karena *ijarah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*.⁵⁴ Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa akad *ijarah* itu bersifat mengikat, tetapi boleh dibatalkan secara sepihak apabila terdapat uzur dari salah satu pihak yang berakad seperti kehilangan kecakapan bertindak dalam hukum.⁵⁵ Sehingga dapat kita lihat bahwa syariat sangat menjaga hubungan setiap orang dalam melakukan suatu transaksi, agar dalam menjalankan hubungan tersebut tidak ada yang merasa dirugikan sebelah pihak, baik dalam transaksi *ijarah* maupun yang lainnya.

Ijarah akan menjadi batal (*fasakh*) apabila ada hal-hal sebagai berikut :

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah yang menjadi runtuh dan sebagainya.
3. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaihi*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
4. Terpenuhinya akad yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
5. Menurut Hanafiyah boleh *fasakh ijarah* salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan menfasakhkan sewaan itu.

⁵³ Ghuffron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konseptual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Perada, 2002), hlm. 185.

⁵⁴ Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Maram*, (terj. Abi Fadhlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 764.

⁵⁵ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, Cet 1, 2010), hlm. 283.

2.4. Macam-Macam *Ijarah*

2.4.1. Dari Segi Jenisnya

Ijarah dapat dibagi menjadi dua, yaitu *ijarah* terhadap benda atau sewa-menyewa dan *ijarah* atas pekerjaan atau upah-mengupah.

1. *Ijarah a'yan*, dalam hal ini terjadi sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.
2. *Ijarah bil al-'amal*, dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia dimana pihak penyewa memberi upah kepada pihak yang menyewakan.⁵⁶ *Ijarah amal 'ala al-'amal* terbagi dua, yaitu:
 - a. *Ijarah Khusus* yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya bagi si pekerja tidak boleh bekerja kepada orang lain, si pekerja hanya bekerja kepada orang yang memberinya upah.⁵⁷ Seperti pembantu rumah tangga.
 - b. *Ijarah Musytarak* yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerjasama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.⁵⁸ Seperti para pekerja pabrik.

2.4.2. Dari Segi Waktunya

Menurut pendapat Imam Syafi'i, *ijarah* terbagi dua macam, yaitu :

- a. *Ijarah 'Ain* yaitu sewa-menyewa atas manfaat yang bersinggungan langsung dengan bendanya, seperti menyewakan tanah perkarangan, hewan pengangkut yang telah ditentukan dan mempekerjakan orang tertentu.
- b. *Ijarah Dzimmah* yaitu sewa-menyewa dalam bentuk tanggungan, misalnya menyewakan mobil dengan ciri-ciri untuk kepentingan

⁵⁶ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Renika Cipta, Cet 2, 2001), hlm. 426.

⁵⁷ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 133.

⁵⁸ *Ibid*, hlm. 134.

tertentu, menyewa jasa penjahit untuk membuat baju atau jasa buruh untuk membangun rumah atau melakukan pekerjaan lainnya.

Keabsahan menyewakan tanah hanya dapat digunakan dalam akad *ijarah 'ain* karena penyewaan tanah tidak dapat ditetapkan dalam bentuk tanggungan, adapun barang selain tanah dapat dilakukan dengan *ijarah 'ain* dan *ijarah dzimmah*. Upah dalam *ijarah dzimmah* disyaratkan harus diserahkan di majelis akad, sama seperti pembayaran harga dalam akad salam. Upah tidak boleh ditunda, diganti dengan yang lain dan tidak boleh dibebaskan.⁵⁹

2.5. Penjelasan Umum Tentang Upah Dan Gaji

Pada umumnya kata upah biasa digunakan dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan para pekerjanya. Upah itu sendiri mempunyai pengertian yang dijelaskan dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* yaitu uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁶⁰ Menurut ekonomi konvensional, ada yang membedakan tenaga kerja pada dua pengertian, yakni gaji dan upah. Istilah gaji biasa digunakan pada instansi pemerintah dan istilah upah biasa digunakan perusahaan-perusahaan swasta.⁶¹

2.5.1. Pengertian Gaji

Gaji adalah bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia dalam menjalankan operasi. Dengan kata lain disebut dengan biaya personal atau biaya gaji.⁶²

⁵⁹ Wahbah Zuhaili, *Fiqih Imam Syafi'i*, (Jakarta: Almahira, Cet 1, 2001), hlm. 49-51.

⁶⁰ Pusat Bahasa DepDiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3, hlm. 1250.

⁶¹ F. Ginarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, Cet 1, 2006), hlm. 16.

⁶² Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014), hlm. 7-8.

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

Dalam lingkup pegawai negeri, gaji memiliki definisi sendiri, yakni pengeluaran untuk kompensasi yang harus dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sah yang berhak diterima oleh penerima gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶³ Sementara itu, untuk menentukan besaran gaji pokok yang akan diterima oleh karyawan, perusahaan mengacu pada kebutuhan hidup layak (KHL) dan upah minimum provinsi (UMP). Dalam undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya, kebutuhan pekerja harus dapat terpenuhi sesuai dengan standar nilai kemanusiaan.⁶⁴

2.5.2. Pengertian Upah

Sedangkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

⁶³ *Ibid*, hlm. 8.

⁶⁴ Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kayar Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*, (Jakarta: Visimedia, 2016), hlm. 38.

kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.⁶⁵ Sehingga untuk menentukan besaran gaji pokok yang akan diterima oleh karyawan, perusahaan mengacu pada kebutuhan hidup layak (KHL) dan upah minimum provinsi (UMP), tujuannya adalah untuk menjamin kesejahteraan para pegawai dalam memenuhi kebutuhan setiap bulannya.

Dalam hal ini, upah juga memiliki beberapa komponen, yaitu :

1. Upah pokok adalah upah dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya, tidak dipengaruhi oleh kehadiran.
3. Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya, dipengaruhi oleh kehadiran.
4. Upah minimum upah yang ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota atas usulan Dewan Pengupahan, untuk saat ini dikenal dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), Penetapannya berdasarkan perhitungan minimum kebutuhan hidup per-bulan.
5. Upah lembur yaitu upah yang diberikan ketika buruh bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam peraturan perburuhan, lebih 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja.⁶⁶

Selain upah, buruh juga mendapatkan penghargaan lainnya. Bentuk penghargaan tersebut biasanya berupa pemberian fasilitas untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, pemberian bonus karena melebihi target produksi, dan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhannya upah mengandung maksud dan

⁶⁵ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta Barat: Indeks, 2011), hlm. 29.

⁶⁶ YLBHI dan PSHK, *Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia*, (Jakarta: YLBHI, Cet 1, 2006), hlm. 184-186.

tujuan yang sama dalam meningkatkan loyalitas dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

2.6. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Islam

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya upah merupakan harga yang diberikan atas jasa seseorang terhadap apa yang telah dikerjakannya. Atau dengan kata lain harga yang dibayarkan atas manfaat yang telah dikerjakan oleh seorang *musta'jir*.

Dalam penentuan upah, Islam sangat menekankan prinsip keadilan. Islam menawarkan solusi yang amat masuk akal mengenai hal ini didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja. Menurut Islam, upah yang harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang manapun. Dengan mengingat ajaran islam yang difirmankan oleh Allah dalam al-Quran sebagai berikut :

وَإِنْ تُبْتِئْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ (٢٧٩)

Artinya : *“Dan jika kamu bertobat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu, kamu tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya”*.

(Q.S. Al-Baqarah ayat 279).⁶⁷

Dalam ayat ini Allah mengingatkan kita untuk meninggalkan kezaliman dalam pengambilan harta. Di dalam tafsir Ibnu Katsir dijelaskan bawah kebiasaan yang terjadi dalam praktik riba yaitu menganiaya dengan meminta tambah atau lebih dari uang pokok.⁶⁸ Islam telah mangajarkan kepada setiap muslim agar melakukan praktik-praktik yang tidak menyimpang dari syara', sebagaimana dengan firman Allah di atas, menunjukkan bahwa Islam sangat menjaga keadilan diantara orang miskin dengan orang kaya.

Dalam surah An-Nahl ayat 90, Allah berfirman :

⁶⁷ Ibnu Katsir, *Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir Jilid I*, (terj. Salim Bahreisy dan Said Bahreisy), (Surabaya: PT Bina Ilmu, 2002), hlm. 548

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 549.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ ... (٩٠)

Artinya : *“Sesungguhnya Allah memerintahkan berlaku adil dan berbuat ihsan...”*. (Q.S. An-Nahl ayat 90).

Ayat di atas menganjurkan kita agar berlaku adil dalam setiap perkataan dan perbuatan. Para ulama telah menjelaskan bahwa adil yaitu memberikan kepada pemilik hak-haknya, melalui jalan yang terdekat. Hal ini bukan hanya menuntuk seseorang untuk memberikan hak kepada pihak lain, tetapi juga hak tersebut diberikan tanpa menunda-nunda.⁶⁹

Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, Rasulullah SAW juga pernah menasihati sahabatnya yaitu Abu Dzar Al-Ghifari, beliau bersabda :

يَا أَبَا ذَرٍّ أَعْيَرْتَهُ بِأُمَّهِ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ إِخْوَانُكُمْ خَوْلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ (رواه البخارى)

Artinya : *“Wahai Abu Dzar, apakah engkau menghinanya dengan menyebut-nyebut ibunya. Sungguh, engkau adalah orang yang pada dirimu masih terdapat perbuatan jahiliyah. Saudara kalian adalah sama dengan budak kalian. Allah menjadikan mereka berada di dalam tanggungan kalian. Barangsiapa yang saudaranya berada di dalam tanggungannya, maka hendaklah ia memberinya makan dari apa yang biasa ia makan, dan memberinya pakaian dari apa yang biasa ia pakai, dan hendaklah kalian tidak membebani mereka melebihi*

⁶⁹ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Vol 7*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 323.

kemampuannya. Jikalau pun kalian membebani mereka, maka bantulah mereka". (HR. Bukhari).⁷⁰

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

Tingkat jumlah upah minimum dalam masyarakat Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, pakaian dan perumahan. Seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat kebutuhan makanan, pakaian dan perumahan untuk dirinya dan keluarganya.

Rasulullah SAW menentukan upah minimal bagi seseorang yang bekerja dipemerintahan, beliau bersabda : *"Bagi seorang pegawai pemerintahan, jika ia belum menikah hendaklah ia menikah, jika ia tidak punya pembantu bolehlah ia memiliki seorang, jika ia tidak punya rumah biarlah ia bangun sebuah, dan siapapun yang melewati batas itu, maka tentulah ia seorang perebut atau pencuri".⁷¹*

Pada dasarnya sistem pengupahan dalam Islam berdasarkan keadilan dan kejujuran serta dibayarkan secara layak, serta tidak merugikan pihak manapun. Dalam Islam upah dibayarkan setelah selesainya sebuah pekerjaan, sesuai dengan hadis Nabi Muhammad SAW bahwa pembayaran upah dilakukan sebelum keringat si pekerja kering ataupun dengan kesepakatan kedua belah pihak. Kriteria upah yang dibayarkan sebagai berikut :

1. Upah (harga yang dibayarkan) harus suci (bukan benda najis).

⁷⁰ Az-Zabidi, *Muhktashar Shahih Bukhari*, (Jakarta: Ummul Qura, Cet 1, 2017), hlm. 76.

⁷¹ Muhammad Syarif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana Media Prenada Grup, 2012), hlm. 198-199.

2. Upah harus dapat dimanfaatkan.
3. Upah harus dapat diserahkan.
4. Orang yang berakad hendaknya memiliki kuasa untuk menyerahkan upah itu, baik karena itu hak milik maupun wakalah (harta yang dikuasakan).
5. Upah harus diketahui secara jelas oleh kedua belah pihak.⁷²
6. Prinsip syariah
7. Menahan barang sewaan hingga upah dibayarkan.

Sistem Pengupahan Menurut Para Fuqaha

Diantara hak terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan pekerjaannya.⁷³ Menurut Wahbah az-Zuhaili ada dua macam orang yang disewa (*ajir*) jasanya, yaitu :

- a) Pekerja khusus (*ajir khas*) adalah orang yang bekerja kepada seorang selama waktu tertentu. Pekerja tidak boleh bekerja selain orang yang menyewanya. Oleh karena itu, tidak dibenarkan ia kemudian bekerja pada orang lain dalam waktu selama ia masih terikat dalam perjanjian dengan *musta'jir*, kecuali jika memang diizinkan. Unsur yang terpenting dari *ajir khas* adalah waktu dia harus bekerja.⁷⁴
- b) Pekerja umum (*ajir musytarik*) adalah orang yang bekerja untuk orang banyak, seperti tukang besi, tukang cuci pakaian, tukang bengkel dan lain sebagainya. Pekerja umum ini boleh bekerja untuk orang banyak dan yang menyewanya tidak boleh melarangnya bekerja untuk orang lain.⁷⁵ Dengan demikian secara hukum ia dapat menerima pekerjaan

⁷² Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Bandung: Darul Musthafa, 2009), hlm. 159-161.

⁷³ Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khatab*, (Jakarta: Khalifa, 2006), hlm. 236.

⁷⁴ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), hlm. 135.

⁷⁵ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid V*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 477.

dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya.

Upah pekerja umum atau pekerja khusus berkaitan dengan kesepakatan kedua belah pihak dan berpengaruh atas faktor kekuatan penawaran dan permintaan seperti yang terjadi dipasar Islam, secara penuh termasuk masalah harga dan upah.⁷⁶ Ketika kekuatan penawaran dan permintaan bekerja dalam perspektif ajaran tersebut, maka upah akan berlaku adil. Menurutnya ada beberapa syarat untuk merealisasikan kecukupan yang menentukan upah pekerja khusus dan pekerja umum, yaitu :

1. Perbedaan kemampuan dan keahlian seseorang dengan orang lain, maka persyaratan upah harus menyamai kecukupan itu.
2. Sesungguhnya batas minimal upah pekerja individu harus tidak kurang dari batas kecukupan karena mempengaruhi spirit produktivitas.
3. Para fuqaha membicarakan tentang upah pekerja pada individu, berarti mereka menentukannya dengan upah sepadan.

Ada beberapa syarat untuk merealisasikan kecukupan yang menentukan upah pekerja khusus dan pekerja umum, seperti perbedaan kemampuan dan keahlian seseorang dengan orang lain, maka persyaratan upah harus menyamai kecukupan itu, kemudian batas minimal upah pekerja individu harus tidak kurang dari batas kecukupan karena mempengaruhi spirit produktivitas. Sehingga para fuqaha membicarakan tentang upah pekerja pada individu, berarti mereka menentukannya dengan upah sepadan.⁷⁷

⁷⁶ Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khatab*, (Jakarta: Khalifa, 2006), hlm. 241.

⁷⁷ *Ibid*, hlm. 41.

Dalam fiqh Muamalah upah juga dapat digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

- a) *Ajru al-musamma* (upah yang disebutkan), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- b) *Ajru al-mitsli* (upah yang sepadan) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.⁷⁸

Upah dapat dipandang juga melalui dua segi, yaitu moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama jangka waktu tertentu yang mengacu kepada upah nominal tenaga kerja. Upah yang diberikan sesungguhnya tergantung dari faktor seorang buruh, seperti upah yang berupa uang, daya beli uang dan seterusnya.⁷⁹

Para ahli memandang ada beberapa perbedaan dalam dunia kerja, diantaranya perbedaan upah yang timbul karena perbedaan keuntungan yang bukan berupa uang, perbedaan besar antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, serta pekerja terampil dan pekerja yang tidak terampil. Sehingga sangat sedikit mobilitas kerja diantara dua golongan tersebut, akibatnya tingkat upah bagi masing-masing kelompok kerja. Islam mengakui adanya perbedaan diantara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat pada pekerja itulah yang mengakibatkan adanya penghasilan dan hasil materi.⁸⁰

⁷⁸ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2008), hlm. 230.

⁷⁹ Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997), hlm. 166.

⁸⁰ *Ibid*, hlm. 117.

2.7. Sistem Pengupahan dalam Hukum Positif

Dalam dunia kerja hubungan antara pengusaha dan pekerja terjadi karena adanya perjanjian oleh kedua belah pihak yang saling mengikat, perjanjian tersebut dibuat secara tertulis maupun lisan. Para pihak dalam membuat perjanjian atas dasar kesepakatan, kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, kemudian adanya pekerjaan dan pekerjaan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, keasusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, yang dimaksud dengan buruh ialah orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah, sedangkan yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang berada dalam usia kerja. Adapun pengertian karyawan secara eksplisit belum pernah dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan perburuhan. Menurut Soekarno,⁸¹ pengertian karyawan yang hingga kini berkembang adalah orang yang berkarya maupun yang bekerja. Jadi siapa pun yang bekerja adalah karyawan.

Lain halnya dengan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁸²

Tenaga kerja seperti yang telah disebutkan adalah faktor produksi yang amat penting dan imbalannya disebut upah. Persoalan upah ini amat penting karena ia mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang memadai, hal itu tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya saja, melainkan juga daya beli mereka. Jika sebagian besar pekerja

⁸¹ Bandingkan, Soekarno M.P.A, "*Peningkatan Produktivitas Kerja Dalam Pelaksanaan HIP*", Lokakarya Puspi/Kadin, Jakarta. 11 Oktober 1984.

⁸² Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hlm. 10.

tidak memiliki daya beli yang cukup, maka hal tersebut akan mempengaruhi seluruh industri yang memasok barang-barang konsumsi bagi golongan pekerja. Selain itu perlakuan tidak adil kepada golongan pekerja ini akan menyebabkan timbulnya ketidakpuasan, frustrasi, agitasi dan pemogokan kerja. Demikian pula jika bagian (*share*) para pekerja di dalam pendapatan nasional itu dirampas atau dikurangi, dalam jangka panjang hal itu menjadi problematika bagi satu negara.

Dalam teori etika pengupahan dijelaskan bahwa, pembayaran upah yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum merupakan perbuatan yang tidak etis, upah yang ideal adalah upah yang paling tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.⁸³

Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar.⁸⁴ Dalam penetapan upah minimum sesuai dengan KHL yang dilakukan oleh gubernur dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi daerah, untuk mengukur standar kebutuhan hidup layak pemerintah melihat kepada beberapa komponen, yaitu :

1. Makanan dan Minuman.
2. Sandang.
3. Perumahan.
4. Pendidikan.
5. Kesehatan.
6. Transportasi.⁸⁵

Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja, sehingga gubernur menetapkan upah minimum daerah dengan memperhatikan rekomendasi walikota/bupati serta saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan provinsi

⁸³ Suparmoko dan Icut Rangga, *Ekonomi 2*, (Jakarta: Yudhistira, 2007), hlm. 10.

⁸⁴ Lembaran Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2015 *tentang Pengupahan*

⁸⁵ Lembaran Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 *tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*

yang didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri.

Upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, upah yang berdasarkan satuan waktu sebagaimana yang ditetapkan secara harian, mingguan, bulanan, maka upah wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dengan memberikan bukti pembayaran upah memuat rincian upah yang diterima oleh si pekerja pada saat upah dibayarkan. Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara perusahaan dengan pekerja.⁸⁶

Investasi pemerintah dalam bidang tenaga kerja telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yaitu, hukum privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar pada hubungan kerja yang ditandai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Sedangkan sifat publik dapat dilihat dari :

1. Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan bidang perburuhan pekerjaan.
2. Adanya ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum.⁸⁷

Penetapan upah minimum diatur pada tahun 1999 dengan dikeluarkannya peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-01/MEN/1999 tanggal 12 Januari 1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-726/MEN/2002 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20 dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.⁸⁸

⁸⁶ Lihat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 *tentang Pengupahan*

⁸⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), hlm. 12.

⁸⁸ F.x. Djulmialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 27.

Tujuan diberlakukannya penetapan upah minimum tersebut agar penetapan upah sesuai dengan kelayakan kebutuhan hidup. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Kemudian berkenaan dengan dilaksanakannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) diserahkan ke masing-masing provinsi/daerah tingkat I, sehingga menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP). Ketentuan upah minimum provinsi dilakukan dan ditetapkan daerah dengan memperhatikan dasar pertimbangan penetapan upah minimum, keseimbangan upah antar daerah dan pencapaian kesejahteraan pekerja di daerah otonomi masing-masing.⁸⁹

Kemudian berkaitan dengan masalah upah minimum juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berikut isi dari pasal 88 :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum.
 - b. Upah bekerja lembur.
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.

⁸⁹ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hlm. 95.

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
 - g. Denda dan potongan upah.
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional.
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁹⁰

⁹⁰ Lembaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*

BAB TIGA

SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN RUMAH SAKIT DITINJAU DALAM KONSEP *IJARAH BIL AL-'AMAL*

3.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati

Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati atau biasa disingkat serta dikenal dengan RSPUR merupakan Rumah Sakit umum swasta Tipe C milik Universitas Abulyatama. Letaknya yang strategis, yaitu berlokasi di Jalan Sekolah No. 5 Dusun Labui, Gampong Ateuk Pahlawan, Kecamatan Baiturrahman Banda Aceh, memberikan kemudahan tersendiri bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan karena berada di pusat kota Banda Aceh.

Bekerja sama dengan Pertamina Bina Medika (Pertamedika) yang kini menjadi bagian dari *Indonesia Healthcare Corporation* (IHC), penerapan manajemen pelayanan rumah sakit dilakukan secara tekomputerisasi dengan sistem IT/SIM-RS sehingga database pasien dapat terekam dengan baik, dan dapat menunjang pelaksanaan terapi yang tepat kepada pasien. Selain itu pengembangan bisnis rumah sakit telah disusun dalam strategi pengembangan yang dipersiapkan dalam jangka waktu lima tahun kedepan.

Pelayanan kesehatan yang diperuntukkan bagi masyarakat telah dimulai pada akhir Desember 2015, sejak diterbitkannya izin tetap penyelenggaraan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati Nomor 417 Tahun 2015 oleh Pemerintah Kota Banda Aceh. Saat awal operasionalnya, pelayanan yang tersedia adalah unit rawat jalan (poliklinik spesialis), unit gawat darurat (UGD), unit rawat inap, instalasi ruang operasi, ruang bersalin, fasilitas penunjang diagnostik (instalasi laboratorium dan instalasi radiologi), instalasi farmasi, instalasi kamar jenazah. Sementara fasilitas lain yang tersedia adalah radiologi dan USG 4 dimensi.

Selanjutnya, sebagai penunjang dalam kelancaran operasionalnya rumah sakit juga dibantu oleh karyawan-karyawan, seperti dokter, perawat, bidan, petugas kebersihan dan petugas keamanan. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang sebelumnya rumah sakit hanya memiliki 120 tempat tidur, saat ini telah bertambah menjadi 172 tempat tidur. Begitupun dengan penambahan fasilitas canggih, seperti ruang rehab jantung yang bekerja sama dengan Institut Jantung yang bertaraf internasional. Selanjutnya RSPUR juga berupaya melaksanakan peningkatan kapasitas pembangunan yang nantinya akan turut menambah kamar rawatan yang tadinya hanya VIP, kelas I, II dan III menjadi sweet room dan VVIP.

Sebagai IHC member yang merupakan rumah sakit rujukan BUMN, RSPUR akan terus berupaya secara profesional dan seoptimal mungkin dalam melayani masyarakat, tentunya dengan tarif pelayanan yang telah dipertimbangkan dan dirasa tepat untuk masyarakat Aceh. RSPUR juga berusaha untuk tetap memberikan pelayanan prima baik secara promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif serta bersifat komprehensif untuk berbagai disiplin ilmu terkait dengan peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Pelayanan yang akan bertaraf internasional dan mampu memenuhi kebutuhan konsumen serta menjawab persaingan global merupakan motivasi yang utama dalam operasional rumah sakit.

Dengan berkembang pesatnya RSPUR, sebagai salah satu rumah sakit yang baru, hingga saat ini telah mampu menyerap tenaga kerja yang lumayan banyak untuk putra-putri di Banda Aceh dan sekitarnya. Ini sangat membantu pemerintah dalam proses pengentasan kemiskinan serta mengurangi angka pengangguran yang meningkat setiap tahunnya. Dalam mengoperasionalkan perusahaannya, pihak pengelola yang bertugas dan memiliki wewenang untuk menjalankan aktifitas yang berlangsung di rumah sakit, ditambah dengan karyawan perusahaan yang telah dibebankan tugas pada bidangnya masing-

masing yang dapat memudahkan dalam operasional dan kelancaran dari setiap interaksi pelayanan pada rumah sakit.

3.1.1. Struktur Organisasi Karyawan *Cleaning Service* Pada RSPUR

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan suatu susunan ataupun hubungan antar komponen berbagai bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang terdapat dalam suatu organisasi memiliki ketergantungan. Sehingga apabila terdapat sebuah komponen yang baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya.

Adapun struktur bagian karyawan *cleaning service* pada RSPUR secara jelas dapat dilihat pada diagram 3.1.1. berikut ini :



3.2. Penilaian Komitmen, Loyalitas, dan Dedikasi Pegawai Tidak Tetap Terhadap Penentuan Upah

Loyalitas berasal dari kata “loyal” yang artinya patuh atau setia. Sedangkan Loyalitas artinya kepatuhan atau kesetiaan.⁹¹ Jadi yang dimaksud dengan loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan kepatuhan karyawan terhadap suatu perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya sebatas menjalankan *job description* namun melakukan segala hal untuk kemajuan sebuah perusahaan.

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan loyal terhadap perusahaan. Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja terdapat pada seorang karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3. Kemauan untuk bekerjasama

Karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerjasama dengan karyawan lain. Bekerjasama dengan orang lain

⁹¹ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008)

dalam satu kelompok memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Sebagai manusia biasa, karyawan tentu akan mengalami masa-masa jenuh terhadap apa yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

Dedikasi merupakan pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan mulia. Dalam hal ini pihak rumah sakit menilai bahwa pegawai *cleaning service* hanya memiliki peran dalam segi pelayanan kebersihan, tidak dengan karyawan-karyawan lain yang memiliki peran lebih dalam menunjang produktivitas rumah sakit.

Komitmen merupakan (keterikatan) untuk melakukan sesuatu: kontrak. Dalam hal ini pihak manajemen rumah sakit menilai pekerja kontrak belum sepenuhnya menyediakan waktu untuk bekerja kepada rumah sakit, hanya sebatas masa kontrak yang berlaku. Berbeda dengan pegawai tetap, yang mana

mereka menyediakan waktunya secara penuh kepada rumah sakit dan tidak bekerja pada tempat lain dan siap bekerja kapan saja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas, dedikasi, serta komitmen berpengaruh terhadap penetapan gaji karyawan. Hal tersebut ditandai dengan jumlah upah yang dibayarkan kepada pegawai tidak tetap. Dari hasil wawancara yang diketahui bahwa untuk pegawai *cleaning service* memperoleh gaji sebesar Rp 1.375.000 setiap bulan.

3.3. Sistem Pengupahan Pada Rumah Sakit Pertamedika Umni Rosnati

Pengupahan merupakan salah satu sistem yang penting dalam membina hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Baik dalam suatu perusahaan maupun sebuah instansi atau lembaga tertentu, dalam hal ini penulis menfokuskan penelitian pada karyawan yang bekerja sebagai *cleaning service* pada RSPUR. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, berikut sistem pengupahan karyawan yang dilaksanakan di Rumah Sakit Pertamedika Umni Rosnati adalah sebagai berikut :

1. Status Karyawan

Karyawan yang bekerja pada RSPUR memiliki status kerja yang berbeda, diantaranya ada yang menjadi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap atau kontrak. Pegawai tetap adalah pegawai yang diangkat dan diberi gaji oleh manajemen RSPUR berdasarkan kontrak kerja yang telah disetujui. Dan diberikan tugas tetap dilingkungan RSPUR serta menyediakan waktu kerjanya secara penuh untuk kepentingan rumah sakit. Sedangkan pegawai tidak tetap atau kontrak adalah pegawai yang diangkat oleh manajemen RSPUR untuk jangka waktu tertentu atau tugas yang terbatas.

Semua karyawan yang bekerja mempunyai jenjang pendidikan yang bervariasi. Pegawai yang bekerja dibidang kebersihan dan keamanan menempuh pendidikan formal tingkat SMA. Sedangkan untuk pegawai administrasi jenjang pendidikan formal yang ditempu adalah D-3 dan S-1. Dalam mengangkat

karyawannya menjadi pegawai tetap, manajemen rumah sakit melihat sejauh mana komitmen dan kualitas kinerja karyawannya.⁹²

Cleaning service merupakan salah satu bahagian karyawan pada RSPUR yang memberikan pelayanan dibidang kebersihan. Tugas utama mereka adalah menjaga dan merawat kebersihan masing-masing area di lingkungan rumah sakit, sesuai dengan penempatan dan prosedur yang sudah ditentukan oleh manajemen rumah sakit.

2. Perjanjian Kerja

Pihak manajemen RSPUR memiliki perjanjian kerja formal atau tertulis layaknya pada perusahaan maupun instansi lain. Hal ini dilakukan untuk menjaga hubungan, tanggung jawab dan kepercayaan karyawan dengan manajemen RSPUR. Selain itu karyawan yang bekerja di rumah sakit sebagian besar merupakan bukan warga sekitar yang mana pihak RSPUR belum mengetahui sebelumnya sifat dari pekerja mereka.

Secara umum pihak manajemen RSPUR menerapkan beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Setiap pekerja bersedia diberikan jabatan dan tugas kerja berdasarkan kapasitas pekerja.
2. Setiap pekerja bersedia bekerja sesuai dengan waktu kerja dan tempat kerja yang berlaku di rumah sakit.
3. Setiap pekerja bersedia ditempatkan tugas kerja berdasarkan kebutuhan rumah sakit.
4. Setiap pekerja bersedia melaksanakan semua kewajiban dan ketentuan yang berlaku di rumah sakit.
5. Setiap pekerja bersedia membantu dan melayani pasien maupun pengunjung yang datang ke rumah sakit.

Tidak ada masa orientasi bagi para pekerja baru sebagai petugas kebersihan maupun petugas keamanan, karena pihak manajemen rumah sakit

⁹² Wawancara dengan Heru Gustian, pengawas RSPUR pada tanggal 4 Juli 2019

beranggapan ingin memudahkan para warga yang ingin bekerja pada RSPUR, yang mana setidaknya membantu mengurangi jumlah pengangguran di daerah sekitar. Namun setiap pekerja tidak terlepas dari pengawasan oleh manajemen rumah sakit dalam mengevaluasi setiap kinerja karyawannya.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja karyawan RSPUR ditetapkan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pihak manajemen RSPUR yaitu selama enam hari dalam seminggu dan tujuh jam dalam sehari, satu jam istirahat. Adapun waktu yang diberikan untuk pekerja *cleaning service* terbagi dua *shift*, sebagai berikut :

- a. *Shift* pagi : 07:00 s/d 14:00 WIB
- b. *Shift* siang : 14:00 s/d 22:00 WIB⁹³

4. Rutinitas Karyawan *Cleaning Service* RSPUR

Rutinitas karyawan *cleaning service* dalam kesehariannya dilingkungan RSPUR bekerja untuk memberikan pelayanan senyaman mungkin, baik dari kebersihan dan kerapian lingkungan rumah sakit kepada pasien maupun pengunjung yang datang untuk berobat.

Pada saat melakukan penelitian penulis sempat menyaksikan pada waktu bekerja, para pegawai *cleaning service* ada sebahagian ada yang membersihkan kamar pasien, membersihkan toilet, menyapu dan mengutip sampah, dan membersihkan mushalla rumah sakit.

5. Unsur-Unsur Gaji

a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah gaji yang diterima oleh karyawan sebelum ditambah tunjangan. Berdasarkan kesepakatan pihak manajemen RSPUR, gaji pokok karyawan tersebut diberikan setiap awal bulannya.

Adapun gaji pokok yang diberikan untuk karyawan *cleaning service* berjumlah Rp. 900.000-, setiap bulannya.

b. Uang Makan

⁹³ Wawancara dengan Heru Gustian, pengawas RSPUR pada tanggal 10 Juli 2019

Setiap karyawan memperoleh uang makan dan uang transportasi berdasarkan tarif yang dihitung secara harian. Uang tersebut diberikan untuk keperluan karyawan, adapun rincian tarif untuk uang makan diberikan Rp. 200.000 perbulan.

c. Uang Transportasi

Uang transportasi diberikan kepada karyawan untuk mendukung produktivitas kerja sehingga memicu semangat kehadiran karyawan untuk bekerja. Adapun jumlah yang diberikan sebesar Rp 175.000 perbulannya.

d. Tunjangan Hari Raya

Setiap karyawan juga memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar gaji satu bulan penuh dalam setahun.

6. Hak Cuti

a. Cuti Sakit

Setiap pegawai yang menderita sakit berhak atas cuti sakit yang lamanya sesuai dengan keterangan dokter yaitu selama tiga hari.

b. Cuti Hamil/Bersalin

Cuti hamil/bersalin diberikan bagi pegawai wanita dengan jangka waktu Selama dua bulan untuk sebelum melahirkan dan satu bulan setelah melahirkan.

c. Cuti Karena Alasan Penting

Cuti karena alasan penting diberikan bagi pegawai yang melangsungkan pernikahan, terkena musibah karena kakak/adik, orang tua, mertua manantu, anak, suami/istri, sakit keras atau meninggal dunia.

3.4. Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Pertamina Ummi Rosnati

Dalam Islam Persoalan upah merupakan hal yang dibahas sangat serius, karena berhubungan dengan tenaga seseorang. Islam juga mengharamkan segala jenis kezaliman, yang menimbulkan segala kerusakan baginya. Diantara bentuk-bentuk kezaliman yang paling kejam adalah memeras kaum buruh dan menahan upahnya, hal ini sangat dilarang dalam Islam dan Rasul sendiri menentang orang yang tidak membayarkan upah bagi pekerja/buruh. Hak pekerja yang paling utama adalah mendapatkan upah yang layak dan adil. Seperti yang dijelaskan dalam bab sebelumnya bahwa upah yang harus berupa *mal mutaqqawwim*, dan jumlah telah dijelaskan dan disetujui sebelumnya pada saat melakukan perjanjian kerja, dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa hal ini telas sesuai dengan konsep yang dijelaskan dan telah sesuai dengan syarat upah.

Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dinilai dari tiga aspek, yaitu : pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Bahkan pekerja yang belum menikah, maka menjadi tugas majikannya untuk mencarikan pendamping hidup.⁹⁴ Layak yang bermakna sesuai/pasaran, maksudnya adalah dengan tidak memberikan upah seseorang itu jauh dibawah dari yang biasanya diberikan.

Dalam hal kelayakan dan dalam penetapan upah berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja *cleaning service* mereka menyebutkan bahwa gaji yang diberikan jika dihitung secara perbulannya berjumlah Rp 1.275.000-, tidak cukup bagi mereka yang masih berstatus lajang terlebih lagi dengan yang sudah berkeluarga, jumlah tersebut terkadang hanya dapat memenuhi sandang dan pangan saja tidak dengan papan.⁹⁵ Dan pasaran jumlah gaji tersebut juga dibawah Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan oleh Plt. Gubernur Aceh Ir. Nova Iriansyah, MT sebesar Rp 2,9 Juta yang telah aktif mulai Januari 2019 yang mana dasar dari Upah Minimum Provinsi tersebut berlandaskan Peraturan

⁹⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2009), hlm. 805

⁹⁵ Wawancara dengan Fahmi, karyawan *cleaning service* RSPUR pada tanggal 11 Juli 2019

Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum dan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang ketenagakerjaan.

Mengenai hal upah yang dibayarkan dibawah UMP yang ditetapkan oleh pemerintah, para karyawan sebenarnya memperlmasalahkan hal itu, karena dengan gaji yang rendah tersebut mereka belum bisa mencukupi pangan, sandang maupun papan. Demikian juga bagi karyawan yang telah berkeluarga sangat tidak cukup untuk mereka dengan gaji tersebut, belum lagi dengan pekerjaan mereka yang terkadang melibihi batas waktu kerja, namun mereka beranggapan gaji yang dibayarkan sudah memadai dan dibandingkan dari pada menganggur mereka lebih memilih untuk bekerja di RSPUR.⁹⁶ Dibandingkan dengan pegawai *cleaning service* pada pemerintahan yang berstatus kontrak, para pegawai ada yang mendapatkan upah sebesar Rp 1.000.000-, sampai dengan Rp 1.800.000-, setiap bulannya. Disini terlihat jelas bahwa pegawai *cleaning service* RSPUR kurang beruntung dibandingkan pegawai *cleaning service* yang bekerja pada pemerintahan. Pasalnya pemerintah yang menetapkan UMP namun membayar karyawannya dibawah UMP yang telah ditetapkan.

Dalam Al-Qur'an telah diterangkan mengenai larangan untuk merugikan hak-hak atas seseorang yang telah menjadi tanggungannya maupun yang bukan tanggungannya. Allah SWT berfirman : *“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi membuat kerusakan.”* (Q.S As-Syu'ara ayat 183)

Adil dan patut sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 233 dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 pasal 11 setiap pekerja/buruh memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, dari hasil

⁹⁶ Wawancara dengan Rahmat, karyawan *cleaning service* RSPUR pada tanggal 13 Juli 2019

penelitian yang dilakukan jumlah upah yang dibayarkan masih belum adil dengan apa yang dikerjakan.

Di dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 98 Tahun 2018 tentang penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), telah diterangkan mengenai hal pemberian upah bagi pekerja. Penetapan upah yang telah ditetapkan oleh Gubernur dengan jumlah Rp 2,9 Juta tersebut merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan waktu kerja tujuh jam perhari atau empat puluh jam perminggu bagi sistem kerja enam hari perminggu, dan delapan jam perhari atau empat puluh jam perminggu bagi sistem kerja lima hari perminggu. Kemudian upah terendah tersebut juga berlaku bagi pekerja yang masih berstatus belum menikah atau lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

Mengenai jumlah upah yang diberikan oleh pihak RSPUR dibandingkan dengan UMP yang ditetapkan oleh pemerintah saat ini tidak *proposional*, sehingga hal ini sangat berdampak terhadap kualitas kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dengan pengawas RSPUR bahwa ada sebahagian karyawan *cleaning service* terkadang sering tidak masuk kerja, ada yang sering datang terlambat, ada juga yang berhenti atau tidak melanjutkan kerja setelah masa kerja habis.⁹⁷ Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat penetapan upah yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena upah merupakan salah satu faktor dalam memacu semangat kerja para karyawan.

3.5. Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Pertamedika Umni Rosnati Dalam Pandangan *Ijarah bi Al-'Amal*

Rumah Sakit Pertamedika Umni Rosnati (RSPUR) dalam menetapkan kebijakan kepegawaian mulai dari syarat dalam perekrutan pegawai sampai dengan kebijakan dalam hal pengupahan karyawan berdasarkan atas peraturan kepegawaian yang telah diatur oleh pihak manajemen.

⁹⁷ Wawancara dengan Heru Gustian, pengawas RSPUR pada tanggal 10 Juli 2019

Dalam hal ini penulis mencoba menganalisis mengenai kebijakan yang telah diterapkan oleh manajemen RPSUR meliputi analisis sistem pengupahan karyawan *cleaning service* pada RPSUR. Dari analisis tersebut nantinya akan ditemukan suatu kesimpulan, apakah yang terealisasi tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam yaitu dilihat dari segi akad *ijarah* nya dan pelaksanaan upahnya.

Dalam melaksanakan akad *ijarah* terdapat beberapa unsur diantaranya *mu'jir* dan *musta'jir*. Dalam hal ini yang disebut sebagai *musta'jir* adalah pihak RPSUR, yaitu sebagai penyewa tenaga kerja. Sedangkan *mu'jir* adalah orang yang menyewakan jasanya yaitu pegawai *cleaning service* yang bekerja di RPSUR. Terdapat 24 *ajir musytarik* yang bekerja sebagai pegawai *cleaning service* di RPSUR.

Terdapat beberapa syarat dalam melakukan akad *ijarah* seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu mereka yang sudah *baligh*, *mumayyiz*, berakal sehat dan cakap. Yang apabila salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi maka akad *ijarah* tidak sah atau batal. Pada umumnya yang melakukan akad *ijarah* (subjek) adalah orang atau manusia, namun dalam hal ini *musta'jir* merupakan badan hukum yaitu Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR).

Dalam bukunya Hasbi Ash Shiddieqy dijelaskan bahwa mula-mula yang dipandang sebagai subjek hanya orang, kemudian berkembang jalan pikiran lalu badan-badan yang mengurus kepentingan-kepentingan umum dipandang sebagai orang juga. Kemudian berkembang lagi pandangan dalam memberikan bentuk baru kepada subjek hak yang demikian itu. Dapat diperhatikan juga bahwa yayasan-yayasan itu terdiri dari orang-orang yang kesemuanya itu dipandang sebagai seorang dan mempunyai kemaslahatan masing-masing pribadinya.⁹⁸

⁹⁸ Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 194

Dari hasil wawancara dengan pengawas RSPUR, para karyawan yang bekerja sebagai *cleaning service* mereka semua minimal telah menempuh jenjang pendidikan formal SMA. Dari segi jenjang pendidikan yang telah ditempuh para pegawai dapat kita lihat bahwa seluruh pegawai telah cakap dalam melakukan perbuatan hukum terutama dalam mejalankan akad *ijarah*.⁹⁹

Selanjutnya untuk mewujudkan adanya hubungan antara *ajir* dengan *musta'jir* perlu diadakan suatu kesepakatan yang disebut dengan *shigat*. *Sighat* merupakan ungakapan pemberian dan penerimaan atas suatu yang telah disepakati, sehingga menimbulkan hak dan kewajiban atas keduanya. Dalam hal ini manajemen RSPUR telah melakukan hubungan dengan para karyawannya dengan adanya kontrak kerja yang tertulis.

Dalam akad *ijarah* untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan agar tidak kabur. Selain menentukan bentuk pekerjaan, sekaligus juga harus menentukan siapa pekerja yang akan melakukannya, agar kadar pengorbanannya biar dijelaskan, misalnya harus seorang insinyur. Juga mencakup pekerjaan apa yang dilakukan, agar pengorbanan yang harus dicurahkan biar dijelaskan, semisal memperbaiki listrik. Oleh karena itu, menentukan suatu pekerjaan dengan suatu deskripsi, sama dengan menentukan suatu pekerjaan dengan suatu zat tertentu.¹⁰⁰ Mengenai hal ini manajemen rumah sakit dalam menentukan jenis pekerjaan dan siapa yang akan bekerja dilakukan secara tertulis antara *mu'jir* dengan *musta'jir*, kemudian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan tertulis tersebut.

Jumlah karyawan kontrak yang bekerja sebagai *cleaning service* di RSPUR berjumlah 24 orang, mereka bertugas untuk pelayanan kebersihan di lingkungan RSPUR. Setiap mereka ada yang membersihkan kamar pasien, mushalla, halaman parkir, menyiram tanaman, mengutip sampah, dan

⁹⁹ Wawancara dengan Heru Gustian, pengawas RSPUR pada tanggal 4 Juli 2019

¹⁰⁰ Taqyuddin An Nabhani, *Membangun Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, Cet. 7, 2002), hlm. 86

membersihkan toilet. Dalam hal ini terlihat bahwa pihak RSPUR dalam menentukan jenis pekerjaan kepada karyawannya sangat jelas, sehingga masing-masing karyawan akan mengetahui tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan bisa bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

Konsep yang demikian sangat dijunjung tinggi oleh pihak RSPUR, namun meskipun pada dasarnya tanggung jawab atas pekerjaan sudah ditentukan kepada karyawannya, akan tetapi pada kenyataannya di lapangan terkadang mereka bekerja saling bahu-membahu atas pekerjaan teman mereka yang tidak hadir kerja, dan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar keikhlasan dan kesadaran para karyawan.

Mengenai hal ini dapat dilihat bahwa manajemen RSPUR telah melaksanakan beberapa syarat yang diakadkan, namun pada praktiknya ketika jadwal mereka berakhir, pekerjaan tersebut belum sesuai dengan batas waktu pekerjaan karena menutupi waktu kerja kawan mereka yang tidak hadir kerja, sehingga sering kali para pegawai *cleaning service* bekerja dengan waktu kerja lebih tetapi upah yang diberikan tidak bertambah.

Sejauh ini dalam hal pengupahan, pihak manajemen RSPUR belum menjalankan sesuai dengan *ijarah bi al-'amal*, karena tidak membayarkan upah sesuai dengan kadar kerja yang telah dilakukan, sehingga hanya menguntungkan sebelah pihak saja. Dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 dijelaskan bahwa hendaknya pemberian upah itu sebanding dengan pekerjaannya. Dengan demikian praktik yang dilakukan manajemen RPSUR belum semuanya sesuai dengan *ijarah bi al-'amal*, terutama mengenai pemberian upah, yang mana sering kali pegawai *cleaning service* bekerja dengan waktu lebih, namun upah atas pekerjaannya tersebut tidak dibayarkan.

BAB EMPAT PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dalam bab penutup ini penulis akan merangkum beberapa kesimpulan yang dirincikan sebagai berikut :

1. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh RSPUR kepada karyawan *cleaning service* jika dilihat dari segi waktu kerja yang dijalankan telah sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah, namun jika dilihat dari sisi upah yang diberikan, saat ini belum sesuai dengan upah yang ditetapkan berdasarkan UMP. Di mana pihak RSPUR masih membayar gaji pokok dan tunjangan jika dihitung keseluruhan belum mencapai UMP dan jumlah tersebut diterima oleh pegawai yang masih lajang maupun yang sudah berkeluarga.
2. Jumlah gaji yang diberikan pihak RSPUR kepada pegawai tidak tetap yang belum mencapai UMP sangat berdampak terhadap kualitas dan semangat kerja para karyawan *cleaning service*. Hal tersebut ditandai dengan seringnya para karyawan yang tidak masuk kerja, kemudian keterlambatan para karyawan pada saat masuk kerja hingga karyawan memilih untuk berhenti bekerja sesudah masa kontrak kerja berakhir.
3. Sistem pengupahan yang diterapkan pihak RSPUR telah sesuai dengan prinsip dan syara-syarat akad *ijarah*. Namun, praktik yang selama ini dilakukan RSPUR pihak karyawan *cleaning service* merasa dirugikan atas pembayaran upah yang diberikan, yang mana para karyawan bekerja lebih dari batas waktu yang telah ditentukan untuk menutupi waktu kerja karyawan yang lain yang tidak masuk kerja tetapi upah dari pekerjaan tersebut tidak dibayarkan, sehingga hanya menguntungkan sebelah pihak saja.

4.2. Saran

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

1. Sebagai pihak yang mengatur jalannya aktivitas karyawan diharapkan kepada pihak RSPUR meninjau kembali pembayaran upah terhadap para karyawannya, supaya lebih mengacu kepada upah berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan pemerintah, sehingga kesejahteraan para karyawan lebih terjamin.
2. Penulis berharap karya ilmiah ini dapat membuka wawasan dan kesadaran para pembaca agar aktivasi muamalah yang kita lakukan sehari-hari sesuai dengan ketentuan syariat. Dan pada setiap pekerjaan yang kita lakukan untuk meningkatkan kualitas dari pekerjaan itu dan juga tidak ada pemaksaan untuk melakukan pekerjaan demi mewujudkan keinginan pribadi serta mengorbankan kepentingan orang lain.
3. Dalam penulisan skripsi ini penulis belum sempat membahas mengenai pengaruh masa kerja terhadap gaji karyawan. Penulis berharap kepada peneliti yang akan datang hal ini dapat dikaji lebih rinci dalam bentuk karya ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abillah F. Hasan, *17 Rahasia Nabi Muhammad*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012.
- Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018
- Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1997.
- Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta Barat: Indeks, 2011.
- Adiwaran A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- Afifah Nurul Jannah, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah Karyawan Di Masjid Agung Jawa Tengah*, Semarang, Institut Agama Islam Wali Songo, 2009.
- Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Ahmad Ifham Sholihin, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, Bogor: Kencana, 2003.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Ash-Shadiq Abdurrahman Al Ghayani, *Fatwa-Fatwa Fiqh Muamalah Kontemporer*, Surabaya: Pustaka Progresif, 2004.
- Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung : Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta : ForumSahabat, 2008.
- Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002
- Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Harun, *Fiqh Muamalah*, Surakarta : Muhammadiyah University Press, 2017.
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.

- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Fathul Baari: Penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari Buku 13*, (terj. Amiruddin), Jakarta: Pustaka Azzam, 2005.
- Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram dan Dalil-dalil Hukum*, (terj. Khalifaturrahman dan Haer Haeruddin), Jakarta: Gema Insani, 2013).
- Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khatab*, Jakarta: Khalifa, 2006.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010.
- Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, Banda Aceh : 2013.
- Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Muhammad Syarif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana Media Prenada Grup, 2012.
- Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, Bandung: Darul Musthafa, 2009.
- Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2008.
- Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*, Banda Aceh: PeNA, 2010.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 5*, Jakarta : Cakrawala Plubishing, 2009.
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Renika Cipta, 2001.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 2005.
- Suparmoko dan Icuk Rangga, *Ekonomi 2*, Jakarta: Yudhistira, 2007.
- Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014.
- Wahbah Al-Zuhailiy, *Al-Fiqih al-Islami wa Adillatuh*, Beirut : Dar ar Fikr, 1989.
- Syekh Abu Bakar Al-Jaza'iri, *Minhajul Muslim*, Surakarta: Insan Kamil, 2009.
- Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i*, Jakarta: Almahira, 2010.
- Wahbah Az-Zhuaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 5* (Penj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), Jakarta : Gema Insani, 2011.
- Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta : Robbani Perss, 1997.



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor:4717/Un.08/FSHIPP.00.9/11/2018**

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKK Skripsi tersebut;
b. Bahwa Yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

M E M U T U S K A N

Menetapkan :
Per l a m a : Menunjuk Saudara ()
a. Dr. Huzni Mubarak, LC., MA. Sebagai Pembimbing I
b. Bustaman Usman, S.H., MA. Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa () :

N a m a : Syukran Zauzi
N I M : 150102042
Prodi : HES
J u d u l : Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Ditinjau Dalam Konsep Ijarah Bil Al-`Amal (Studi Kasus Rumah Sakit Perumediqa Ummi Rosnati Banda Aceh)

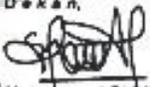
K e d u a : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

K e t i g a : Pembayaran akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018.

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

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

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 6 Desember 2018
D e k a n,


Muhammad Siddiq

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



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

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

Nomor : 3397/Un.08/FSH.I/08/2019

27 Agustus 2019

Lampiran :-

Hal : Permohonan Kesediaan Memberi Data

Kepada Yth.

Pengawas Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati

Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Syukran Zauzi
NIM : 150102042
Prodi / Semester : Hukum Ekonomi Syariah/ IX (Sembilan)
Alamat : Labui, Ateu Pahlawan

adalah benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020, dan sedang menyusun Skripsi yang berjudul, "**Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Ditinjau dalam Konsep Ijarah Bil Al-'Amal**" maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data-data serta penjelasan seperlunya yang berhubungan dengan Judul tersebut diatas.

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





RS. PERTAMEDIKA UMMI ROSNATI
Melayani Dengan Hati, Sehat MiliK Bersama
We Care and We Cure

Nomor : 2285 /PUR-B1230/2019-S1
Perihal : Balasan

Kepada :
Yang terhormat,
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Ekonomi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dr. Muhammad Siddiq, MH

Dengan Hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini :

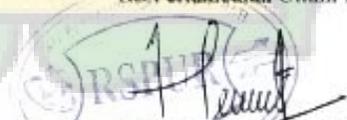
Nama : Heru Gustian, AMKL
Jabatan : Pengawas K3 Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati
Menerangkan bahwa :
Nama : Syukran Zauzi
Nim : 150102042
Mahasiswa : Jurusan Hukum Ekonomi Syariah / Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Telah Kami Setujui untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi yang berjudul :

"Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Ditinjau Dalam Konsep Ijarah bil Al- 'Amal"

Demikianlah surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih

Banda Aceh, 30 Agustus 2019
Pengawas K3
RS. Pertamedika Ummi Rosnati


Heru Gustian, AMKL
BANDA ACEH

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Siapa nama anda?
2. Apakah anda karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati?
3. Apa jabatan anda di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati?
4. Apa visi dan misi dari Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati?
5. Bagaimana struktur organisasi dari karyawan *cleaning service*?
6. Bagaimana status karyawan *cleaning service* di rumah sakit ini?
7. Berapa jumlah karyawan *cleaning service* di rumah sakit ini?
8. Bagaimana kontrak kerja yang dilakukan untuk pegawai *cleaning service*?
9. Bagaimana penetapan sistem kerja yang diberikan untuk pegawai *cleaning service*?
10. Tugas apa saja yang diberikan untuk pegawai *cleaning service*?
11. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan pada pegawai *cleaning service*?
12. Adakah kenaikan gaji/upah untuk pekerja *cleaning service* lama dan pekerja *cleaning service* yang telah menikah?
13. Bagaimana kinerja karyawan *cleaning service* selama ini yang telah bekerja?

RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Identitas Diri

Nama : Syukran Zauzi
Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh, 4 Januari 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan/NIM : Mahasiswa/150102042
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat : Lr. Adam, Dusun Labui, Ateuk Pahlawan
Email : syukran197@gmail.com

2. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Saleh Adri
Pekerjaan : Swasta
Nama Ibu : Fatimah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

3. Riwayat Pendidikan

a. MIN Mesjid Raya Banda Aceh Lulus Tahun 2009
b. MTsN 2 Banda Aceh Lulus Tahun 2012
c. MAN 2 Banda Aceh Lulus Tahun 2015
d. UIN Ar-Raniry Banda Aceh Lulus Tahun 2020

4. Pengalaman Organisasi

a. OSIM MTsN 2 Banda Aceh
b. OSIM MAN 2 Banda Aceh
c. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ)-HES
d. BKPRMI Banda Aceh
e. LPPTKA Banda Aceh

Banda Aceh, 24 Juli 2019

Syukran Zauzi