

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS
(PHL) PADA POLDA ACEH DAN SISTEM
PENGGAJIANNYA BERDASARKAN AKAD *IJĀRAH 'ALĀ
AL 'AMAL***

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

RANDA AULIA

NIM. 160102036

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
TAHUN 2022 M/1443 H**

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS
(PHL) PADA POLDA ACEH DAN SISTEM
PENGGAJIANNYA BERDASARKAN AKAD IJ RAH 'AL
AL 'AMAL**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

RANDA AULIA

NIM. 160102036

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I,



Sitti Mawar, S. Ag, M. H
NIP. 197104152006042024

Pembimbing II,



Riza Afran Mustaqim, MH
NIP. 199310142019031013

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL)
PADA POLDA ACEH DAN SISTEM PENGGAJIANNYA
BERDASARKAN AKAD IJ RAH 'AL AL 'AMAL**

SKRIPSI

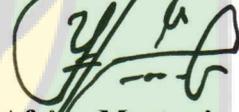
Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum
Ekonomi Syari'ah
Pada Hari/Tanggal: Kamis, 07 Juli 2022 M
7 Zulhijjah 1443 H
Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,



Sitti Mawar, S. Ag, M. H
NIP: 197104152006042024

Sekretaris,



Riza Afrian Mustaqim, M.H
NIP: 199310142019031013

Penguji I,



Dedy Sumardi, S.H.I., M.Ag
NIP. 198007012009011010

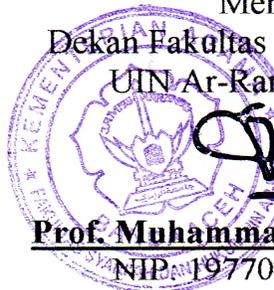
Penguji II,



Hajarul Akbar, M.Ag
NIDN: 2027098802

Mengetahui,

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



Prof. Muhammad Siddiq, MH., Ph.D
NIP: 197703032008011015

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Randa Aulia
NIM : 160102036
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Fakultas Syari'ah 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 dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.**

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

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 07 Juli 2022

Yang menyatakan,



Randa Aulia

ABSTRAK

Nama : Randa Aulia
NIM : 160102036
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada
Polda Aceh Dan Sistem Penggajiannya Berdasarkan Akad
Ijārah 'alā Al 'Amal
Tanggal Sidang : 07 Juli 2022
Tebal Skripsi : 76 Halaman
Pembimbing I : Sitti Mawar, S. Ag, M. H
Pembimbing II : Riza Afrian Mustaqim, MH
Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Pekerja Harian Lepas (PHL), Akad *Ijārah*
'alā Al 'Amal

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Sebagai tenaga Pekerja Harian Lepas (PHL), pihak pekerja tidak melakukan kontrak secara langsung dengan Polda, karena PHL sebagai tenaga *outsourcing*, dipekerjakan oleh perusahaan PT. Kutabaro Meugah Perkasa dan ditempatkan di Polda Aceh. Terkadang PHL harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun di luar kesepakatan, karena ada beban pekerjaan tertentu yang diberikan di luar ketentuan. Menurut PHL tidak ada kontrak tertulis yang diberikan oleh pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa kepada pekerja. Dari substansi masalah tersebut maka fokus penelitian skripsi ini adalah *Pertama* bagaimana pertanggung jawaban resiko kerja terhadap PHL di Polda Aceh, *Kedua* bagaimana kesesuaian antara upah dengan beban dan resiko kerja PHL di Polda Aceh, *Ketiga* bagaimana sistem pengupahan PHL di Polda Aceh menurut persepektif akad *ijārah 'alā al 'amal*. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (*case study*) dan metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Hasil penelitian menunjukkan PHL Polda Aceh merupakan tenaga *outsourcing*, pihak pekerja tidak melakukan kontrak secara langsung dengan Polda, PT. Kuta Baro Meugah Perkasa yang bertanggung jawab untuk menanggung segala bentuk resiko kerja. Beban dan resiko kerja yang diterima PHL sudah sesuai dengan upah yang diberikan. Dimana selain upah/gaji pokok, PHL juga diberikan bonus apabila lembur, diberikan sembako, serta juga diberikan THR. Menurut akad *ijārah 'alā al 'amal* perjanjian hubungan kerja antara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan PHL itu sah dilakukan namun penundaan pembayaran upah yang berhak diterima oleh PHL merupakan sesuatu yang dilarang di dalam Islam, sehingga menyebabkan adanya cacat akad.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وصحبه ومن والاه، أما بعد:

Segala nikmat iman, Islam, kesehatan serta kekuatan yang telah diberikan Allah Swt., tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah Swt., yang telah menentukan segala sesuatu atas kehendak-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Salawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad saw. yang telah menghapus gelapnya kebodohan, kejahiliah, dan kekufuran, serta mengangkat setinggi-tingginya menara tauhid dan keimanan. Alhamdulillah atas hidayah dan inayah yang diberikan Allah Swt. penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul **“Analisis Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas (Phl) Pada Polda Aceh Dan Sistem Penggajiannya Berdasarkan Akad *Ijārah ‘alā Al ‘Amal*”**, yang merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Hukum Ekonomi Syari’ah di Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal itu disadari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak lain pada umumnya. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan laporan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Muhammad Siddiq, M.H., PhD selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
2. Bapak Arifin Abdullah, S.HI., M.H selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh beserta dosen dan stafnya
3. Ibu Sitti Mawar, S.Ag, M. H selaku pembimbing I dan Bapak Riza Afrian Mustaqim, MH selaku pembimbing II yang telah bersusah payah membantu penulis serta meluangkan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak Prof. Dr. Syahrizal Abbas selaku Penasehat Akademik dan Bapak Dr. Muhammad Maulana, M. Ag selaku dosen mata kuliah Metodologi Penelitian Hukum yang telah mengarahkan penulis dari awal penelitian ini
5. Terimakasih kepada seluruh Bapak/Ibu dosen dan karyawan/karyawati Fakultas Syariah dan Hukum
6. Saya ingin berterima kasih kepada saya. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena percaya pada saya. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena telah melakukan semua kerja keras ini. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena tidak memiliki hari libur. Saya ingin berterima kasih kepada saya untuk, karena tidak pernah berhenti. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena selalu menjadi pemberi. Dan mencoba memberi lebih dari yang saya terima. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena mencoba melakukan lebih banyak yang benar daripada yang salah. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena telah menjadi saya setiap saat
7. Serta terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Tiada harapan yang paling mulia, selain permohonan penulis kepada Allah Swt., agar setiap bantuan yang penulis terima dari semua pihak dibalas oleh Allah Swt. dengan kebaikan, ganjaran dan pahala yang setimpal. Akhirnya kepada Allah jualah penulis memohon perlindungan dan pertolongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Banda Aceh, 07 Juli 2022
Penulis,

Randa Aulia



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543 b/u/1987

Tentang

TRANSLITERASI ARAB LATIN

1. Konsonan

No	Arab	Latin	Ket	No	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilam Bangkan		١٦	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	B		١٧	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	T		١٨	ع	‘	
4	ث	ṣ	s dengan titik di atasnya	١٩	غ	g	
5	ج	J		٢٠	ف	f	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	٢١	ق	q	
7	خ	Kh		٢٢	ك	k	
8	د	D		٢٣	ل	l	
9	ذ	Ẓ	z dengan titik di atasnya	٢٤	م	m	
10	ر	R		٢٥	ن	n	
11	ز	Z		٢٦	و	w	

12	س	S		٢٧	هـ	h	
13	ش	Sy		٢٨	ع	'	
14	ص	ṣ	s dengan titik di bawahnya	٢٩	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>Dhammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaiifa*

هول : *hauila*

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
يَ / اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasinya 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 huruf 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:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul
Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

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: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DOKUMENTASI LAPANGAN

Gambar 1	PT. Kuta Baro Meugah Perkasa.....	85
Gambar 2	Wawancara dengan kepala Sub Bagian Yanma Polda Aceh	85
Gambar 3	Wawancara dengan PHL Polda Aceh	86
Gambar 4	Wawancara dengan PHL Polda Aceh	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: SK Penetapan Pembimbing Skripsi	82
Lampiran 1: Daftar Pertanyaan Wawancara dengan PHL	83
Lampiran 2: Daftar Pertanyaan Wawancara dengan kepala Sub Bagian Yanma Polda Aceh	84
Lampiran 3: Daftar Pertanyaan Wawancara dengan PT. Kuta Baro Meugah Perkasa	85



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
DOKUMENTASI LAPANGAN.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Penjelasan Istilah	10
F. Metodologi Penelitian	12
G. Sistematika Penulisan.....	17
BAB DUA KONSEP DAN DASAR HUKUM IJĀRAH ‘ALĀ AL ‘AMAL DALAM FIQH MUAMALAH	19
A. Pengertian dan Dasar Hukum <i>Ijārah ‘alā Al ‘Amal</i>	19
1. Pengertian <i>Ijārah ‘alā Al ‘Amal</i>	19
2. Dasar Hukum <i>Ijārah ‘alā Al ‘Amal</i>	24
B. Rukun dan Syarat <i>Ijārah ‘alā Al ‘Amal</i>	29
C. Asas-asas Penetapan Upah dalam Akad <i>Ijārah ‘alā Al ‘Amal</i>	36
D. Jenis-jenis Upah dan Gaji.....	42
E. Standarisasi Upah dalam Hukum Islam dan Hukum Positif.....	45
1. Standarisasi Upah dalam Hukum Islam.....	45
2. Standarisasi Upah dalam Hukum Positif	48
F. Pembatalan dan Berakhirnya <i>Ijārah ‘alā Al ‘Amal</i>	52
BAB TIGA PERJANJIAN DAN SISTEM KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) POLDA ACEH DAN SISTEM PENGGAJIANNYA BERDASARKAN AKAD IJĀRAH ‘ALĀ AL ‘AMAL	54
A. Gambaran Umum Polda Aceh	54
B. Pertanggungjawaban Resiko Kerja terhadap PHL di Polda Aceh	56
C. Kesesuaian antara Upah dengan Beban dan Resiko Kerja PHL di Polda Aceh.....	64

D. Sistem Pengupahan PHL di Polda Aceh menurut Perspektif <i>Akad Ijārah 'alā Al 'Amal</i>	69
BAB EMPAT PENUTUP	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	87



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya mewujudkan pembangunan bangsa, dibutuhkan beberapa komponen seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan modal. Ketiga komponen pembangunan bangsa tersebut merupakan hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya.¹ Namun pada kenyataannya, komponen tenaga kerja bukanlah hal yang paling utama. Sumber daya manusia dalam konteksnya sebagai tenaga kerja merupakan salah satu komponen pembangunan bangsa yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional.² Indonesia yang merupakan negara berkembang tentunya memiliki banyak persoalan mengenai pembangunan bangsa. Ditambah lagi di tahun 2021 ini, negara Indonesia memiliki penduduk yang sangat banyak, yang berjumlah kurang lebih sekitar 273,5 juta jiwa.

Dengan fakta tersebut, membuat lapangan pekerjaan semakin banyak dicari oleh masyarakat guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan merupakan kebutuhan setiap individu, tanpa memiliki pekerjaan seseorang mustahil dapat memenuhi kebutuhan primernya, apalagi untuk memenuhi kebutuhan sekunder lainnya. Fungsi penting pekerjaan bagi seseorang yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian, fungsi ini terkait dengan tingkat upah yang diterima oleh seorang pekerja. Artinya terpenuhinya hak atas pekerjaan seseorang secara tidak langsung memberi jaminan kesejahteraan kehidupan bagi pekerja yang bersangkutan. Dengan terpenuhinya hak atas pekerjaan yang layak, akan ada jaminan bahwa seseorang memiliki tingkat

¹ Gunawi Kartasapoetra dkk., *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Armico, 1983), hlm. 9.

² Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2002), hlm. 3.

pendapatan yang layak pula sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya.³

Termasuk dalam hal pembangunan ekonomi suatu negara, diperlukan adanya pengaturan mengenai pengelolaan sumber-sumber ekonomi yang tersedia secara terarah dan terpadu serta dimanfaatkan secara maksimal guna peningkatan kesejahteraan rakyat terutama ketersediaan lapangan kerja. Ketersediaan lapangan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap individu guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari yang lebih baik untuk menyokong masyarakat yang lebih sejahtera.

Dewasa ini daya saing dalam memperoleh pekerjaan semakin ketat, ini terjadi akibat banyaknya penambahan penduduk produktif yang di hasilkan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Semakin banyak penambahan penduduk setiap tahunnya mengakibatkan lapangan kerja terus berkurang dan susah untuk didapatkan. Akibatnya jumlah pengangguran terus bertambah dan angka kemiskinan pun terus meningkat. Di zaman yang serba modern ini, kemampuan seseorang tidak hanya dinilai berdasarkan pada nilai akademik saja, tetapi skill dan leadership yang mumpuni lebih dibutuhkan sebagai modal awal untuk mendapatkan pekerjaan.

Dalam proses terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan memiliki suatu perjanjian, yang mana disebut dengan perjanjian kerja. Menurut Endah Pujiastuti, perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.⁴ Perjanjian kerja biasanya diberikan oleh perusahaan/tempat kerja pada hari pertama pekerja memulai pekerjaannya. Isi perjanjian kerja harus disetujui oleh kedua belah pihak, yang mana perjanjian kerja tersebut tidak boleh merugikan pihak manapun. Sedangkan

³Zaki Fuad Chalil, *Horizon Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: AK Group, 2008), hlm. 100.

⁴ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: University Press Semarang, 2015), hlm. 21.

menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Persoalan upah memiliki urgensi tersendiri karena dapat mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang memadai, itu akan mempengaruhi nafkahnya dan juga daya belinya. Sehingga upah harus memadai dengan apa yang para pekerja kerjakan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya.⁵

Dalam *fiqh* sebenarnya sudah diatur tentang bagaimana pelaksanaan *ijārah* yang meliputi landasan hukum syar’i, syarat, rukun serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun praktek *ijārah* yang dilakukan oleh masyarakat juga berkembang dengan cepat seiring kebutuhan manusia akan transaksi ekonomi. Oleh sebab itu, *fiqh* juga harus bisa menjawab dan memberikan landasan hukum terhadap praktik-praktik muamalah kontemporer ini.⁶

Ijārah dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijārah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia peroleh. Maka yang menjadi objek dalam akad *ijārah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Benda bukanlah objek akad, meskipun akad *ijārah* kadang-kadang menganggap benda sebagai objek dan sumber manfaat. Dalam akad *ijārah* tidak selamanya manfaat diperoleh dari

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

⁶ Firman Setiawan, “Al- *ijārah* Al-A’mal Al-Mustarakah”, *Jurnal DINAR*, Vol. 1 No. 2 Januari 2015, Desember 2021, hlm. 105.

sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. *Ijārah* dalam pengertian ini bisa disamakan dengan upah-mengupah dalam masyarakat.⁷

Dari segi objeknya, akad *ijārah* dibagi menjadi dua macam yaitu *ijārah* dengan objek barang disebut dengan *ijārah ‘ain* dan *ijārah* dengan objek jasa yang disebut dengan *ijārah ‘alā al-‘amal*. Dalam hal ini fokus penulis membahas mengenai *ijārah ‘alā al-‘amal* yang bersifat pekerjaan (jasa).⁸ Dalam konsep *ijārah ‘alā al-‘amal*, upah ditentukan berdasarkan prinsip layak atau kesetaraan dan keadilan, yang bertujuan untuk menjamin upah yang layak atas apa yang telah ia berikan pada proses produksi.⁹ Menurut Islam upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).¹⁰

Sedangkan menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹¹

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020, berdasarkan prinsipnya Pekerja Harian Lepas (PHL) tergolong ke dalam pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹² Sehingga pekerjaannya bersifat tidak tetap, yang berarti pekerjaan tidak memiliki

⁷ M. Yazid Affandi, *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Logung Pustaka, Yogyakarta, hal.180.

⁸ Wahbah al-Zuhaily, *Al-Fiqh al- Islami Wa Adillatuh*, (Beirut: Dar ar Fikr, 1989) jilid IV, hlm. 766.

⁹ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II (Terj. Soeroyo dan nastangin)*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 296.

¹⁰ Afifah Nurul Jannah, *Tinjauan Hukum Islam Tentang pelaksanaan Upah Karyawan Di Mesjid Agung Jawa Tengah*, (Semarang: Insitut agama Islam Walisongo, 2009), hlm. 2.

¹¹ Undang-Undang ketenagakerjaan lengkap, cet 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), hlm. 5.

¹² Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020.

kaitan langsung dengan perusahaan atau badan usaha sehingga pekerjaannya bukan merupakan suatu kegiatan permanen.

Secara lebih rinci Pekerja Harian Lepas (selanjutnya disebut PHL) dapat diartikan sebagai pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut PHL karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya PHL adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.¹³

Salah satu instansi yang menerapkan sistem PHL adalah Polda Aceh. Sebagai pusat komando, tidak heran jika Polda Aceh mengalami kesibukan yang luar biasa, mulai dari penanganan laporan hingga aktivitas-aktivitas lainnya yang membutuhkan tenaga kerja lebih untuk menutupi kekurangan personalia. Oleh sebab itu, Polda Aceh juga turut menggunakan jasa dari PHL sebagai pendorong dan pendongkrak aktivitas agar lebih efisien dalam menangani pekerjaan.

Menurut hasil wawancara dengan Anwar Sentosa selaku kepala Sub Bagian Yanma (Pelayanan Markas), penetapan upah untuk Pekerja Harian Lepas (PHL) Polda Aceh dibayarkan melalui PT. Kuta Baro Meugah Perkasa sebagai pihak penyedia jasa tenaga kerja. Kerjasama pihak Polda dengan PT. Kuta Baro Meugah Perkasa didapatkan melalui tender. Tender tersebut dilakukan pertahun dengan beberapa perusahaan terkait. Kemudian dari beberapa perusahaan yang mengikuti tender hanya ada satu perusahaan yang menang, dan dapat melakukan kerjasama dengan Polda Aceh. Tidak hanya PT. Kuta Baro Meugah Perkasa saja yang melakukan kerjasama dengan pihak Polda, akan tetapi terdapat beberapa perusahaan lain yang juga melakukan kerjasama dengan Polda Aceh. Akan tetapi perusahaan tersebut memiliki *jobdesc* yang berbeda satu dengan yang lain.

¹³ Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), hlm. 23.

Misalnya, PT. Kuta Baro Meugah Perkasa memiliki *jobdesc* membersihkan seluruh lingkungan Polda Aceh, sedangkan terdapat perusahaan lain yang bertugas sebagai satpam.¹⁴

Upah dibayarkan berdasarkan kontrak yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak. Setiap pekerja menerima gaji pokok sebesar Rp. 1.400.000 setiap bulannya dan para pekerja hanya berfokus pada bidang kebersihan (*cleaning service*) Polda Aceh yang menjadi fokus pada kontrak kerja yang disepakati. Lebih lanjut dari hasil wawancara juga diperoleh informasi bahwa resiko dan beban kerja yang terjadi selama bertugas di Polda Aceh berada diluar tanggung jawab Polda Aceh.

Berdasarkan pernyataan Ikhsan, salah seorang PHL Polda Aceh, bahwa sebagai tenaga PHL, pihak pekerja tidak melakukan kontrak secara langsung dengan Polda, karena PHL sebagai tenaga *out sourcing*, dipekerjakan oleh perusahaan PT. Kutabaro Meugah Perkasa dan ditempatkan di Polda Aceh. Dalam melaksanakan pekerjaan sebagai tenaga PHL, Ikhsan dan kawan-kawan yang bertanggung jawab terhadap kebersihan kantor Polda Aceh. Tenaga PHL harus melakukan pekerjaan sesuai dengan komitmen dengan perusahaan dan juga harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun di luar kesepakatan, karena ada beban pekerjaan tertentu yang diberikan di luar ketentuan. Lebih lanjut Ikhsan menjelaskan, tidak ada kontrak tertulis yang diberikan oleh pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa kepada pekerja. Dari awal masa kerja pihak PT tersebut hanya memberitahukan kontrak kerja secara lisan.¹⁵

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mendapatkan jawaban terhadap masalah yang telah penulis paparkan di atas agar dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan sistem penggajian PHL di Polda Aceh, dan apakah

¹⁴ Wawancara dengan Anwar Sentosa selaku kepala Sub Bagian Yanma Polda Aceh, pada tanggal 4 oktober 2021.

¹⁵ Wawancara dengan Ikhsan selaku pekerja harian lepas (PHL) Polda Aceh, pada tanggal 4 Oktober 2021.

perjanjian kerja tersebut telah sesuai dengan akad *ijārah* sebagai salah satu sumber hukum Islam dalam melaksanakan perjanjian kerja sama. Oleh karena itu dalam hal ini peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai ***Analisis Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Polda Aceh dan Sistem Penggajiannya Berdasarkan Akad Ijārah 'alā Al 'Amal.***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pertanggunggunaan resiko kerja terhadap PHL di Polda Aceh?
2. Bagaimanakah kesesuaian antara upah dengan beban dan resiko kerja PHL di Polda Aceh?
3. Bagaimanakah sistem pengupahan PHL di Polda Aceh menurut persefektif akad *ijārah 'alā al 'amal*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pertanggunggunaan resiko kerja terhadap PHL di Polda Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah kesesuaian antara upah dengan beban dan resiko kerja PHL di Polda Aceh.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah sistem pengupahan PHL di Polda Aceh menurut persefektif akad *ijārah 'alā al 'amal*.

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan terhadap sumber-sumber referensi yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan, ditemukan

beberapa sumber yang memiliki kesamaan dengan penulis tetapi menggunakan pendekatan yang berbeda-beda.

Untuk menjamin keaslian penelitian ini, berikut ini penulis paparkan penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian penulis yang memiliki relevansi tetapi tidak memiliki kesamaan dalam substansi dengan kajian yang penulis lakukan. Adapun penelitian lain yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

Pertama skripsi yang ditulis oleh Nila Vonna Rahmi, dengan judul “*Pemberian Upah Pada Buruh Cuci dan Setrika Pakaian yang Dilihat Dari Konsep Akad Ijārah Al ‘Amal (Studi kasus di Gampong Ulee Lueng, Aceh Besar)*”.¹⁶ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nila Vonna Rahmi ditemukan fakta bahwa praktek pengupahan pekerja tersebut tidak sesuai dengan konsep *ijārah ‘alā al ‘amal*. Para pekerja cuci dan setrika pakaian merasa adanya ketidakadilan dalam pemberian upah kerja, padahal kesepakatan awal pihak buruh cuci dan setrika pakaian hanya diminta untuk mencuci dengan upah yang telah mereka sepakati. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dikemudian hari para pekerja mendapatkan tambahan kerja tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati diawal perjanjian tanpa ada tambahan upah.

Kedua skripsi yang ditulis oleh Willy Ninda Azhari, dengan judul “*Analisis Penetapan Upah Buruh Petani Cabai Berdasarkan Waktu Kerja Menurut Persepektif Akad Ijārah Al-‘Amal (Suatu Penelitian Pada Petani Cabai di Kecamatan Lhoong Aceh besar)*”.¹⁷ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Willy Ninda Azhari ditemukan fakta bahwa hasil penelitian menunjukkan praktik penetapan buruh petani cabai di Kecamatan telah disepakati oleh kedua belah pihak, upah diberikan setelah pekerjaan selesai dan perjanjian kerjanya dilakukan

¹⁶ Nila Vonna Rahmi, Skripsi, “*Pemberian Upah pada Buruh Cuci dan Setrika Pakaian yang Dilihat dari Konsep Akad Ijārah Bil ‘Amal (Studi Kasus di Gampong Ulee Lueng, Aceh Besar)*”, Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-raniry, 2018.

¹⁷ Willy Ninda Azhari, Skripsi, “*Analisis Penetapan Upah Buruh Petani Cabai Berdasarkan Waktu Kerja Menurut Persepektif Akad Ijārah ‘Ala Al-‘Amal (Suatu Penelitian Pada Petani Cabai di Kecamatan Lhoong Aceh besar)*”, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-raniry, 2021) .

secara tidak tertulis (*Unformal*). Dilihat dari segi rukun dan syaratnya, sistem pengupahan yang ada di Kecamatan Lhoong ini telah sesuai dengan ketentuan akad *ijārah ‘alā al-‘amal*, namun sistem upah ini sewaktu-waktu dapat merugikan petani disebabkan oleh hasil panen yang mampu dipetik oleh seorang pekerja tidak sesuai dengan stabilitas harga cabai di pasaran.

Ketiga skripsi yang ditulis oleh Nurul Chairi "*Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 Berdasarkan Konsep Ijārah ‘alā Al-‘Amal*".¹⁸ Penulisan skripsi ini menggunakan metode deskriptif analisis. Hasil penelitian ditemukan bahwa sistem penetapan upah Tenaga Kerja Kontrak pada Dinas Pendidikan Aceh Jaya diberikan berdasarkan tingkat pendidikan yaitu tenaga kerja di perkantoran tingkat SLTA, Diploma II, Diploma III dan Sarjana sebesar Rp. 1.000.000, guru tingkat Diploma II dan Diploma III sebesar Rp. 1.500.000, guru tingkat Sarjana Rp. 1.700.000. Dalam konsep *ijārah* penetapan upah di Aceh jaya tidak sesuai, karena pemberian upah (*ijārah ‘alā al-‘amal*) dalam Hukum Islam salah satunya harus dilihat berdasarkan kebutuhan (*dharuriyat*) pekerja atau masyarakat setempat, agar pekerja tidak merasa dizalimi. Sedangkan menurut Hukum Positif, tidak ada kesesuaian penetapan upah di Aceh Jaya dengan UUKK Nomor 13 tahun 2003, karena upah yang diberikan lebih kecil dari upah minimum Provinsi atau upah minimum Kabupaten/Kota.

Keempat skripsi yang ditulis oleh Rizki Mulia Nanda dengan judul "*Mekanisme Pengupahan Karyawan Pada Suzuya Mall Banda Aceh Ditinjau Dalam Perspektif Akad Ijārah Al-‘Amal*".¹⁹ Penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode empiris normatif, metode

¹⁸ Nurul Chairi, Skripsi, "*Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 Berdasarkan Konsep Ijārah ‘Ala Al-‘Amal*", Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-raniry, 2018.

¹⁹ Rizki Mulia Nanda, Skripsi, "*Mekanisme Pengupahan Karyawan Pada Suzuya Mall Banda Aceh Ditinjau Dalam Perspektif Akad Ijārah Al-‘Amal*", Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-raniry, 2017.

pengumpulan data penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*) serta penelitian lapangan (*Field Research*) yang dilakukan di Suzuya Mall Banda Aceh. Hasil penelitian ditemukan bahwa pihak Suzuya Mall memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) yaitu sebesar Rp. 2.500.000,- perbulannya. Namun itu belum tetap karena apabila karyawannya telat masuk kerja maka akan mengalami potongan upah dari jumlah yang telah ditetapkan tersebut. Namun berbeda halnya jadwal pulang kerja, para karyawan shift dua biasanya baru bisa meninggalkan perusahaan satu jam setelah jadwal tutup karena harus membereskan barang pada hari-hari biasa bahkan pada hari *weekend* jadwal perpulangan hingga pukul 00:00 termasuk menjelang lebaran yang bisa sampai jam 00:30 yang telah melebihi beberapa jam dari jam kerja seharusnya. Adapun mekanisme pengupahan di Suzuya Mall belum semuanya sesuai dengan *ijārah 'alā al-'amal* terutama dalam hal pemberian upah pada perusahaan tersebut. Karyawan pramuniaga tidak pernah diberi penambahan upah kerja ketika adanya penambahan jam kerja pada perusahaan tersebut sehingga tidak sesuai dengan syarat objek upah yaitu harus sesuai dengan kadar pekerjaannya.

E. Penjelasan Istilah

Untuk mempermudah memahami penelitian ini, maka penulis akan memberikan penjelasan terhadap beberapa istilah yang ada didalam karya tulis ini guna memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih baik kepada pembaca.

1. Perjanjian Kerja

Menurut pendapat Subekti, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang tuan atau majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji, dan adanya suatu hubungan timbal balik.²⁰ Jadi pernjjian kerja juga

²⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 46.

dapat diartikan sebagai kesepakatan antara ke dua belah pihak untuk saling terikat dalam suatu perjanjian.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tersebut.²¹

Dari beberapa pengertian di atas perjanjian kerja yang dimaksud oleh penulis adalah, perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban antara PHL dengan Polda Aceh yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak.

2. Pekerja Harian Lepas (PHL)

Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.²²

PHL yang dimaksud penulis disini adalah pekerja yang bekerja di Polda Aceh yang direkrut melalui PT. Kutabaro Meugah Perkasa.

3. Akad *Ijārah ‘alā Al-‘Amal* - RANIRY

Secara istilah *fiqh*, akad didefinisikan dengan “pertalian ijab (pernyataan melakukan ikatan) dan kabul (pernyataan penerimaan ikatan) sesuai dengan kehendak syariat yang berpengaruh kepada objek perikatan.²³

²¹ Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing Dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012), hlm.76.

²² Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), hlm. 23.

²³ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 51.

Menurut pendapat Nasrun Haroen dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Muamalah* ia mengatakan bahwa, lafas *al-ijārah* dalam Bahasa Arab bermakna upah/gaji, sewa, jasa atau imbalan.²⁴ Dengan demikian *ijārah* juga dapat diartikan sebagai hubungan antara ke dua belah pihak yang menghasilkan timbal balik jasa dan upah. Sedangkan menurut pendapat Sunarto Zulkifli memberikan definisi *ijārah* dengan transaksi pertukaran antara ‘*ayn* berbentuk jasa atau manfaat dengan *dayn*.²⁵

Terdapat nama khusus dalam hal *ijārah* yang sifatnya mempekerjakan seseorang yang dikenal dengan istilah *ijārah ‘alā al-‘amal* atau *asykhas*, yaitu akad sewa atas jasa/pekerjaan seseorang. *Ijārah* yang digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atas jasa yang diperoleh. Pengguna jasa disebut *musta’jir* dan pekerja disebut *ajir* dan upah yang diberikan disebut *ujrah (fee)*.²⁶

F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dilakukan agar memperoleh prosedur penelitian yang sesuai dengan ketentuan dan syarat penelitian ilmiah. Di dalam penelitian ini diperlukan adanya beberapa teori untuk mencari solusi atas permasalahan yang telah dirumuskan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka penulis menggunakan prosedur atau langkah-langkah penelitian sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (*case study*). Penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif,

²⁴ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah, Cet II*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

²⁵ Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syari’ah*, (Jakarta: Zikra Hakim, 2003), hlm. 42.

²⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah, Cet.10*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 117.

terinci, dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Penelitian studi kasus atau penelitian lapangan (*field study*) dimaksudkan untuk mempelajari secara mendalam tentang latar belakang masalah suatu peristiwa yang sedang terjadi. Pada penelitian ini yang menjadi kasus adalah perjanjian dan sistem kerja PHL Polda Aceh serta sistem penggajiannya ditinjau melalui akad *ijārah 'alā al-'amal*.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah bersifat kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analisis yaitu suatu metode yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.²⁷ Dalam penelitian ini, penulis meneliti dan menyelidiki tentang perjanjian dan sistem kerja PHL Polda Aceh serta sistem penggajiannya ditinjau melalui akad *ijārah 'alā al-'amal*.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek darimana data diperoleh.²⁸ Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber utamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah wawancara dengan beberapa pihak terkait, seperti wawancara dengan supervisor PT. Kutabaro Meugah Perkasa, wawancara dengan pihak kepala Sub Bagian Yanma (Pelayanan Markas), serta wawancara dengan PHL yang bertugas di Polda Aceh.

²⁷ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 63.

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm 93.

- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama mengacu pada informasi yang telah ada. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk file-file. Dalam penelitian ini sumber data sekunder adalah UU Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri mengenai PKWT dan PKWTT, serta buku-buku Fiqh, artikel, jurnal, dan juga situs web yang berhubungan dengan objek penelitian tentang *ijārah 'alā al-'amal*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara/ interview, pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan.²⁹ Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan satu orang supervisor PT. Kuta Baro Meugah Perkasa, satu orang kepala Yanma Polda Aceh, serta lima orang PHL yang bekerja di Polda Aceh.
- b. Dokumentasi, merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada atau catatan tersimpan baik berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, agenda, dan sebagainya. Data dokumentasi pada penelitian ini adalah data tentang hasil tender Polda Aceh dengan PT. Kuta Baro Meugah Perkasa.

5. Objektivitas dan Analisis Data

Objektivitas dan validitas data dimaksudkan untuk melihat keabsahan dan kebenaran suatu data yang menjadi objek penelitian. Untuk mendapatkan validitas tersebut penulis menggunakan langkah sebagai berikut:

²⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1998), hlm. 136.

- a. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.
- b. Melampirkan foto dokumentasi terkait dengan objek penelitian.

6. Langkah-langkah Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian.³⁰ Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang bertujuan membuat deskriptif, gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diteliti. Setelah data dikumpulkan dan hasil wawancara diperoleh, penulis akan mengadakan pengolahan data dan menganalisis data tersebut. Kemudian disajikan dan dijabarkan dengan kata-kata yang lebih baik sebagai tujuan penulisan.

7. Pedoman penulisan

Pedoman penulisan berisi uraian tentang referensi yang digunakan sebagai pedoman dalam penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Polda Aceh dan Sistem Penggajiannya Berdasarkan Akad *Ijārah ‘alā Al ‘Amal*”, antara lain referensinya sebagai berikut:

- a. *Al-Qur’an* dan Terjemahan

Al-Qur’an adalah kalam Allah Swt. yang mengandung mukjizat (sesuatu yang luar biasa yang melemahkan lawan), diturunkan kepada penutup para nabi dan rasul (yaitu Nabi Muhammad saw.), melalui malaikat Jibril, tertulis pada mushaf, diriwayatkan kepada kita secara mutawatir, membacanya dinilai ibadah, dimulai dari surah Al-Fatihah dan diakhiri dengan surah An-Nas.³¹ *Al-Qur’an* dan terjemahan adalah *Al-*

³⁰ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2014), hlm. 255.

³¹ Muhammad Ali al-Subhani, *al-Tibyan Fi Ulum Quran*, (Bairut: Dar al-Irsyad, 1970), hlm. 10.

Qur'an yang digunakan sebagai pedoman penulisan dasar hukum utama dalam skripsi, jika dalam *Al-Qur'an* tidak dijelaskan secara khusus hukum yang ada, maka dasar hukum dalam penulisan skripsi dapat diambil dari Hadis.

b. Hadis

Hadis adalah segala perkataan (sabda), perbuatan, ketetapan dan persetujuan dari Nabi Muhammad saw. yang dijadikan ketetapan ataupun hukum dalam agama Islam. Hadis dijadikan sumber hukum dalam agama Islam selain *Al-Qur'an*, Ijma' dan Qiyas, dimana dalam hal ini, kedudukan hadis merupakan sumber hukum kedua setelah *Al-Qur'an*.³²

Ada banyak ulama periwayat hadis, namun yang menjadi pedoman penulisan dalam skripsi ini ada tujuh ulama, yaitu Imam Bukhari, Imam Muslim, Imam Abu Daud, Imam Turmudzi, Imam Ahmad, Imam Nasa'i, dan Imam Ibnu Majah. Dalam skripsi ini tidak semua periwayat hadis digunakan sebagai dasar hukum, hanya beberapa saja yang dipakai sebagai dasar hukum yang berhubungan dengan *ijārah 'alā al 'amal*.

c. Kamus Besar Bahasa Indonesia

Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kamus eksbahasa resmi bahasa Indonesia yang disusun oleh Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa dan diterbitkan oleh Balai Pustaka. Kamus Besar Bahasa Indonesia menjadi acuan tertinggi bahasa Indonesia yang baku, karena merupakan kamus bahasa Indonesia terlengkap dan paling akurat yang pernah diterbitkan oleh penerbit yang memiliki hak paten dari pemerintah Republik Indonesia yang dinaungi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia.

³² Nuruddin, *Ulumul Hadis*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI), hlm. 58.

Kamus Besar Bahasa Indonesia digunakan untuk menjelaskan pengertian istilah yang terkandung dalam judul skripsi “Analisis Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Polda Aceh dan Sistem Penggajiannya Berdasarkan Akad *Ijārah ‘alā Al ‘Amal*”

d. Buku Pedoman Penulisan Skripsi

Buku pedoman penulisan skripsi adalah buku yang dipakai sebagai panduan penulisan dan penyusunan skripsi. Buku ini digunakan sebagai pedoman dalam penulisan skripsi agar tidak terjadi kerancuan penulisan kata dan kalimat, serta mempermudah mahasiswa selama proses penyusunan awal hingga akhir skripsi. Buku panduan penulisan skripsi yang dipakai untuk menyusun skripsi ini adalah buku pedoman penulisan skripsi revisi 2019 yang dikeluarkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh pada tahun 2018.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan suatu upaya untuk memudahkan para pembaca dalam melihat dan memahami isi dari pembahasan yang dilakukan peneliti. Pembahasan ini dibagi dalam 4 (empat) bab. Pada setiap bab menguraikan pembahasan-pembahasan tersendiri secara sistematis dan saling terkait antara bab satu dengan bab lainnya. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab satu, merupakan pendahuluan, dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua, membahas tentang tinjauan teoritis mengenai pengertian dan dasar hukum *ijārah ‘alā al ‘amal*, rukun dan syarat *ijārah ‘alā al ‘amal*, asas-asas penetapan upah dalam akad *ijārah ‘alā al ‘amal*, jenis-jenis upah dan gaji,

standarisasi upah dalam hukum Islam dan hukum positif, serta pembatalan dan berakhirnya *ijārah 'alā al 'amal*.

Bab tiga, merupakan pembahasan, yang membahas tentang gambaran umum Polda Aceh, pertanggung jawaban resiko kerja terhadap PHL di Polda Aceh, kesesuaian antara upad dengan beban dan resiko kerja PHL di Polda Aceh, dan sistem pengupahan PHL di Polda Aceh menurut perspektif akad *ijārah 'alā al 'amal*.

Bab empat, merupakan bab penutup dari keseluruhan karya tulis ini yang berisikan kesimpulan dan saran-saran dari penulis menyangkut permasalahan penelitian.



BAB 2

KONSEP DAN DASAR HUKUM *IJĀRAH 'ALĀ AL 'AMAL* DALAM FIQH MUAMALAH

A. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijārah 'alā Al 'Amal*

1. Pengertian *Ijārah 'alā Al 'Amal*

Secara bahasa, *ijārah* berasal dari kata *al ajru* yang berarti upah atau ganti.³³ Secara *fiqh*, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas tenaga yang telah ia berikan, sedangkan dalam pengertian yuridis upah merupakan balas jasa yang berupa pengeluaran-pengeluaran dari pihak pengusaha, yang diberikan kepada para pekerja atas penyerahaan jasa - jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.³⁴

Al- ijārah adalah salah satu bentuk kegiatan transaksi dalam fiqh muamalah yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hidup manusia yang terkait dengan jasa dan manfaat, seperti sewa menyewa, kontrak kerja, dan lainnya yang objeknya dimiliki oleh orang lain.³⁵ Berbagai bentuk modifikasi akad *ijārah* dilakukan untuk mewujudkan kepentingan para pihak, secara umum, akad *ijārah* dipahami sebagai akad perburuhan atau pekerjaan dalam dimensi pemanfaatan jasa seseorang untuk dimanfaatkan oleh pihak lain.³⁶

Di kalangan para fuqaha, terdapat beberapa definisi yang berbeda tentang *ijārah*, kalangan ulama Hanafiyah mendefinisikan *ijārah* sebagai akad atas suatu manfaat tertentu dari suatu benda atau jasa yang tidak

³³ Ahmad Warson Munawir, *Al-Munawir, Kamus Arab-Indonesia*, cet. Ke-14, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 9.

³⁴ G. Karta Sapoetra, *Hukum Pemburuan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 1987), hlm. 100.

³⁵ Nasroen Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 236.

bertentangan dengan syara' dan diketahui besarnya manfaat yang digunakan dalam waktu tertentu yang diganti dengan pembayaran dalam jumlah yang telah disepakati.³⁷ Ulama Syafi'iyah mendefinisikan *ijārah* sebagai akad atas suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu, *mubah*, serta dapat didermakan dan kebolehan dengan pengganti tertentu. Ulama Malikiyah mendefinisikan *ijārah* sebagai memberikan hak kepemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam masa tertentu dengan disertai imbalan.³⁸

Dewan Syari'ah Nasional (DSN) mendefinisikan *ijārah* sebagai 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.³⁹ Dari definisi-definisi di atas dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak terdapat perbedaan yang bersifat prinsip diantara para ulama dalam mengartikan *ijārah* atau sewa menyewa. Dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* atau sewa menyewa adalah pengambilan manfaat dari suatu benda, jadi dalam hal ini bendanya tidak berkurang sama sekali, dengan terjadinya sewa-menyewa yang berpindah hanyalah manfaat dari objek yang disewakan (bukan barangnya).⁴⁰

Ijārah merupakan akad timbal-balik yang mana apabila seorang pekerja telah memberikan manfaat berupa jasa kepada pemilik usaha maka pekerja berhak mendapatkan upah atas manfaat yang telah diterima oleh pemilik usaha tersebut. Dengan demikian, sangat jelas bahwa *ijārah* merupakan suatu kesepakatan yang tertentu dan mengikat, dibuat oleh dua

³⁷ Abdurrahman al-Jaziry, *Kitab Fiqh 'ala al-Mazahib al-Arba'ah, Jilid III*, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t), hlm. 98.

³⁸ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu (Hukum Transaksi Keuangan, Transaksi Jual Beli Asuransi, Khayar, Macam-macam Akad Jual Beli Akad Ijārah (Penyewaan))*, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 387.

³⁹ Adiwarman A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 138.

⁴⁰ Chairuman Pasaribu & Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 52.

belah pihak atau lebih yang dapat menimbulkan hak serta kewajiban antara para pihak dalam memanfaatkan suatu harta atau jasa yang dimiliki/tersedia.

Dilihat dari objeknya *ijārah* diklasifikasikan ke dalam dua macam yaitu *ijārah* yang bertujuan untuk memiliki manfaat dari suatu benda tanpa memindahkan kepemilikannya yang biasa disebut *ijārah al-manfa'ah* dan *ijārah* yang bertujuan untuk mempekerjakan seseorang dengan membayar upah dari pekerjaan/jasa yang telah dilakukannya dikenal dengan *ijārah āla al-'amal*. Contoh dari *ijārah al-manfa'ah* yaitu sewa-menyewa rumah, sewa menyewa toko, sewa-menyewa kendaraan, sewa menyewa pakaian, sewa-menyewa perhiasan, dan lain sebagainya. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan oleh syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa. Sedangkan *ijārah āla al-'amal* contohnya seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, tukang sepatu, jasa PHL dan lain sebagainya. Menurut para ulama fiqh, *ijārah* jenis ini hukumnya diperbolehkan apabila jenis pekerjaan itu jelas.⁴¹

Adapun uraian dari pembagian *ijārah āla al-'amal* tersebut sebagai berikut:⁴²

a. *Ijārah āla al-'amal* yang bersifat pribadi

Terhadap orang yang dipekerjakan bersifat pribadi, maka seluruh pekerjaan yang ditentukan untuk dikerjakan menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa apabila objek yang dikerjakannya itu rusak di tangannya, bukan karena kelalaian dan kesengajaan, maka ia tidak boleh dituntut ganti rugi. Apabila kerusakan itu terjadi atas kesengajaan atau kelalaiannya, maka menurut kesepakatan pakar fiqh, ia wajib membayar ganti rugi.

⁴¹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Cet.2 (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 329.

⁴² Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 236.

b. *Ijārah āla al-‘amal* yang bersifat serikat

Ijārah āla al-‘amal yang bersifat serikat ialah seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang jahit dan tukang sepatu. Apabila melakukan suatu kesalahan sehingga sepatu orang yang diperbaikinya rusak atau pakaian yang dijahit penjahit itu rusak, terhadap hal ini para ulama fiqh berbeda pendapat dalam masalah ganti rugi terhadap kerusakan itu. Imam Abu Hanafi, Zufar ibn Huzail, Ulama Hanabilah dan Syafi'iyah, berpendapat bahwa apabila kerusakan itu bukan karena unsur kesengajaan dan kelalaian tukang sepatu atau tukang jahit itu, maka ia tidak dituntut ganti rugi barang yang rusak tersebut.

Adapun mengenai jenis pekerja, dalam buku Fiqh Sunnah karangan Sayyid Sabiq dijelaskan bahwa pekerja terbagi menjadi dua macam, yaitu pekerja khusus dan pekerja umum.⁴³

a. Pekerja khusus

Pekerja khusus adalah orang yang diupah untuk bekerja selama masa yang diketahui. Apabila masanya tidak diketahui maka pengupahan tidak sah. Masing-masing dari pekerja dan pengupah boleh membatalkannya kapan saja dia menghendaki. Apabila pekerja telah menyerahkan dirinya kepada pengupah selama waktu tertentu maka dia tidak berhak mendapatkan selain upah yang wajar selama waktu dia bekerja. Selama masa yang disepakati dalam akad, pekerja khusus tidak boleh bekerja untuk selain pengupah. Apabila dia bekerja untuk selain pengupah selama masa ini maka upahnya dikurangi sesuai dengan kadar pekerjaannya.

Pekerja khusus berhak mendapatkan upah setelah dia menyerahkan dirinya dan tidak menolak untuk melakukan pekerjaan

⁴³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2013), hlm. 150.

yang untuk perkara tersebut dia di upah. Dia tetap berhak untuk memperoleh upah penuh meskipun pengupah membatalkan pengupahan sebelum waktu yang disepakati, selama tidak ada *uzur* yang mengharuskan pembatalan, misalnya pekerja tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang tidak memungkinkannya untuk melaksanakan pekerjaannya. Apabila ada *uzur*, seperti cacat dan ketidakmampuan, lalu pengupah membatalkan pengupahan maka pekerja tidak mendapatkan selain upah atas waktu yang dia bekerja. Pengupah tidak wajib membayarkan upah penuh.

b. Pekerja umum

Pekerja umum adalah orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang dan mereka semuanya memiliki bagian yang sama dalam mengambil manfaat darinya, seperti tukang celup, tukang jahit, tukang besi, tukang kayu, dan tukang setrika. Orang yang mengupahnya tidak boleh menghalanginya untuk bekerja pada orang lain. Dan dia tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah mengerjakan pekerjaannya.

Asy-Syafi'i meriwayatkan bahwa Syuraih membebankan tanggung jawab kepada tukang celup. Dia pernah membebankan tanggung jawab kepada seorang tukang celup yang rumahnya terbakar. Si tukang celup berkata, “bagaimana kamu bisa membebankan tanggung jawab kepadaku, sedangkan rumahku telah terbakar?” Syuraih pun berkata, “bagaimana jika seandainya rumahnya yang terbakar, apakah kamu akan meninggalkan upahmu darinya?”.

Sementara Abu Hanafi dan Ibnu Hamz berpendapat bahwa tangannya adalah tangan pengemban amanat sehingga dia tidak dibebani tanggung jawab kecuali karena bertindak lalim atau lalai. Ini merupakan pendapat yang benar dari mazhab Hambali, dan hal ini

merupakan hal yang benar di antara perkataan-perkataan Asy-Syafi'i. Ibnu Hamz berkata, "sama sekali tidak ada tanggung jawab atas pekerja umum atau pekerja khusus, tidak pula atas pengrajin, kecuali apabila terbukti bahwa dia telah bertindak lalai dan menelantarkan pekerjaannya".⁴⁴

Secara singkat dapat dijelaskan bahwa baik pekerja umum maupun pekerja khusus, tidak dibebankan terhadap mereka ganti rugi apabila selama berlangsungnya akad *ijārah āla al-'amal* terjadi kerusakan, kecuali apabila terbukti bahwa pekerja umum maupun pekerja khusus tersebut lalai dalam menjalankan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Menurut ulama fiqh *ijārah āla al-'amal* ini harus tegas pada bentuk pekerjaan apa yang akan dilakukan oleh seorang yang akan dipekerjakan, hal ini penting dilakukan supaya adanya kejelasan terhadap tanggung jawab dan konsekuensi yang akan timbul dan akad *ijārah āla al-'amal* juga harus jelas para pihak menyepakati bentuk jasa apa yang akan dilakukan termasuk dengan spesifikasi pekerjaannya.⁴⁵

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa akad *ijārah āla al-'amal* adalah suatu imbalan yang diterima pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah diselesaikannya yang diberikan oleh pengusaha/majikan dengan syarat-syarat tertentu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Dasar Hukum *Ijārah 'alā Al 'Amal*

Dasar hukum merupakan suatu hal yang melandasi lahirnya sesuatu atau menjadi pedoman atas suatu permasalahan yang ingin dipecahkan. Hukum mengenai *ijārah* banyak dijumpai di dalam nash-nash *Al-Qur'an* dan

⁴⁴ Ibid., hlm. 159.

⁴⁵ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 236.

Sunnah Rasulullah saw. serta juga dapat diteliti dalam penjelasan-penjelasan di dalam *ijma'* dan *qiyas* para ulama *Fiqh*. Semuanya merupakan landasan hukum Islam untuk menentukan halal atau haramnya, boleh atau tidak boleh, serta dibenarkan atau dilarangnya suatu tindakan hukum dalam syariat.⁴⁶

Hampir semua ulama ahli *fiqh* sepakat bahwa *ijārah* disyariatkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar al-Ahsam, Ismail ibn Aliah, Hasan al-Basri, al-Qasyani, Nahrawi, dan ibn Qaisan beralasan bahwa *ijārah* adalah jual-beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikategorikan jual-beli.

Dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati *ijārah* tersebut, Ibn Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan sebagai alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).⁴⁷

Berikut ini penulis paparkan beberapa dalil sebagai sumber hukum dari akad *ijārah āla al-‘amal* tersebut, yaitu:

a. *Al-Qur’an*

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ
فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتَ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

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

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah Swt. menciptakan manusia tidak sama dalam hal kekayaan maupun keterampilan. Justru dengan

⁴⁶ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan. dkk, *Fiqh Muamalat*. hlm. 277.

⁴⁷ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 123.

perbedaan itulah yang membuat manusia saling membutuhkan dan saling membantu, baik membantu secara sukarela tanpa imbalan maupun bantuan berupa imbalan (upah).

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan menurut yang patut”. (QS. Al-Baqarah: 233)

Ayat tersebut merupakan dasar hukum adanya sistem sewa dalam Hukum Islam, seperti yang diungkapkan dalam ayat tersebut bahwa seorang ibu boleh menyewa orang lain untuk menyusui anaknya, hal ini berlaku umum terhadap sewa menyewa maupun upah mengupah dalam bentuk apapun sebagaimana ungkapan ayat di atas yang menunjukkan adanya jasa yang diberikan berkat kewajibannya membayar upah secara patut.⁴⁸ Dengan demikian, memakai jasa untuk menyusui anak juga merupakan suatu bentuk *ijārah āla al-‘amal*, sehingga perlu diberikan upah atau pembayaran sebagai ganti dari jasa tersebut.

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَانُّوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُمَّرُوا بِبَيْنِكُمْ بِالْمَعْرُوفِ

“Kemudian jika mereka menyusui anak-anakmu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya”. (QS. ath-Thalaq: 6)

Allah Swt. memerintahkan para bapak untuk memberikan upah kepada wanita yang menyusui anak-anak mereka, ini menunjukkan bahwa upah merupakan hak bagi wanita yang menyusui anak. Namun, hak itu hanya akan ada bila ada akad. Jika ia menyusui tanpa akad (untuk diupah), berarti ia bersedekah. Orang yang bersedekah (*mutabarri’ah*) tidak berhak atas apa pun.⁴⁹

⁴⁸ Syaekh H. Abdul Halim Hasan Binjai, *Tafsir Al-Ahkam*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 248.

⁴⁹ Musthafa Dib al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah: Menjalin Kerjasama Bisnis*

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari wanita itu berkata: “Wahai bapakku, ambillah dia sebagai pekerja kita karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya”. (QS. Al-Qashash: 26)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa, diperbolehkannya mengambil seseorang yang baik untuk dipekerjakan, dan orang yang dapat dipekerjakan adalah seorang yang kuat, dan dapat dipercaya dan tidak berkhianat karena hal itu merupakan kebaikan bagi kedua belah pihak.⁵⁰

b. Hadis

Hadis Nabi Muhammad saw. yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim:⁵¹

عن أنس ابن مالك أنّ النبي صلى الله عليه و سلم احتجم حجه ابو طيبة و أعطاه صاعين من طعام و كلم موالية فخففوا عنه. (رواه البخارى و مسلم و أحمد)

“Ibnu Abas r.a menceritakan, bahwa Rasulullah saw. berbekam, lalu beliau membayar upah kepada orang yang membekam itu. Andaikan cara itu haram, tentulah beliau tidak membayarnya.” (HR. Bukhari)

Hadis di atas menjelaskan bahwa Rasulullah saw. sendiri telah melakukan praktik *ijārah ‘alā al-‘amal*, yaitu menyewa seorang tukang bekam guna dipakai jasanya dan kemudian memberikan upah kepada tukang bekam tersebut. Hadis di atas dapat dijadikan suatu landasan hukum dari *ijārah ‘alā al-‘amal*.

dan Menyelesaikan Sengketaanya Berdasarkan Panduan Islam, (Jakarta Selatan: Hikmah, 2010) hlm. 146.

⁵⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Wasith Jilid 3*, (Al-Qashah-An-Naas), (Jakarta: Gema Insani, 2013), hlm. 11.

⁵¹ Ibnu Hajar Al-Aasqalani, *Fathul Baari penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari, Penerjemah, Amiruddin, Judul Asli, Fathul Baari Syarah Shahih Al-Bukhari*, Jilid 13, Cet. 2, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005), hlm. 58.

Hadis Nabi Muhammad saw. riwayat Ibn Majah yakni:⁵²

عن عبد الله بن عمر قال رسول الله صلى الله عليه و سلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

“Dari Ibnu Umar R.A, ia berkata: Rasulullah saw. bersabda, berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibn Majah)

Hadis tersebut menjelaskan bahwa dalam persoalan sewa-menyewa, terutama yang memakai jasa manusia untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dalam pembayaran upah harus segera diberikan sebelum keringatnya kering. Maksudnya, pemberian upah harus disegerakan dan langsung, tidak boleh ditunda-tunda.

Dalam riwayat Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri Rasulullah saw. bersabda:⁵³

عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه ، أن النبي . قال: من الذي يستخدم عاملاً ، فعليه أن يحدد أجره. (رواه عبد الرزاق في حديث منقذي ورواه البيهقي ضريحه) تابع في السلسلة) من طريق أبي حنيفة

“Dari Abu Said al-Khudri RA, bahwa Nabi Muhammad saw. bersabda: barang siapa yang mempekerjakan seorang pekerja, maka hendaknya ia menentukan upahnya.” (HR. 'Abdul Razzaq dalam sebuah hadis yang munqathi' (terputus sanadnya) dan al-Baihaqi meriwayatkannya secara maushul (bersambung sanadnya) dari jalur Abu Hanifah).

Maksud dari hadis ini ialah anjuran untuk menyebutkan upah agar ia tidak menjadi sesuatu yang tidak diketahui, sehingga menyebabkan terjadinya perselisihan dan pertengkaran dikemudian hari. Jadi pada saat awal melakukan perjanjian/kontrak kerja atas suatu pekerjaan, dalam

⁵² Ibnu Hajar Al-Aasqalani, *Fathul Baari penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari, Penerjemah, Amiruddin, Judul Asli, Fathul Baari Syarah Shahih Al-Bukhari...*, hlm 130.

⁵³ Ibid., hlm. 148.

kontrak perjanjian tersebut harus disebutkan secara jelas dan terperinci mengenai tugas serta gaji/upah yang diterima oleh pekerja (hak dan kewajiban).

Dalam landasan ijma' mengenai disyariatkannya *ijārah* semua ulama sepakat, mengenai bolehnya seorang Muslim untuk membuat dan melaksanakan akad *ijārah* atau perjanjian sewa-menyewa, karena hal ini sesuai dengan prinsip muamalah bahwa segala bentuk muamalah adalah boleh, kecuali ada dalil yang melarangnya.⁵⁴

Dari keseluruhan ayat dan hadis yang telah penulis paparkan di atas, dapat dipahami bahwa apabila seseorang telah melaksanakan kewajibannya, maka mereka berhak atas imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan secara halal sesuai dengan perjanjian yang telah mereka perjanjikan. Allah Swt. juga menegaskan bahwa sewa-menyewa dibolehkan, karena antara kedua belah pihak yang melaksanakan akad sama-sama mempunyai hak dan kewajiban yang harus mereka terima.

Dengan demikian, dalam *ijārah āla al-'amal* pihak yang satu memberikan jasanya kepada pihak yang lainnya dalam suatu pekerjaan yang dibolehkan syariat dan pihak yang lain mempunyai kewajiban untuk membayar atau memberikan upah sesuai dengan kesepakatan. Dalam hal ini, *ijārah āla al-'amal* benar-benar merupakan suatu perbuatan yang sama-sama menguntungkan antar pihak yang melakukan perjanjian kerjasama.

B. Rukun dan Syarat *Ijārah 'alā Al 'Amal*

Ijārah 'alā al 'amal memiliki banyak persamaan dengan transaksi jual beli lainnya. Selain terlihat dari definisi di atas di dalamnya juga terkandung makna

⁵⁴ Khotibul Umam, *Perbankan Syari'ah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 123.

pertukaran harta.⁵⁵ Oleh karena itu dalam masalah rukun dan syaratnya, *Ijārah ‘alā al ‘amal* juga memiliki rukun dan syarat yang berdekatan dengan jual beli.

Dalam persoalan rukun, baik rukun *ijārah ‘alā al ‘amal* maupun rukun lainnya, ulama Hanafiyah lebih memandang pada substansi pekerjaan yaitu sesuatu yang menunjukkan terjadinya akad, seperti ijab dan qabul.⁵⁶ Oleh karenanya yang menjadi rukun *ijārah ‘alā al ‘amal* dan kebanyakan transaksi lain, menurut ulama Hanafiyah hanyalah ijab dan qabul dengan menggunakan lafal upah atau sewa.

Dalam KHES Pasal 251, disebutkan bahwa rukun *ijārah ‘alā al ‘amal* ada empat, yaitu pihak penyewa, pihak yang menyewakan, benda yang disewakan dan akad.

Sementara menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) MUI No. 09/DSN/MUI/2000, rukun akad *ijārah ‘alā al ‘amal* dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. *Sighat ijārah ‘alā al ‘amal*, yaitu ijab dan kabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad, baik secara verbal atau dalam bentuk lain.
2. Pihak-pihak yang berakad: terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa.
3. Objek akad *ijārah ‘alā al ‘amal* yaitu manfaat barang dan sewa atau manfaat jasa dan upah.⁵⁷

Sedangkan jumhur ulama lain lebih memandang rukun sebagai unsur yang membentuk sebuah perbuatan. Oleh karena itu rukun *ijārah ‘alā al ‘amal* menurut mereka terdiri atas tiga unsur, yaitu aqid (*mu’jir* dan *musta’jir*), *sighah* (ijab dan kabul), dan *ma’qud ‘alaihi* (*ujrah* dan manfaat).

- a. *Aqid* (*mu’jir* dan *musta’jir*)

⁵⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Cet I, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 28.

⁵⁶ Ibid., hlm. 31.

⁵⁷ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*, hlm. 121.

Al-mu'jir (مؤجر) terkadang juga disebut dengan *al-ajir* (الأخر) dan *al-mukary* (المكاري) yang ketiganya mengacu pada makna yang sama yaitu pihak yang menyewakan atau pekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan *al-musta'jir* adalah orang yang menyewa agar akad *ijārah* sah.⁵⁸ Pelaku akad ini harus memenuhi syarat-syarat berikut:

1) Berakal

Dengan syarat berakal ini, maka tidak sah akad *ijārah* yang dilakukan oleh orang gila dan kanak-kanak, baik ia sebagai penyewa atau orang yang menyewakan, sebagaimana tidak sah jual beli yang mereka lakukan. Agar akad tersebut berlaku mengikat dan menimbulkan konsekuensi hukum, maka menurut ulama Hanafiyah, pelakunya tidak dipersyaratkan telah *baligh*. Oleh karena itu akad *ijārah* yang dilakukan anak-anak yang telah *mumayyiz* dan diizinkan walinya berlaku mengikat dan berdampak hukum. Tetapi kalau pelakunya berada dibawah pengampuan maka keabsahan akadnya itu tergantung dari wali pengampuan.⁵⁹

Ulama Malikiyah menegaskan bahwa *mumayyiz* menjadi syarat dalam akad *ijārah* dan jual beli. Sedangkan baligh menjadi syarat yang menentukan berlaku mengikat atau tidaknya akad tersebut. Menurut mereka, sah akad *ijārah* yang dilakukan seorang yang belum baligh, akan tetapi akad itu harus bisa dieksekusi setelah mendapat kerelaan (izin) dari walinya. Sementara menurut ulama Syafiiyah dan Hanabilah untuk sahnya akad *ijārah* hanya mengemukakan suatu syarat untuk pelaku akad, yaitu cakap hukum (baligh dan berakal),

⁵⁸ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maram...*, hlm. 460.

⁵⁹ Abdul Azis Dahlan, *Eksiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: Ictiar Baru Van Hoeve, 1996), hlm. 39.

alasan mereka adalah karena akad *ijārah* sama dengan jual beli yaitu akad kepemilikan semasa hidup.⁶⁰

2) Suka sama suka (عن تراض)

Akad *ijārah* menjadi sah dilakukan apabila kedua belah pihak melakukan akad tersebut secara suka sama suka atau rela, terbebas dari paksaan dari pihak manapun. Konsekuensinya apabila akad dilakukan dengan atas paksaan maka akad tersebut tidak sah. Hal tersebut didasarkan firman Allah Swt. dalam surat An-Nisa' ayat 29 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِإِثْمٍ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah maha penyayang kepadamu”.

Maksud ayat di atas ialah Allah Swt. melarang mengambil harta orang lain dengan jalan yang yang *bathil* (tidak benar) kecuali dengan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka. Allah Swt. membolehkan dengan jual beli dengan dasar suka sama suka tanpa suatu paksaan, karena jual beli yang dilakukan secara paksa tidak sah walaupun ada bayaran atau penggantinya.⁶¹

b. *Shighat* (Ijab dan Kabul)

Shighat ijārah, yaitu ijab dan kabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal maupun dalam

⁶⁰ Ibid., hlm. 742.

⁶¹ Sonhadji, dkk, *Al-Quran dan Tafsirnya*, jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1991), hlm. 159.

bentuk lain yang menunjukkan adanya persetujuan antara kedua belah pihak dalam melakukan sewa-menyewa.⁶²

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

Seperti transaksi pertukaran lainnya, dalam *ijārah* juga terdapat dua buah objek akad, yaitu benda atau pekerjaan dan uang sewa atau upah. Persyaratan masing-masingnya adalah sebagai berikut:

1) Barang dan pekerjaan yang diakadkan

Istilah yang digunakan untuk berakad atau pekerjaan yang di *ijārah* kan juga beragam. Selain disebut dengan *al-ma'jur* (المأجور), ia juga biasa disebut dengan *al-mu'jar* (المؤجر), dan *al-musta'jar* (المستأجر). Maksudnya adalah sesuatu yang diberikan dalam akad *ijārah*. Barang atau pekerjaan yang diakadkan tersebut secara spesifik harus memenuhi persyaratan berikut:

- a) Objek yang di *ijārah* kan dapat diserahkan terimakan baik manfaat ataupun bendanya, maka tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat diserahkan terimakan.
- b) Manfaat dan objek yang di *ijārah* kan harus sesuatu yang dibolehkan agama, artinya benda yang di *ijārah* kan itu termasuk klasifikasi harta *mutaqawwim*. Seperti menyewa buku untuk dibaca, menyewa rumah untuk didiami. Atas dasar itu fuqaha' sepakat menyatakan tidak melakukan *ijārah* terhadap perbuatan maksiat seperti menggaji seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir.
- c) Manfaat objek akad yang di *ijārah* kan harus diketahui sehingga perselisihan dapat dihindari. Pengetahuan kedua belah pihak terhadap objek akad itu sendiri juga sangat menentukan kerelaan kedua belah pihak.

⁶² Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah...*, hlm. 119.

- d) Jelas ukuran, untuk penentuan ukuran biasanya dipakai standard uang, ukuran berat dan jarak (gram, liter, meter dan sebagainya), bilangan (ekor untuk hewan, buah untuk benda dan lain sebagainya).
- e) Diketahui batas waktunya, awal dan akhirnya. Penentuan batas waktu ini biasanya mengikuti batasan waktu secara umum, seperti jam, hari, minggu, bulan, tahun, dan sebagainya. Imbalan terhadap benda yang disewa atau pekerjaan yang di upahkan harus ditentukan batas waktu.
- f) Perbuatan yang di *ijārah* kan bukan perbuatan yang fardhu atau diwajibkan bagi *mu'ajir* (penyewa) sebelum akad dilaksanakan, seperti shalat, puasa, dan sebagainya. Dengan kriteria ini menurut ulama Hanafiyah tidak sah mengupah seseorang untuk mengajar seseorang *Al-Qur'an* dan ilmu pengetahuan, sebagaimana tidak sahnya mengupah seseorang untuk melakukan shalat dan puasa, karena semuanya itu merupakan *fardhu 'ain* bagi semua orang (termasuk si pengupah). Akan tetapi menurut ulama Syafi'iyah boleh mengupah orang yang mengajar *Al-Qur'an* dan ilmu pengetahuan, sebab dalam hal itu yang terjadi adalah imbalan terhadap pekerjaan yang jelas.
- g) Manfaat yang di *ijārah* kan menurut kebiasaan memang dapat di *ijārah* kan. Seperti menyewa toko, maka tidak boleh menyewakan pohon untuk menjemur pakaian, karena hal itu diluar kebiasaan.

- h) Pekerjaan yang di *ijārah* kan bukan sesuatu yang bermanfaat bagi si pekerja. Oleh karena itu pada dasarnya tidak boleh memberi upah seseorang atas ketaatan yang dilakukannya.⁶³

2) Upah

Selain disebut *ujrah*, upah atau sewa dalam *ijārah* juga terkadang juga disebut dengan *al-musta'jar fih* (المستأجر فيه) yaitu: harta yang diserahkan pengupah kepada pekerja sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dikehendaki akad *ijārah*.⁶⁴

Ada hak dan kewajiban yang menjadi dasar transaksi dalam ekonomi Islam semuanya harus berjalan dengan syari'at dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam *Al-Qur'an* dan hadis yang telah diproses dengan baik oleh para ulama. Maka dari itu memberi pekerjaan harus dibarengi oleh upah yang sesuai, tidak ada yang terdiskriminasi secara sepihak. Dalam hal ini sahnya *ijārah 'alā al 'amal* dengan adanya upah atau imbalan harus memenuhi syarat-syarat berikut ini:

- a) Upah atau imbalan adalah sesuatu yang dianggap harta dalam pandangan syari'ah dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.
- b) Sesuatu yang berharga atau dapat dihargai dengan uang sesuai dengan adat kebiasaan setempat apabila ia berbentuk jasa, maka ia harus jasa yang tidak dilarang syara'.
- c) Perbuatan yang di *ijārah* kan bukan perbuatan yang *fardhu* atas *mu'ajir* (pekerja) sebelum akad dilaksanakan, seperti shalat, puasa dan sebagainya.

⁶³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah...*, hlm. 206.

⁶⁴ Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003), hlm. 18.

Dari beberapa konsep yang telah dikemukakan oleh para ulama dan cendekiawan muslim dapat dipahami bahwa *ijārah ‘alā 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 ketidakjelasan pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan tindakan yang dapat memberatkan pihak pekerja.

Job description merupakan suatu upaya penting dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Hal ini dibutuhkan agar seorang pekerja tidak merasa diberatkan oleh tumpukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, dengan adanya *job descripton* tersebut permasalahan yang dihadapi oleh seorang pekerja sedikit teringankan.⁶⁵

C. Asas-asas Penetapan Upah dalam Akad *Ijārah ‘alā Al ‘Amal*

Asas adalah dasar atau sesuatu yang menjadi tumpuan untuk berfikir atau berpendapat. Sedangkan dalam pengertian lain, asas yaitu prinsip dasar atau fondasi dasar yang menjadi acuan berfikir seseorang dalam bertindak atau mengambil keputusan.⁶⁶ Oleh sebab itu penulis akan menjelaskan beberapa asas-asas hukum yang berfungsi sebagai pedoman atau orientasi tentang perjanjian penetapan upah. Adapun beberapa asas yang perlu diperhatikan untuk memenuhi persoalan yang berkaitan dengan upah dan perjanjian dalam hukum Islam yaitu:

1. Asas Kerelaan (*al-ridha*)

Asas ini menjelaskan bahwa, dalam Islam setiap ketentuan perjanjian kerja harus dijelaskan dan diberitahukan kepada pekerja/buruh, baik itutentang upah, waktu kerja dan lainnya harus dijelaskan dandiberitahukan. Kebijakan ini penting bagi para pihak untuk melindungi pekerja, karena kerelaan para pihak terdapat pada kejelasan perjanjian yang telah dibuat. Jika

⁶⁵ Ibid., hlm. 185.

⁶⁶ Azhar Basyir Ahmada, *Asas-Asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm, 11.

dalam suatu perjanjian tidak terpenuhi sebagaimana disepakati maka, hal tersebut dapat dikatakan tidak mencapai sebuah usaha yang dilandasi saling rela antara pelaku, karena adanya ketidakjujuran dalam pernyataan.

Kerelaan merupakan sikap batin seseorang yang bersifat abstrak dan untuk menunjukkan sebuah kerelaan tersebut telah tercapai, perlu indikator yang merefleksikannya.⁶⁷ Artinya ada kejelasan perjanjian mengenai penetapan upah tersebut secara terperinci sehingga para pihak dapat dipastikan telah terpenuhi perjanjian kerja sesuai dengan yang disepakati diantara keduanya. Oleh sebab itu, penetapan ketentuan mengenai upah harus diformulasikan dengan ijab dan qabul agar tidak terjadinya penyimpangan dari ketentuan ajaran Islam dan menjaga jangan sampai terjadi penganiayaan antara sesama manusia melalui perjanjian yang telah dibuatnya sehingga dapat tercipta rasa suka sama suka atau kerelaan antar keduanya.

2. Asas Konsensualisme (*ar-rad'ivyah*)

Asas ini menyatakan bahwa untuk terciptanya suatu perjanjian cukup dengan tercapainya kata sepakat antara para pihak tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu. Dalam hukum Islam perjanjian-perjanjian itu bersifat konsensual.⁶⁸

3. Asas Ibahah (*al-ibahah*)

Asas ibahah adalah asas umum hukum Islam dalam bidang muamalat secara umum yaitu bahwa segala sesuatu itu sah dilakukan sepanjang tidak ada larangan tegas atas tindakan itu. Bila dikaitkan dengan tindakan hukum khususnya bagian perjanjian penetapan upah pekerja, maka ini berarti bahwa tindakan hukum dan perjanjian apapun dapat dibuat selama tidak ada larangan khusus yang melarang mengenai perjanjian tersebut.

⁶⁷ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Ed. 1, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group), hlm. 79.

⁶⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalah...*, hlm. 87.

4. Asas Keadilan (*al-'adalah*)

Adil adalah nilai-nilai dasar yang berlaku dalam kehidupan sosial yang merupakan pusat orientasi dalam interaksi antar manusia.⁶⁹ Dalam hukum Islam, keadilan ditekankan kepada manusia dalam melakukan perbuatan adil, karena keadilan merupakan salah satu sendi perjanjian yang dibuat oleh para pihak.⁷⁰

Oleh karena itu, prinsip keadilan ini sangat menentukan tingkat keseimbangan pekerja dan pengusaha. Sebab keadilan ini merupakan suatu asas yang bersifat multidimensional yang berintikan kebenaran dan tidak pilih kasih atas pertimbangan subjektif, karena pelaksanaan dari asas ini dalam perjanjian yaitu dituntut untuk berlaku adil dan benar dalam memenuhi perjanjian yang telah disepakati bersama seperti hak dan kewajiban antara pihak misalnya dalam pengupahan atau pemberian upah pekerja, tidak saling menzalimi tanpa merugikan pihak lain. Karena tujuan asas ini yaitu untuk menghapuskan semua bentuk kezaliman dari masyarakat seperti, ketidakadilan, ketidakmerataan, eksploitasi, penindasan, dan kekeliruan sehingga seseorang menjauhkan hak orang lain atau tidak memenuhi kewajiban terhadap mereka.⁷¹

Dasar hukum asas ini yaitu *Al-Qur'an* surat Al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil

⁶⁹ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama...*, hlm. 79.

⁷⁰ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalah...*, hlm. 92.

⁷¹ M. Umer Capra, *Islam dan Tantangan Ekonomi...*, hlm. 211.

itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

5. Asas Kebebasan (*hurriyah*)

Asas ini merupakan prinsip dasar dalam hukum Islam di mana para pihak diberi kebebasan dalam membuat perjanjian. Bentuk dan isi perjanjian tersebut ditentukan oleh para pihak.⁷² Seperti bebas menentukan objek perjanjian, dengan siapa membuat perjanjian dan bahkan asas ini juga bebas dalam hal penentuan penetapan upah para pekerja serta bebas menentukan cara penyelesaian sengketa apabila terjadi dikemudian hari. Apabila bentuk dan isi perjanjian telah disepakati, maka perjanjian tersebut mengikat para pihak yang mengharuskan dilaksanakannya segala hak dan kewajiban.⁷³

Meskipun diberi kebebasan, namun dalam membuat perjanjian ini tidak diperbolehkan adanya unsur paksaan, penipuan dan lainnya karena hal tersebut tidak terlepas dari ketentuan syariat Islam. Adapun tujuan dari asas ini, yaitu untuk menjaga agar tidak terjadi hal saling menzalimi di antara keduanya.⁷⁴ Adanya kebebasan dalam hukum Islam didasarkan pada QS. Al-Maidah ayat 1, Allah Swt. berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.”

⁷² Gemala Dwi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Ed. 1, Cet. 3, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 31.

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama...*, hlm. 75.

6. Asas Kepercayaan (*al-amanah*)

Asas ini dimaksudkan bahwa masing-masing pihak haruslah beritikad baik dalam melakukan segala perbuatan dengan pihaknya.⁷⁵ Misalnya dalam hal penetapan upah pekerja, pihak pengusaha tidak boleh berlaku curang dalam hal pemberian upah yang telah disepakati karena pada asas ini setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak pekerja dan pengusaha sesuai dengan kesepakatan mengenai persoalan penetapan upah oleh pihak pengusaha agar terhindar dari cedera janji. Adapun landasan hukumnya pada surat Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayai kepadamu, sedang kamu mengetahui.”

7. Asas Persamaan dan Kesetaraan (*al-musawah*)

Asas ini menyatakan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk melakukan suatu perjanjian. Dalam melakukan perjanjian, baik para pihak mempunyai kedudukan dan kesetaraan yang sama atau seimbang, artinya, kedua belah pihak yang berserikat mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan untuk pemenuhan prestasi dari apa yang telah disepakatinya.⁷⁶

8. Asas Kebenaran dan Kejujuran (*ash-shiddiq*)

Kejujuran dan kebenaran merupakan nilai yang sangat penting yang harus dilakukan dalam segala bidang kehidupan pelaksanaan muamalah. Jika kejujuran tidak diterapkan dalam perjanjian, maka akan merusak legalitas perjanjian itu sendiri dan akan dapat menimbulkan perselisihan di antara para

⁷⁵ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalah...*, hlm. 91.

⁷⁶ Gemala Dwi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia...*, hlm. 33.

pihak.⁷⁷ Oleh karena itu kejujuran sangat dituntut dalam melakukan hal apapun, karena dengan adanya kejujuran maka dapat menghindarkan diri dari perselisihan di antara para pihak. Sehubungan dengan itu, penipuan, mengeksploitas orang lain yang tidak bersalah dan orang yang jahil atau membuat pernyataan palsu mengenai perjanjian telah dibuat merupakan perbuatan yang dilarang.

Dalam Islam setiap orang dilarang melakukan kebohongan dan penipuan. Termasuk berbohong dan menipu dalam hal memberikan hak (berupah upah) kepada pihak pekerja. Berbohong atau menipu dalam pemberian upah sangat besar pengaruhnya sehingga bisa menimbulkan perselisihan dan merugikan pihak lain akibat perbuatan tersebut. Dalam QS. Al-Ahzab ayat 70, Allah Swt. berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kamu kepada Allah, dan katakanlah perkataan yang benar.”

9. Asas Tertulis (*al-kitabah*)

Asas ini menyatakan bahwa, setiap perbuatan perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis, dihadiri oleh saksi-saksi. Selain itu, apabila suatu perjanjian dilaksanakan tidak secara tunai misalkan perjanjian tentang penetapan upah pekerja pada suatu perusahaan, maka dapat dipegang suatu benda sebagai jaminannya sebagai alat bukti apabila terjadi permasalahan dikemudian hari.⁷⁸ Dengan adanya tulisan, saksi dan benda jaminan tersebut dapat menjadi alat bukti atas perjanjian tersebut.

10. Asas Keseimbangan (*at-tawazun fī al-mu'awadhah*)

Asas keseimbangan dalam transaksi tercermin pada dibatalkannya suatu akad yang mengalami ketidakseimbangan prestasi yang mencolok

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Ibid., hlm. 37.

antara apa yang diberikan dengan apa yang diterima. Meskipun secara faktual jarang terjadi keseimbangan antara pihak namun, dalam hukum Islam perjanjian mengenai keseimbangan ini tetap harus ditekankan.⁷⁹

11. Asas Kemaslahatan (tidak memberatkan)

Asas kemaslahatan dimaksudkan bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan yang memberatkan. Apabila dalam pelaksanaan perjanjian terjadi suatu perubahan keadaan yang tidak dapat diketahui sebelumnya serta membawa kerugian yang fatal bagi pihak yang bersangkutan sehingga memberatkan, maka kewajibannya dapat diubah dan disesuaikan kepada batas yang masuk akal.

Dari beberapa asas di atas, dapat diketahui bahwa, prinsip utama penetapan pengupahan adalah terletak pada kejelasan akad transaksi dan komitmen melakukannya. Akad perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja mendapat pekerjaan atau dipekerjakan, maka harus jelas bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja dan besarnya upah serta tata cara pembayaran upah tersebut. Jika ketentuan penetapan upah telah disebutkan pada saat akad maka upah yang berlaku adalah upah yang disebutkan dan ditetapkan tersebut.

D. Jenis-jenis Upah dan Gaji

1. Pembagian upah menurut kesepakatan pemilik usaha dengan pekerja yaitu:

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu

⁷⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalah...*, hlm. 90.

hanya didasarkan pada lamanya waktu bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerja.⁸⁰

b. Upah sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu mengerjakannya.⁸¹

c. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa sistem borongan dilihat berdasarkan rumit dan lama pengerjaannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.⁸²

d. Upah minimum

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja atau buruh dibawah upah minimum daerah dimana pekerja/buruh tersebut bekerja, termasuk kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan pertama. Dalam hal apabila pengusaha belum mampu membayar upah sebesar upah minimum maka dapat mengajukan penundaan ke instansi

⁸⁰ Veithzal Rizai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009), hlm. 807.

⁸¹ Ibid., hlm. 808.

⁸² Ibid.

yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk kurun waktu tertentu.⁸³

e. Upah kerja lembur

Upah kerja lembur adalah upah yang diberikan pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerjanya atau pada saat istirahat, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini berarti seorang pekerja telah bekerja melebihi 40 jam seminggu, maka pekerja yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha apabila pekerja sudah melaksanakan pekerjaannya yang melebihi ketentuan jam kerja.⁸⁴

2. Jenis-jenis gaji berdasarkan kesepakatan para pihak dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

a. Gaji pokok

Gaji pokok adalah manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan. Gaji menurut prestasi kerja ini sering disebut dengan gaji sistem hasil, penggajian dengan cara ini dikaitkan secara langsung antara besarnya gaji dengan prestasi kerja yang dilakukan.⁸⁵

b. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan *benevit* pada pekerja seperti pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan skema pembelian saham.⁸⁶

⁸³ Maimun, *Hukum ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya paramita, 2007), hlm. 51.

⁸⁴ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan, Pasal 77, 78 dan 32.

⁸⁵ Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, Jilid 2, (Yogyakarta: Kanisius, 1989), hlm. 26.

⁸⁶ Pass, Crishtopher, dan Bryan Lowes, *Kamus Lengkap Ekonomi*, Edisi 2, (Jakarta: Erlangga, 1997), hlm. 119.

c. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan langsung dengan kinerjanya, yang diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.⁸⁷

Pemilik usaha/majikan berkewajiban untuk mensejahterakan para pekerjanya karena si pekerja mempunyai andil besar dalam mensukseskan usaha si majikan, maka dalam hal ini pekerja berhak mendapatkan upah yang layak.

E. Standarisasi Upah dalam Hukum Islam dan Hukum Positif

1. Standarisasi Upah dalam Hukum Islam

Pada masanya Rasulullah saw. adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pekerjanya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji atau upah yang pertama kali dalam Islam dapat dilihat dari kebijakan Rasulullah saw. untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab dan Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah.⁸⁸

Kelayakan upah merupakan sebuah prinsip pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pengusaha. Islam sangat memperhatikan masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang telah dikerjakan, sebegitu pentingnya masalah upah pekerja, maka Islam memberikan pedoman kepada para pihak yang memperkerjakan orang lain dengan prinsip pemberian upah yang adil dan layak. Adil dalam hal ini bermakna jelas dan transparan adil yang

⁸⁷ Veithzal Rizai, *Islamic Human Capital...*, hlm. 816-817.

⁸⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Menejemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 112.

bermakna porposional artinya, pekerjaan seseorang akan dibalas menurut pekerjaannya.⁸⁹

a. Upah yang layak dalam konsep Islam

Yang dimaksud layak yaitu bermakna cukup pangan, sandang dan papan. Jika dilihat dari hadis yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syaddad Rasulullah saw. bersabda:⁹⁰

وروي لنا موسى بن مروان الراقي ، وروي لنا المعرفه ، وروي لنا الأوزاعي ، عن حارث بن يزيد عن جبير بن نفير ، عن مستورد بن سداد. النبي محمد. قال: من عمل عندنا فليجد له زوجة ؛ إذا لم يكن للخدام واحد ، فليجده لمساعده ، وإذا لم يكن لديه مكان يعيش فيه ، فليجد مكاناً يعيش فيه. قال أبو بكر: قيل لي أن النبي محمد. قال: من اتخذ غير ذلك فهو فاسق أو سارق. (رواه أبو داود)

“Diriwayatkan kepada kami Musa bin Marwan Ar-Raqi, diriwayatkan kepada kami, Al-Mu’afa, diriwayatkan kepada kami Al-Auza’i, dari Harits bin Yazid dari Jubair bin Nufair, dari Mustawrid bin Syadad aku mendengar Nabi Muhammad saw. bersabda: “siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya, bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: “diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad saw. bersabda: siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri.” (HR. Abu Dawud)

Dari hadis di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu, sandang, pangan dan papan. Maksudnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja tidak hanya sebatas hubungan formal, akan tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga dari majikan itu sendiri.

⁸⁹ Hendi Suhandi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), hlm. 110.

⁹⁰ Ibnu Hajar Al-Aasqalani, *Fathul Baari penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari, Penerjemah, Amiruddin, Judul Asli, Fathul Baari Syarah Shahih Al-Bukhari...*, hlm. 388.

b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi membuat kerusakan.” (QS. as-Syua’ra: 183)

Maksud dari ayat tersebut adalah majikan/pengusaha tidak boleh merugikan karyawannya dengan cara mengurangi hak-hak dari pekerja yang seharusnya ia peroleh.

c. Upah yang adil dalam konsep Islam

1) Adil berarti jelas dan transparan

Konsep upah yang adil atau setara menurut Ibnu Taimiyah dalam perspektif ekonomi Islam adalah upah yang secara bebas diserahkan pada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah.⁹¹ Prinsip keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dengan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan yaitu akad yang terjadi antara pekerja dan majikan. Dapat diketahui bahwa sebelum pekerja dipekerjakan, maka upah yang diterimanya harus jelas. Upah tersebut harus meliputi dengan tata cara pembayaran upah yang lazimnya dan besarnya upah harus diperhatikan, karena keterlambatan pembayaran upah termasuk perbuatan dhalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya maka termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw. pada hari kiamat kelak.

2) Adil berarti proporsional

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.” (QS. al-Ahqaf: 19)

⁹¹ A.A Islah, *Konsep Upah Ibnu Taimiyah*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), hlm. 99.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya” (QS. An-Najm: 39)

Ayat-ayat tersebut menerangkan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Menurut Abu ‘ala al-Maududi kebijakan dalam penetapan gaji yang diperoleh harus disesuaikan dengan pekerjaan. Islam sangat menghargai pengalaman dan keahlian. Gaji boleh saja berbeda dari satu tempat dengan tempat yang lain dan tergantung pada iklim dan ekonomi di suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.⁹²

Demikianlah, pekerja maupun pemilik usaha harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba. Mereka tidak boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan dalam hubungan mereka. Pemilik usaha tidak boleh lupa bahwa karyawannya turut memiliki kontribusi dalam usaha tersebut.

Tingkat upah minimum dalam Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi sandang, pangan dan papan. Seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya.

2. Standarisasi Upah dalam Hukum Positif

Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” (di dalam atau

⁹² Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 874.

luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang- barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁹³

Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) mencantumkan: *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Pemerintah juga memiliki kepentingan untuk memajukan ekonomi serta mensejahterakan seluruh masyarakat secara adil dan merata. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha adalah anggota masyarakat. Oleh karena itu demi tercapainya pembangunan nasional, maka pemerintah mau tidak mau selalu terbuka untuk terlibat dalam hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Misalnya, pemerintah turut terlibat dalam menentukan upah minimum pekerja/buruh.⁹⁴

Eggi Sudjana menjelaskan, dalam penetapan upah minimum diberlakukan agar penetapan upah sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Kemudian berkenaan dengan 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 (UMP) diserahkan ke masing-masing provinsi/daerah tingkat I sehingga istilah UMR tidak lagi digunakan dan diganti dengan sebutan Upah Minimum Provinsi (UMP). Ketentuan upah minimum provinsi dilakukan dan ditetapkan oleh daerah masing-masing dengan memperhatikan dasar pertimbangan penetapan upah minimum,

⁹³ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hlm. 87.

⁹⁴ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 93.

keseimbangan upah antar daerah dan pencapaian kesejahteraan pekerja di daerah otonomi masing-masing.⁹⁵

Kemudian berkaitan dengan masalah upah minimum juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, berikut isi Pasal 88:⁹⁶

- a. Setiap pekerja buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang di maksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - 1) Upah minimum;
 - 2) Upah bekerja lembur;
 - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - 7) Denda dan potongan upah;
 - 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - 9) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
 - 10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

⁹⁵ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam...*, hlm. 95.

⁹⁶ Lembaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenaga Kerjaan.

- d. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi

Keterlibatan semua pihak terkait dengan hubungan kerja maupun hubungan industrial, diharapkan mampu mengakomodir kepentingan seluruh pihak sehingga upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah dapat memberikan perlindungan hukum baik bagi karyawan maupun atasannya.

Pada tahun 2022 Gubernur Aceh telah menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) Banda Aceh melalui Surat Keputusan (SK) Gubernur Aceh Nomor 560/1765/2021 tanggal 3 Desember 2021 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Banda Aceh adalah sebesar Rp 3.280.327 per bulan.⁹⁷

Lebih lanjut UMP yang telah penulis paparkan di atas diperuntukan bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Sedangkan bagi karyawan yang masa kerjanya lebih dari satu tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dengan perusahaan.

Pemerintah dengan tegas menyatakan kepada seluruh perusahaan atau pemilik usaha yang tidak memberikan upah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan akan dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

Dari pemaparan penulis mengenai standarisasi upah menurut Islam dan hukum positif diatas, dapat diketahui bahwa dalam hal pemberian upah Islam dan hukum positif berjalan seiringan, dalam artian baik dalam Islam maupun hukum

⁹⁷ Budiyo, “*Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Perlindungan bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*” (Tesis yang tidak dipublikasikan), Magister Ilmu Hukum di Universitas Diponegoro Semarang pada tahun 2007, hlm. 94.

positif pembayaran upah secara layak sangat diutamakan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

F. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah ‘alā Al ‘Amal*

Ijārah termasuk kedalam jenis akad yang lazim (mengikat) sehingga kedua orang yang berakad tidak berhak membatalkannya. Hal ini disebabkan *ijārah* adalah akad pertukaran, sehingga hanya dapat berakhir jika didapati hal-hal yang mewajibkan pembatalan.⁹⁸ Akad *ijārah* berakhir apabila terjadi hal-hal berikut:⁹⁹

1. Menurut Mazhab Hanafi, meninggalnya salah satu pihak yang berakad menyebabkan *ijārah* berakhir. Hal ini karena akad *ijārah* tidak dapat diwariskan. Namun, menurut jumhur ulama, kematian salah satu pihak tidak mengakibatkan *fasakh* atau berakhirnya akad *ijārah*. Hal tersebut disebabkan *ijārah* adalah akad yang lazim, yang mana *musta'jir* memiliki manfaat atas barang yang disewa sekaligus juga sebagai hak milik yang tetap, sehingga bisa berpindah kepada ahli waris.
2. *Iqālah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak. Hal ini karena *ijārah* adalah akad *mu'awadhah* (tukar menukar) harta dengan harta, sehingga memungkinkan untuk dilakukan pembatalan (*iqālah*) seperti halnya jual beli. Dalam KHES disebutkan bahwa akad *ijārah* dapat diubah, diperpanjang, atau dibatalkan berdasarkan kesepakatan.
3. Rusaknya barang (objek) yang disewakan jika objek tersebut spesifik seperti rumah atau binatang tunggangan yang spesifik, atau rusaknya barang yang dijadikan sebab sewa atau diupahkan, misalnya kain yang disewakan untuk dijahit, sehingga *ijārah* tidak mungkin untuk diteruskan.

⁹⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah...*, hlm. 160.

⁹⁹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, hlm. 429.

4. Telah berakhirnya masa sewa, kecuali jika ada *udzur*. *Udzur* yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemudharatan bagi yang melakukan akad.

Ulama Hanafiyah, sebagaimana dikutip Wahbah Zuhaili membagi *udzur* (alasan) yang mewajibkan *fasakh* dalam tiga jenis, antara lain:¹⁰⁰

- a. *Udzur* dari pihak penyewa (*musta'jir*), misalnya, jika penyewa bangkrut atau beralih dari pekerjaan/profesi tertentu ke profesi lain. Dalam hal ini seperti bangkrutnya perusahaan sehingga tidak lagi sanggup untuk mengupah pekerja (*ājir*), atau beralihnya status perusahaan yang menyebabkan sistem kepemimpinan maupun operasional perusahaan mengalami perubahan.
- b. *Udzur* dari pihak yang menyewakan, misalnya, jika yang menyewakan tertimpa utang yang sangat besar dan tidak dapat melunasinya kecuali dengan menjual barang yang ia sewakan dan membayar utang dengan pembayaran yang ia terima atau *ājir* tertimpa musibah seperti sakit sehingga pekerjaan menjadi tertunda.
- c. *Udzur* pada barang yang disewakan/diupahkan. Seperti jika seorang menyewa kamar mandi kemudian ternyata semua penduduk kampung itu pergi (hijrah) maka ia tidak wajib membayar upahnya.

¹⁰⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* ..., hlm 407-408.

BAB 3

PERJANJIAN DAN SISTEM KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) PADA POLDA ACEH DAN SISTEM PENGGAJIANNYA BERDASARKAN AKAD *IJĀRAH 'ALĀ AL 'AMAL*

A. Gambaran Umum Polda Aceh

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyebutkan Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga. Istilah Kepolisian dalam undang-undang tersebut mengandung dua pengertian, yakni fungsi polisi dan lembaga polisi, apabila dicermati dari pengertian fungsi polisi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi Kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom serta memberikan pelayanan kepada masyarakat, sedangkan lembaga Kepolisian adalah organisasi pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹⁰¹

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia. Polri dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri). Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan. Organisasi Polri Tingkat Pusat disebut Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri). Sedangkan organisasi Polri Tingkat Kewilayahan disebut Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda).¹⁰²

¹⁰¹ Sadjijono, *Memahami Hukum Kepolisian*, (Yogyakarta: Laksbang Presindo, 2010), hlm. 56.

¹⁰² Fairus, dkk, *Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Nanggroe Aceh Darussalam*, (Banda Aceh: Kapolda Aceh, 2009), hlm. 2.

Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) merupakan satuan pelaksana utama kewilayahan yang berada di bawah Kapolri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan. Polda dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Kapolda), yang bertanggung jawab kepada Kapolri. Kapolda dibantu oleh Wakil Kapolda (Wakapolda). Kepolisian Daerah (Polda) adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang keamanan negara. Pelayanan merupakan hal yang sangat penting karena mereka dihadapkan langsung dengan masyarakat.¹⁰³

Polda Aceh karena tergolong polda tipe A, dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua atau (Inspektur Jenderal Polisi). Pada masa Polri bergabung dengan TNI, Polda Aceh (kala itu bernama Komando Daerah Kepolisian (Komdak atau Kodak) I/Aceh) masih dipimpin oleh perwira tinggi berpangkat brigadir jenderal polisi atau satu bintang di pundaknya. Kapolda Aceh pada era transisi reformasi (1997-1999) yang terakhir menjabat ialah Brigjen Pol Djuharnus Wiradinata. Saat ini, Irjen Pol Ahmad Haydar menjabat sebagai Kapolda Aceh menggantikan Irjen Pol Wahyu Widada.¹⁰⁴

Polda Aceh dalam struktur kepengurusannya memiliki beberapa satuan kerja diantaranya, Bidang Propam Polda Aceh (Bid Propam), Bidang Keuangan Polda Aceh (Bidkeu), Direktorat Pengamanan Obyek Vital Polda Aceh (Ditpamobvit), Bidang Operasional Perencanaan Anggaran (Biro Rena), Bidang Operasional Operasi (Biro Ops), Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi Polda Aceh (Bid Tik), Bidang Hukum Polda Aceh (Bidkum), Samapta Bhayangkara (Dit Samapta), Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus), Direktorat Pembinaan Masyarakat (Dit Binmas), Bidang Hubungan Masyarakat (Bid Humas), Direktorat Intelijen Keamanan Polda Aceh (Ditintelkam), Direktorat Narkoba (Dit Narkoba), Direktorat Reserse Kriminal

¹⁰³ Adit Setiawan, *Panduan Lolos Seleksi Masuk Polri*, (Semarang: Media Inspirasi Semesta, 2015), hlm. 8.

¹⁰⁴ Diakses melalui <https://aceh.polri.go.id>, 28 Januari 2022, Pukul 22.00.

Umum (Ditreskrim), Satuan Brimob Polda Aceh (Satbrimob), Bidang Kedokteran Dan Kesehatan Polda Aceh (Biddokkes), Direktorat Lalu Lintas Polda Aceh (Ditlantas), Pelayanan Markas (Yanma), Bidang Operasional Logistik (Biro Logistik), serta Staff Pribadi Pimpinan (Spripim).

Dalam hal penyelenggaraan pelayanan markas, satuan kerja yang bertanggung jawab adalah bagian Pelayanan Markas Kepolisian Daerah Aceh (Yanma Polda Aceh). Yanma merupakan unsur pelayanan yang berada di bawah Kapolda. Yanma bertugas menyelenggarakan pelayanan markas antara lain pelayanan angkutan, perumahan, pengawalan protokoler, penjagaan markas, dan urusan dalam di lingkungan Polda. Dalam melaksanakan tugasnya, Yanma Polda Aceh menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan terhadap tamu dan anggota Mapolda Aceh; Menjaga dan menjamin keamanan Mapolda beserta fasilitasnya; Melaksanakan pelayanan dan perawatan kantor dan anggota tepat pada sasaran; serta Menjaga kebersihan, kerapian dan keindahan kantor beserta lingkungannya.¹⁰⁵

B. Pertanggung Resiko Kerja terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) di Polda Aceh

Menurut Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja terbagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.¹⁰⁶ Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004, Pasal 1, angka 1.

Perjanjian kerja tertentu diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja tersebut memang mengharuskan demikian. Misalnya saja suatu pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja adalah pembangunan sebuah gedung. Maka para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dalam membuat perjanjian kerja, haruslah dilakukan dalam bentuk Perjanjian Kerja Tertentu.¹⁰⁷

Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku diantara mereka (antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.¹⁰⁸ PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020, berdasarkan prinsipnya Pekerja Harian Lepas (PHL) tergolong ke dalam pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹⁰⁹ Sehingga pekerjaannya bersifat tidak tetap, yang berarti pekerjaan tidak memiliki kaitan langsung dengan perusahaan atau badan usaha sehingga pekerjaannya bukan merupakan suatu kegiatan permanen.

Secara lebih rinci Pekerja Harian Lepas (PHL) dapat diartikan sebagai pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut PHL karena yang

¹⁰⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 62.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020.

bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya PHL adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.¹¹⁰ Yang membedakan pekerja tetap dengan pekerja PHL pada umumnya adalah jangka waktu kerjanya dalam sebulan tidak lebih dari 21 hari kerja. Apabila jika PHL dipekerjakan selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, maka PHL yang bersangkutan akan menjadi pekerja tetap (karyawan tetap), karyawan yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini seperti ditentukan dalam Pasal 10 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021: “Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT. Dengan terpenuhinya syarat tersebut, maka secara hukum Perjanjian Kerja hariannya menjadi tidak berlaku, dan pekerja harian yang bersangkutan menjadi karyawan tetap yang untuk itu tidak memerlukan lagi perjanjian tertulis atau keputusan tertulis lainnya.”¹¹¹

Di dalam praktiknya, ketentuan tentang penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam peraturan di atas akhirnya memunculkan pula istilah *outsourcing*, dalam hal ini maksudnya adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktiknya, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat

¹¹⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), hlm. 23.

¹¹¹ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 10 ayat (4) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan *principal* tetapi dengan perusahaan *outsourcing* dalam kaitannya dengan ini, ada 3 pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu:¹¹²

1. Perusahaan *principal* (pemberi kerja)
2. Perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja)
3. Tenaga kerja

Menurut hasil wawancara penulis dengan supervisor PT. Kuta Baro Meugah Perkasa, PHL yang ditugaskan di Polda Aceh bekerja mulai dari pukul 06.00 sampai pukul 12.00 dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at. Sehingga apabila dilihat dari segi jumlah jam kerja PHL Polda Aceh sudah memenuhi aturan Undang-undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, yang menyebutkan bahwa pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak boleh memiliki jam kerja lebih dari 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih.

Polda Aceh dalam proses mencari perusahaan *outsourcing* menggunakan sistem tender. Pada awalnya terdapat lima perusahaan yang mengikuti tender. Kemudian kelima perusahaan tersebut diseleksi berdasarkan syarat kualifikasi yang telah ditentukan pihak Polda Aceh. Syarat kualifikasi yang harus terpenuhi yaitu:

1. Perusahaan tersebut memiliki SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan)¹¹³ dan juga sudah memiliki TDP (Tanda Daftar Perusahaan)¹¹⁴;
2. Memiliki Akte Pendirian Perusahaan;

¹¹² Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 12

¹¹³ SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan) adalah izin operasional bagi perusahaan atau badan yang melakukan kegiatan usaha di bidang perdagangan, yaitu berupa kegiatan jual beli barang/jasa.

¹¹⁴ TDP (Tanda Daftar Perusahaan) adalah dokumen resmi pengesahan bahwa suatu usaha atau perusahaan telah melaksanakan kewajiban dalam pendaftaran usaha atau perusahaan berdasarkan undang-undang atau peraturan pelaksanaannya, dan memuat hal-hal yang wajib didaftarkan oleh setiap perusahaan serta disahkan oleh pejabat yang berwenang.

3. Memiliki Sertifikat ISO 9001 Sistem Manajemen Mutu;
4. Memiliki Sertifikat BPJS Ketenagakerjaan;
5. Memiliki Sertifikat BPJS Kesehatan;
6. Memiliki Surat Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Buruh dari Instansi yang Berwenang;
7. Perusahaan telah melunasi kewajiban pajak tahun terakhir yaitu SPT tahun 2019;
8. Perusahaan memiliki pengalaman pada Divisi sejenis paling kurang 1 (satu) pekerjaan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir baik pada lingkungan pemerintah maupun swasta, termasuk pengalaman sub kontrak pada pengadaan jasa pembersih umum bangunan;
9. Perusahaan tidak masuk dalam daftar hitam¹¹⁵;
10. Perusahaan memiliki NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak)¹¹⁶;
11. Perusahaan dapat menyediakan supervisor yang memiliki pengalaman minimal 1 (satu) tahun dan bertugas sebagai pengawas lapangan;
12. Perusahaan dapat menyediakan PHL yang memiliki kemampuan sebagai *cleaner* minimal berpengalaman 1 (satu) tahun dan bertugas sebagai pekerja;
13. Perusahaan memiliki kemampuan untuk menyediakan fasilitas atau peralatan atau perlengkapan; serta
14. Perusahaan dan manajemennya tidak dalam pengawasan pengadilan, tidak pailit, dan kegiatan usahanya tidak sedang dihentikan.

Dalam proses seleksi tersebut hanya PT. Kuta Baro Meugah Perkasa yang memenuhi semua persyaratan di atas, sehingga dalam hal ini PT. Kuta Baro

¹¹⁵ Daftar hitam adalah daftar yang memuat identitas penyedia barang/jasa yang dikenakan sanksi oleh K/L/D/I (Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi lainnya).

¹¹⁶ NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak) adalah nomor yang diberikan kepada wajib pajak sebagai sarana dalam administrasi perpajakan yang dipergunakan sebagai tanda pengenal diri atau identitas wajib pajak dalam melaksanakan hak dan kewajiban perpajakannya.

Meugah Perkasa memenangkan tender Jasa Kebersihan Gedung dan Halaman Mapolda Aceh tahun anggaran APBN 2020. Tender tersebut mulai berlaku sejak tanggal 13 Maret tahun 2020 dan berakhir pada tahun 2021. Kurang lebih terdapat 18 orang PHL yang ditempatkan di Polda Aceh.¹¹⁷

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pengaturan mengenai *outsourcing* disebutkan secara tegas. Bidang-bidang yang dapat di-*outsource* oleh suatu perusahaan adalah bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti. Aturan ini kemudian mendorong banyak perusahaan menyerahkan pekerjaan-pekerjaannya kepada perusahaan *outsourcing* seperti satpam, *cleaning service*, dan beberapa bidang lainnya yang tidak berkaitan dengan bisnis inti.

Dalam melaksanakan tugasnya, PHL Polda Aceh bertanggung jawab dalam bidang *cleaning service*. Tugasnya yaitu membersihkan seluruh lingkungan Polda Aceh, mulai dari halaman depan, halaman belakang, beberapa ruangan, halaman samping Polda Aceh, serta terdapat beberapa PHL yang ditugaskan khusus untuk membersihkan rumah Kapolda. Dari hasil wawancara dengan Della selaku supervisor PT. Kutabaro Meugah Perkasa, sistem kerja PHL Polda Aceh berada dalam pengawasan langsung pihak PT. Kutabaro Meugah Perkasa sebagai penyedia PHL dan mengikuti aturan dan ketentuan aturan yang berlaku di Polda Aceh. PHL Polda Aceh sebelum ditempatkan di lokasi yang telah ditentukan, terlebih dahulu mengikuti training selama satu bulan. Setiap harinya ada satu orang supervisor lapangan yang berasal dari PT. Kuta Baro Meugah Perkasa yang bertugas untuk mengawasi dan mengontrol kinerja PHL. Apabila ada pekerjaan PHL yang dirasa kurang bersih atau ada kekurangan, maka pihak Yanma Polda Aceh akan menghubungi supervisor tersebut.¹¹⁸

Setiap pekerjaan pastinya memiliki resiko kerja yang berbeda-beda, sama halnya dengan PHL yang bekerja di Polda Aceh. Resiko kerja dapat diartikan

¹¹⁷ Diakses melalui LPSE.aceh.polri.go.id, pada tanggal 4 Maret 2022.

¹¹⁸ Wawancara dengan Della selaku supervisor PT. Kutabaro Meugah Perkasa, pada tanggal 5 Oktober 2021.

sebagai suatu akibat dari suatu keadaan yang memaksa sehingga menimbulkan masalah bagi pihak lainnya baik dampak secara materil maupun efek secara moril yang harus ditanggulangi segera oleh manajemen perusahaan untuk mencegah kerugian lebih lanjut.¹¹⁹ Menurut hasil wawancara penulis dengan salah satu PHL, diketahui bahwa pernah terjadi kasus kecelakaan kerja PHL pada saat jam kerja. Salah satu PHL terluka pada bagian kakinya terkena mesin pemotong rumput. Selain itu pernah juga PHL yang sedang bekerja terjatuh ke dalam selokan, dan mengalami luka-luka.¹²⁰

Dikarenakan PHL Polda Aceh merupakan tenaga *outsourcing*, pihak pekerja tidak melakukan kontrak secara langsung dengan Polda, PHL dipekerjakan oleh perusahaan PT. Kutabaro Meugah Perkasa dan ditempatkan di Polda Aceh, sehingga menjadi pertanyaan pihak mana yang akan bertanggung jawab terhadap kecelakaan kerja yang menimpa PHL tersebut. Setelah penulis melakukan penelitian, ternyata pihak Polda Aceh sama sekali tidak ikut campur dan tidak bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap PHL.

Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan apabila tenaga kerja telah ditempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi sepenuhnya adalah pekerja dengan perusahaan pemberi kerja bukan dengan lembaga penempatan tenaga kerja.¹²¹

Menurut supervisor PT. Kuta Baro Meugah Perkasa apabila terjadi kecelakaan kerja kepada PHL pada saat jam kerja, pertanggunggaan resiko kerja untuk semua pekerja ditanggung oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan berupa

¹¹⁹ Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Jakarta: Intermedia, 2005), hlm. 92.

¹²⁰ Wawancara dengan Ikhsan selaku pekerja harian lepas (PHL) Polda Aceh, pada tanggal 4 Oktober 2021.

¹²¹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tanggungan berobat dan rawat inap. Selain itu untuk yang meninggal dunia dalam bekerja mendapatkan uang ganti rugi sebesar Rp. 2.000.000 (dua juta rupiah).¹²²

Dalam penyediaan jasa pekerja, perusahaan pemberi kerja tidak berhak memperkerjakan pekerja untuk melaksanakan kegiatan pokok/kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang/kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan yang dimaksud, antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman/satuan pengaman (*security*) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja.¹²³

PT. Kuta Baro Meugah Perkasa tidak membuat kontrak secara tertulis dengan PHL, hanya berupa kontrak lisan. Dimana pihak perusahaan menjelaskan tentang tata cara kerja, kewajiban PHL, upah yang didapatkan, serta tunjangan yang akan didapatkan oleh PHL. Karena tidak dibuat perjanjian hitam diatas putih, apabila suatu saat terjadi sengketa, pihak PHL akan sangat dirugikan.

Berdasarkan penelitian yang sudah penulis lakukan diketahui bahwa, walaupun PHL bekerja di Polda Aceh akan tetapi Polda Aceh tidak memiliki kewajiban ataupun keharusan untuk bertanggung jawab apabila terdapat PHL yang mengalami kecelakaan kerja. Hal ini dikarenakan PHL merupakan tenaga *outsourcing* yang dipekerjakan oleh perusahaan PT. Kutabaro Meugah Perkasa dan ditempatkan di Polda Aceh. Dalam hal ini, PT. Kuta Baro Meugah Perkasa yang bertanggung jawab untuk menanggung segala bentuk resiko kerja yang bisa saja terjadi kapanpun. Akan tetapi apabila kecelakaan kerja terjadi di luar jam kerja yang telah disepakati, perusahaan sama sekali tidak akan bertanggung

¹²² Wawancara dengan Della selaku supervisor PT. Kutabaro Meugah Perkasa, pada tanggal 5 Oktober 2021.

¹²³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

jawab. Yang harus bertanggung jawab adalah pihak yang meminta PHL untuk bekerja di luar jam kerja tersebut.

C. Kesesuaian Antara Upah dengan Beban dan Resiko Kerja Pekerja Harian Lepas (PHL) Polda Aceh

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.¹²⁴

Secara legal sebenarnya tidak ada hubungan organisatoris antara organisasi dengan pekerja, karena secara resmi pekerja adalah tetap karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Upahnya pun dibayarkan oleh perusahaan *outsourcing* setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan pemakai tenaga kerja. Tentu saja upah itu diberikan setelah dipotong oleh perusahaan *outsourcing*. Perintah kerja walaupun sejatinya diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga kerja akan tetapi resminya juga diberikan oleh perusahaan *outsourcing*.¹²⁵

Cara seperti ini memberikan keuntungan bagi perusahaan pemakai tenaga kerja dari kerepotan dalam hubungan karyawan dan majikan bagi perusahaan pemakai tenaga kerja. Perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan

¹²⁴ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 217.

¹²⁵ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, (Universitas Atmajaya: Yogyakarta, 2006), hlm. 32.

tentang tuntutan kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing*, dan lain-lain hal yang sepatutnya menjadi beban majikan. Bahkan dapat juga diperjanjikan bahwa semua kerugian dan tuntutan disebabkan kesalahan pihak karyawan menjadi tanggung jawab pihak perusahaan *outsourcing*.

Polda Aceh dan PT. Kuta Baro Meugah Perkasa juga menerapkan praktik yang sama pula. Dimana Polda Aceh sebagai pihak yang memakai tenaga kerja, PT. Kuta Baro Meugah Perkasa sebagai pihak *outsourcing*, sedangkan PHL sebagai karyawan *outsourcing*. Dalam melakukan perkerjaannya PHL Polda Aceh sudah diberikan Alat Pelindung Diri Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) oleh perusahaan. Sehingga apabila nanti terjadi kecelakaan kerja, akibat yang ditimbulkan dapat diminimalisir.

Upah atau gaji merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹²⁶

Setiap bulannya PHL menerima upah sebesar Rp. 1.400.000 (satu juta empat ratus ribu rupiah) dibayarkan secara tunai oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu PHL, ia menyebutkan bahwa pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa tidak menyebutkan kapan tanggal pasti tepatnya upah akan dibayarkan. Pihak PHL hanya diberitahu upah akan dibayarkan di setiap awal bulan. Terkadang PHL menerima upah pada tanggal 2, namun terkadang perusahaan memberikan upah PHL pada tanggal 5 atau diatas tanggal 5. Ia juga menambahkan terkadang PHL diminta bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan sebelumnya, misalnya pada saat Polda Aceh mengadakan acara.

¹²⁶ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Biasanya PHL akan selesai bekerja sampai malam hari. Jika pihak Polda menambah jam kerja atau meminta PHL lembur, PHL akan diberikan bonus sesuai jam kerja yang bertambah. Selain itu, Polda Aceh terkadang juga memberikan bingkisan yang berisi sembako dan hal lain yang dibutuhkan PHL.¹²⁷

Sementara dari perusahaan sendiri juga memberikan tunjangan kepada PHL, seperti THR (Tunjangan Hari Raya) sebesar Rp. 300.000 (tiga ratus ribu rupiah) per PHL, akan tetapi menurut PHL yang penulis wawancara, pihak perusahaan tidak pernah memberikan bonus dalam bentuk apapun selama mereka bekerja dengan perusahaan tersebut.

Upah merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pemilik usaha memahami dan mewujudkan karakter sosial mereka, karena persoalan upah pada dasarnya merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan dan wujud tolong menolong antar manusia terhadap sesamanya, sebagaimana yang kita ketahui bahwa pada prinsipnya Islam sangat menghendaki bahkan memberi dorongan agar manusia saling tolong menolong antara yang satu dengan yang lainnya dalam hal kebaikan. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam *Al-Qur'an*:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

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

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memberikan kelebihan kepada sebahagian manusia atas sebahagian yang lain agar manusia itu dapat saling

¹²⁷ Wawancara dengan Ikhsan selaku pekerja harian lepas (PHL) Polda Aceh, pada tanggal 4 Oktober 2021.

membantu antara satu sama lain, yaitu dengan cara melakukan akad *ijārah*, karena dengan akad tersebut sebagian manusia dapat mempergunakan sebagian yang lainnya.¹²⁸

Dalam hubungan industrial khususnya yang menyangkut masalah upah, Islam menganjurkan adanya kesepakatan melalui musyawarah baik dalam menentukan besaran upah yang akan diterima maupun waktu pembayarannya atau pelaksanaan pembayaran upah tersebut, agar masing-masing pihak yaitu antar pekerja dan pengusaha dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik tanpa ada halangan dari salah satu pihak sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang baik. Begitu pula dalam hal ketenagakerjaan, Islam mengajarkan bahwa hubungan kerja yang dibangun antara pengusaha dengan pekerja bukanlah hubungan yang semata-mata untuk mencari keuntungan yang sebanyak-banyaknya dengan mengesampingkan kesejahteraan pihak lain (pekerja) melainkan juga merupakan hubungan yang dibangun sebagai bentuk saling tolong menolong antara sesama manusia. Dengan kata lain ini juga merupakan bagian dari ibadah dan amal shaleh bagi sesama manusia.

Di Indonesia, pemerintah telah menetapkan standarisasi pekerja dan perburuhan, termasuk tingkat upah yang diatur dalam lingkup wilayah atau provinsi, yang dikenal dengan UMR (Upah Minimum Regional) dan UMP (Upah Minimum Provinsi) sebagai bentuk standarisasi kelayakan upah dan juga sebagai bentuk proteksi terhadap pekerja yang diberikan oleh pihak pengusaha melalui upah atas apa yang telah dilakukan oleh para pemain tersebut. Bentuk kelayakan upah harus seimbang diberikan sesuai dengan bentuk jasa yang diberikan, dalam artian sama-sama mendapatkan keuntungan atau dalam kata lain lebih dikenal dengan sama-sama mendapatkan haknya yang cukup, karena hal tersebut dianggap hal yang lumrah dan semestinya diterapkan, guna agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dan demi keberlangsungan yang baik. Akan tetapi upah

¹²⁸ Abdul Malik Abdul Karim Amrullah (HAMKA), *Tafsir Al-Azhar*, Jilid 9, (Selangor, Malaysia: Pustaka Nasional PTE LTD Singapore, 2007), hlm. 6549.

yang didapatkan oleh PHL jauh dari jumlah UMP yang telah ditetapkan pemerintah. Sedangkan jumlah upah yang diterima PHL jauh dari standar UMP yang ditetapkan pemerintah. Walaupun demikian, perusahaan dan PHL sudah menyepakati hal tersebut. Sehingga dapat disimpulkan, tidak ada pihak yang merasa dirugikan dengan jumlah upah yang diberikan tersebut.

Di dalam Islam pun tidak ada ketentuan khusus yang mengatur tentang besarnya upah yang harus diberikan kepada pekerja. Namun pada prinsipnya upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Jadi, jika, *ijārah* tersebut merupakan suatu pekerjaan maka kewajiban pembayaran upahnya adalah pada waktu berakhirnya pekerjaan apabila tidak ada pekerjaan lain dan apabila akad upah mengupah sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya.¹²⁹

Bentuk akad yang digunakan dalam kesepakatan antar PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan PHL Polda Aceh adalah akad sewa atau *ijārah*. Dilihat dari objeknya, bentuk akad *ijārah* yang digunakan dalam perjanjian antara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan PHL Polda Aceh adalah *ijārah* yang bersifat (jasa) yaitu memperkerjakan seseorang dalam keahliannya untuk melakukan suatu pekerjaan atau prestasi. Hal ini diperbolehkan oleh jumbuh ulama dengan catatan pekerjaan itu jelas dan sesuai syariat. Sedangkan dari upah mengupah berbentuk *ijārah* khusus yakni orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang memberinya upah.¹³⁰

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, beban dan resiko kerja yang diterima PHL sudah sesuai dengan upah yang diberikan. Dimana selain upah/gaji pokok, PHL juga diberikan bonus apabila lembur, diberikan sembako,

¹²⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*: Penerjemah: Mukhlisin Adz-Dzaki, dkk (Surakarta: Insan Kamil, 2016), hlm. 166.

¹³⁰ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011), hlm. 85.

serta juga diberikan THR (Tunjangan Hari Raya). Polda Aceh sebagai pemakai tenaga kerja dari PHL sudah menjalankan kewajibannya, yaitu memberikan upah yang telah disepakati diawal perjanjian. Sementara pihak perusahaan dalam hal ini PT. Kuta Baro Meugah Perkasa juga sudah memberikan kewajibannya yaitu memberikan upah sesuai kesepakatan, menjamin keselamatan para PHL, bertanggung jawab apabila PHL mengalami kecelakaan kerja pada saat jam kerja, serta memberikan THR pada saat hari raya.

Hanya saja, dikarenakan tidak adanya kontrak yang dibuat secara tertulis sehingga ketentuan mengenai waktu pemberian upah kepada PHL menjadi tidak jelas. Dikarenakan pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa tidak memberitahukan secara pasti, tepatnya tanggal berapa upah PHL akan diberikan setiap bulannya. Karena tidak ada kekuatan hukum tertulis sehingga menjadikan tidak adanya kepastian hukum yang dapat diajukan dikarenakan kesepakatan hanya dibuat secara verbal, tidak di atas hitam dan putih.

D. Sistem Pengupahan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Polda Aceh Menurut Persepektif Akad *Ijārah ‘alā Al ‘Amal*

Upah atau gaji merupakan hasil yang diperoleh oleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah sangat dilindungi oleh negara karena upah merupakan suatu hak yang harus diberikan sesegera mungkin agar tidak terjadi kecurangan dikemudian hari. Apabila jika perjanjian yang di lakukan menggunakan perjanjian lisan yang tidak ada bukti yang menjadi penguat, begitu juga perjanjian yang sudah menggunakan tulisan agar membuat kontrak sejelas dan serinci mungkin dan di ketahui oleh kedua belah pihak, agar tidak terjadi kecurangan dikemudian hari, sehingga suatu lembaga yang bergerak dibidang jasa, diwajibkan memberikan upah yang sesuai dan tepat waktu pada karyawan dan tidak mendzalimi para pekerjanya.

Secara bahasa, *ijārah* berasal dari kata *al ajru* yang berarti upah atau ganti.¹³¹ Secara *fiqh*, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas tenaga yang telah ia berikan, sedangkan dalam pengertian yuridis upah merupakan balas jasa yang berupa pengeluaran-pengeluaran dari pihak pengusaha, yang diberikan kepada para pekerja atas penyerahaan jasa - jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.¹³²

Al-ijārah adalah salah satu bentuk kegiatan transaksi dalam *fiqh* muamalah yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hidup manusia yang terkait dengan jasa dan manfaat, seperti sewa menyewa, kontrak kerja, dan lainnya yang objeknya dimiliki oleh orang lain.¹³³ Secara umum *ijārah* dibagi menjadi dua bagian, yaitu *ijārah ‘alā al ‘amal* dan *ijārah ‘alā al manfa’ah*, yang menjadi titik fokus penulis disini adalah *ijārah ‘alā al ‘amal*. *Ijārah ‘alā al ‘amal* merupakan suatu sewa menyewa yang bersifat pekerjaan atau jasa, dalam *ijārah* ini bersifat pekerjaan atau jasa dalam artian dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.¹³⁴ Pengertian *ijārah ‘alā al ‘amal* tersebut sesuai dengan praktik pengupahan PHL yang bertugas di Polda Aceh.

Dalam Islam, *ijārah ‘alā al ‘amal* telah disyariatkan sebagai akad *tijāri* yang dilakukan dengan orientasi profit, sehingga pihak pemilik usaha dengan pihak pekerja terikat akad dalam bentuk simbiosis mutualisme, dengan mengedepankan kebutuhan satu pihak kepada pihak lain untuk menghasilkan perbuatan tertentu sesuai *order*. Oleh karena itu, apabila akad *ijārah ‘alā al ‘amal* telah sempurna dilakukan dengan terpenuhinya rukun dan syarat seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka sistem akad *ijārah ‘alā al ‘amal*

¹³¹ Ahmad Warson Munawir, Al-Munawir, *Kamus Arab-Indonesia*, cet. Ke-14, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 9.

¹³² G. Karta Sapoeira, *Hukum Pemburuan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 1987), hlm. 100.

¹³³ Nasroen Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

¹³⁴ *Ibid.*, hlm. 251.

ditentukan pada bentuk pekerjaan dan pembayaran upah harus dilakukan pada pihak pekerja.¹³⁵

Dalam menjalankan bisnis ataupun hubungan kerja, satu hal yang sangat penting adalah masalah akad (perjanjian). Akad sebagai salah satu cara untuk memperoleh harta dalam syariat Islam yang banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Akad merupakan cara yang diridhai Allah dan harus ditegakkan isinya.¹³⁶ Akad (ikatan, keputusan, atau penguatan) atau perjanjian atau transaksi dapat diartikan sebagai kemitraan yang berbingkai dengan nilai-nilai syari'ah.¹³⁷ Menurut para Ulama Fiqh, kata akad didefinisikan sebagai hubungan antara ijab dan qabul sesuai dengan kehendak syari'at yang menetapkan adanya pengaruh (akibat) hukum dalam objek perikatan. Rumusan akad di atas mengindikasikan bahwa perjanjian harus merupakan perjanjian kedua belah pihak untuk mengikat diri tentang perbuatan yang akan dilakukan dalam suatu hal yang khusus. Akad ini diwujudkan pertama, dalam ijab dan qabul. Kedua, sesuai dengan syari'at. Ketiga, adanya akibat hukum pada objek perikatan.¹³⁸

Akad perjanjian upah antara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan pihak PHL Polda Aceh dilakukan dengan cara lisan atau melalui pembicaraan, sehingga perjanjian tidak tertulis dengan jelas dan tidak dapat menjadi sebuah bukti bahwa telah terjadi akad diantara keduanya. Secara fiqh muamalah, akad upah antara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan pihak PHL Polda Aceh tidak sesuai dengan hukum Islam, karena di dalam akad tidak dinyatakan tentang apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah.

Pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa juga tidak memberitahu dengan jelas kapan upah tersebut akan dibayarkan, pihak PHL hanya diberitahu upah

¹³⁵ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakart: PT Rineka Cipta, 2001), hlm. 427.

¹³⁶ T.M. Hasbi Ash-shidiqy, *Pengantar Fiqh Muammalah* (Jakarta: Bulan Bintang, 1984) hlm. 8.

¹³⁷ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2012) hlm.71.

¹³⁸ Faturrahman Djamil, *Hukum Perjanjian Syariah* (Bandung: PT. Cipta Adhiya Bhakti, 2001) hlm. 247.

kontrak akan dibayarkan disetiap awal bulan, tidak ada pemberitahuan secara pasti tanggal berapa tepatnya upah akan diterima PHL.

Seharusnya pihak perusahaan PT. Kuta Baro Meugah Perkasa membuat perjanjian yang berisikan ketentuan - ketentuan ataupun syarat kontrak bagi PHL, ataupun perusahaan membuat selebar surat tanda tangan kontrak antara PHL dan pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa, sehingga terjadilah perikatan bagi keduanya yaitu adanya hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dimana salah satu pihak melakukan suatu pekerjaan (jasa) dan pihak lain memberikan upah atas pekerjaan tersebut. Apabila dikaitkan dengan masalah yang sedang dibahas maka, pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa melaksanakan tugasnya dengan membayar upah dan kompensasi yang berhak diterima dan PHL berkewajiban melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan. Jika pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa lalai atau tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah disepakati, maka pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa telah melakukan wanprestasi. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah PT. Kuta Baro Meugah Perkasa terkadang telat membayarkan upah PHL. Maka dengan jelas PT. Kuta Baro Meugah Perkasa telah lalai dalam menjalankan tugasnya terhadap apa yang disepakati diawal perjanjian. Karena akad (perjanjian) dilakukan secara lisan, sehingga sulit bagi pihak PHL untuk menuntut atas hak yang seharusnya mereka terima.

Di dalam Islam Allah Swt. dengan tegas memerintahkan umatnya untuk melaksanakan akad sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Sehingga tidak ada pihak yang akan dirugikan ataupun tidak ada pihak yang merasa terzalimi. Dalam hal ini pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa membayarkan upah bagi PHL yang telah melakukan tugasnya sesuai dengan kesepakatan bersama.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dan pihak PHL telah melakukan hubungan kerja, karena memenuhi unsur-unsur sebagaimana yang disebutkan pada pasal 1

angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah dan hubungan kerja tersebut didasarkan dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu, hal ini dikarenakan pekerjaan PHL bersifat sementara. Sesuai dengan pasal 51 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian yang tertulis harus dijalankan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan penulis sebelumnya, perjanjian yang terjadi antara pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan pihak PHL dilakukan secara tidak tertulis, sehingga hubungan kerja antara keduanya tidak dapat dijadikan sebagai acuan hukum antara kedua pihak. Hal ini mengakibatkan PHL Polda Aceh akan lebih dirugikan dalam suatu hubungan kerja tersebut.

Akan tetapi menurut analisa penulis, keterlambatan pemberian upah yang dilakukan PT. Kuta Baro Meugah Perkasa tidak sampai melewati tanggal 10 setiap bulannya. Menurut PHL, upah mereka dibayarkan dalam rentang tanggal 2 sampai sebelum tanggal 10, tidak sampai ke pertengahan bulan. Sehingga PHL tetap masih bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya, dan mereka pun tidak merasa dirugikan.

Dapat penulis simpulkan bahwa, keterlambatan pembayaran upah tersebut tidak menjadikan suatu hukum karena menurut akad *ijārah 'alā al 'amal* perjanjian hubungan kerja antara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan PHL itu sah dilakukan namun penundaan pembayaran upah yang berhak diterima oleh PHL merupakan sesuatu yang dilarang di dalam Islam, sehingga menyebabkan adanya cacat akad.

BAB 4 PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir riset yang penulis lakukan, menyajikan beberapa kesimpulan yang relevan dengan substansi penelitian tentang perjanjian dan sistem kerja PHL Polda Aceh dan sistem penggajiannya berdasarkan akad *ijārah ‘alā al ‘amal*. Adapun beberapa kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

A. Kesimpulan

Kesimpulan merupakan jawaban rumusan masalah dari hasil penelitian yang penulis lakukan di atas, jadi penulis menarik kesimpulan yaitu:

1. PHL Polda Aceh merupakan tenaga *outsourcing*, pihak pekerja tidak melakukan kontrak secara langsung dengan Polda, PHL dipekerjakan oleh perusahaan PT. Kutabaro Meugah Perkasa dan ditempatkan di Polda Aceh. PT. Kuta Baro Meugah Perkasa yang bertanggung jawab untuk menanggung segala bentuk resiko kerja yang bisa saja terjadi kapanpun. Akan tetapi apabila kecelakaan kerja terjadi di luar jam kerja yang telah disepakati, perusahaan sama sekali tidak akan bertanggung jawab. Yang harus bertanggung jawab adalah pihak yang meminta PHL untuk bekerja di luar jam kerja tersebut. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan apabila tenaga kerja telah ditempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi sepenuhnya adalah pekerja dengan perusahaan pemberi kerja bukan dengan lembaga penempatan tenaga kerja.
2. Beban dan resiko kerja yang diterima PHL sudah sesuai dengan upah yang diberikan. Dimana selain upah/gaji pokok, PHL juga diberikan bonus apabila lembur, diberikan sembako, serta juga diberikan THR (Tunjangan Hari Raya). Polda Aceh sebagai pemakai tenaga kerja dari PHL sudah menjalankan kewajibannya, yaitu memberikan upah yang telah disepakati diawal perjanjian. Sementara pihak perusahaan dalam hal

ini PT. Kuta Baro Meugah Perkasa juga sudah memberikan kewajibannya yaitu memberikan upah sesuai kesepakatan, menjamin keselamatan para PHL, bertanggung jawab apabila PHL mengalami kecelakaan kerja pada saat jam kerja, serta memberikan THR pada saat hari raya.

3. Akad perjanjian upah antara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan pihak PHL Polda Aceh dilakukan dengan cara lisan atau melalui pembicaraan, sehingga perjanjian tidak tertulis dengan jelas dan tidak dapat menjadi sebuah bukti bahwa telah terjadi akad diantara keduanya. Secara fiqh muamalah, akad upah antara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan pihak PHL Polda Aceh tidak sesuai dengan hukum Islam, karena di dalam akad tidak dinyatakan tentang apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah. Keterlambatan pembayaran upah tersebut tidak menjadikan suatu hukum karena menurut akad *ijārah 'alā al 'amal* perjanjian hubungan kerja antara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan PHL itu sah dilakukan namun penundaan pembayaran upah yang berhak diterima oleh PHL merupakan sesuatu yang dilarang di dalam Islam, sehingga menyebabkan adanya cacat akad.

B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai analisis perjanjian kerja pekerja harian lepas (PHL) pada Polda Aceh dan sistem penggajiannya berdasarkan akad *ijārah 'alā al 'amal*, terdapat beberapa saran yang ingin penulis sampaikan:

1. Dalam praktik perjanjian kerja antara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dengan PHL seharusnya dibuat suatu perjanjian tertulis. Agar ketentuan-ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat diketahui dengan jelas.

2. Seharusnya pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa memberitahukan dengan jelas kepada PHL mengenai waktu pasti pemberian upah. Diberitahukan tanggal pastinya kapan upah akan diberikan tiap bulannya.
3. PHL Polda Aceh sebaiknya memberitahukan atau menyarankan pihak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa untuk membuat perjanjian secara tertulis. Agar terdapat kepastian hukum diantara kedua belah pihak, dan tidak ada pihak yang akan dirugikan apabila dikemudian hari terjadi sengketa.



DAFTAR PUSTAKA

I. BUKU

- A. A Islah. *Konsep Upah Ibnu Taimiyah*. Surabaya: PT. Bina Ilmu. 1997.
- Abdul Azis Dahlan. *Eksiklopedi Hukum Islam*. Jakarta: Ictiar Baru Van Hoeve. 1996.
- Abdul Manan. *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*. Edisi. 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2000.
- Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan. dkk, *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Abdurrahman al-Jaziry. *Kitab Fiqh 'ala al-Mazahib al-Arba'ah, Jilid III*. Beirut: Dar al-Fikr. t.t.
- Abu Sulaiman Hamid dan Ma'alim Sunan. *Wahuwa Syarah Sunan Abu Daud*. Halab: Mutaba'ah Alimah. 1932.
- Adit Setiawan. *Panduan Lolos Seleksi Masuk Polri*. Semarang: Media Inspirasi Semesta. 2015.
- Adiwarman A. Karim. *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007.
- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- Afifah Nurul Jannah. *Tinjauan Hukum Islam tentang Pelaksanaan Upah Karyawan di Mesjid Agung Jawa Tengah*. Semarang: Insitut Agama Islam Walisongo. 2009.
- Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: PT Raja Grafindo Persada. 2017.
- Afzalurrahman. *Doktrin Ekonomi Islam jilid II* (Terj. Soeroyo dan Nastangin). Yogyakarta Bhakti Wakaf. 1995.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Menejemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- _____. *Manajemen Syariah*. (terj. Dimyauddin Djuwaini). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1996.
- Ahmad Ifham Sholihin. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2010.
- Ahmad Wardi Muslich. *Fiqh Muamalat*. Cet.2. Jakarta: Amzah. 2013.
- Ahmad Warson Munawir. Al-Munawir: *Kamus Arab-Indonesia*. cet. Ke-14. Surabaya: Pustaka Progresif. 1997.
- Andri Soemitra. *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana. 2019.

- Andrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- Azhar Basyir Ahmada. *Asas-Asas Hukum Muamalah*. Hukum Perdata Islam. Yogyakarta: UII Press. 2000.
- Chairuman Pasaribu & Suhrawardi K. Lubis. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2004.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*. Jakarta: Grafindo Persada. 2004.
- Endah Pujiastuti. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: University Press Semarang. 2015.
- Fairus, dkk. *Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Nanggroe Aceh Darussalam*. Banda Aceh: Kapolda Aceh. 2009.
- Faturrahman Djamil. *Hukum Perjanjian Syariah*. Bandung: PT. Cipta Adhiya Bhakti. 2001.
- G. Karta Sapoetra. *Hukum Pemburuan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: PT Sinar Grafika. 1987.
- Gemala Dwi dkk. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Ed. 1, Cet. 3. Jakarta: Kencana. 2007.
- Ghufron A. Mas'adi. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002.
- Gunarto Suhardi. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Universitas Atmajaya: Yogyakarta. 2006.
- Hendi Suhendi. *Fiqh Muamalah*. Cet I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002.
- Ibnu Hajar al-Asqalani. *Bulughul Maram* (terj. Abi Fadhlu Ahmad). Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang. 1985.
- Khotibul Umam. *Perbankan Syari'ah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.
- Lexy J. Moloeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2002.
- Libertus Jehani. *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat. 2008.
- M. Abdul Manan. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, terj. Nastagin. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1995.
- M. Yazid Affandi. *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Logung Pustaka. Yogyakarta. 2009.
- Maimun. *Hukum ketenagakerjaan suatu pengantar*. Jakarta: Pradya Paramita. 2007.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Muhammad Sharif Chaudhry. *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*. Jakarta: Kencana. 2008.
- Muslim Ibn Hajjaj Abu al-Husain al-Qusairi an-Naisaburi. *Sahih Muslim*. Juz III. Beirut: Dar al Fikr. 1994.

- Musthafa Dib al-Bugha. *Buku Pintar Transaksi Syariah: Menjalinkan Kerjasama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketanya Berdasarkan Panduan Islam*. Jakarta Selatan: Hikmah. 2010.
- Nasroen Harun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2007.
- Pass, Crisstopher, dan Bryan Lowes. *Kamus Lengkap Ekonomi*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga, 1997.
- Qamarul Huda. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2011.
- Rachmat Syafei. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2001.
- Sadjijono. *Memahami Hukum Kepolisian*. Yogyakarta: Laksbang Presindo. 2010.
- Sayyid Sabiq. *Fiqh Sunnah*: Penerjemah: Mukhlisin Adz-Dzaki, dkk. Surakarta: Insan Kamil. 2016.
- Sonhadji, dkk. *Al-Quran dan Tafsirnya*, jilid II. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf. 1991.
- Subekti. *Aneka Perjanjian*. Jakarta: Intermasa. 2005.
- Sudarsono. *Pokok-Pokok Hukum Islam*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2001.
- Sunarto Zulkifli. *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*. Jakarta: Zikra. 2012.
- Sutanta. *Belajar Mudah Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Thema Publishing. 2014.
- Syaekh H. Abdul Halim Hasan Binjai. *Tafsir Al-Ahkam*. Jakarta: Kencana. 2006.
- Syamsul Anwar. *Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalah*. Ed. 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- T.M. Hasbi Ash-shidiqy. *Pengantar Fiqh Muammalah*. Jakarta: Bulan Bintang. 1984.
- Tim Redaksi Pustaka Yustisia. *Pedoman Terbaru Outsourcing Dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. 2012.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap. cet. 2. Jakarta: Sinar Grafika. 2007.
- Veithzal Rizai. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Raja Grafindo. 2009.
- Wahbah al-Zuhaily. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu (Hukum Tranksaksi Keuangan, Tranksaksi Jual Beli Asuransi, Khiyar, Macam-macam Akad Jual Beli Akad Ijārah (Penyewaan))*. Jilid 5. Jakarta: Gema Insani. 2011.
- _____. *Al-Fiqh al-Islami Wa Adillatuh* Jilid IV. Beirut: Dar ar Fikr. 1989.
- Wursanto. *Manajemen Kepegawaian*. Jilid 2. Yogyakarta: Kanisius. 1989.
- Zaki Fuad Chalil. *Horizon Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: AK Group. 2008.

II. SKRIPSI

- Nurul Chairi. *"Analisis Penetapan Upah Tenaga Kerja Kontrak Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 Berdasarkan Konsep Ijārah 'Ala Al-'Amal"*. Skripsi. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-raniry, 2018.
- Rizki Mulia Nanda. *"Mekanisme Pengupahan Karyawan Pada Suzuya Mall Banda Aceh Ditinjau Dalam Perspektif Akad Ijārah Al-Amal"*. Skripsi. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-raniry, 2017.
- Nila Vonna Rahmi. *"Pemberian Upah pada Buruh Cuci dan Setrika Pakaian yang Dilihat dari Konsep Akad Ijārah Bil 'Amal (Studi Kasus di Gampong Ulee Lueng, Aceh Besar)"*. Skripsi. Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-raniry. 2021.
- Willy Ninda Azhari. *"Analisis Penetapan Upah Buruh Petani Cabai Berdasarkan Waktu Kerja Menurut Persepektif Akad Ijārah 'Ala Al-'Amal (Suatu Penelitian Pada Petani Cabai di Kecamatan Lhoong Aceh besar)"*. Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar- Raniry, Banda Aceh. 2018.

III. UNDANG-UNDANG

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenakerjaan.

IV. WAWANCARA

- Wawancara dengan Anwar Sentosa selaku kepala Sub Bagian Yanma Polda Aceh, pada tanggal 4 oktober 2021.
- Wawancara dengan Della selaku supervisor PT. Kutabaro Meugah Perkasa, pada tanggal 5 Oktober 2021.
- Wawancara dengan Ikhsan selaku pekerja harian lepas (PHL) Polda Aceh, pada tanggal 4 Oktober 2021.

V. INTERNET

<https://aceh.polri.go.id>. Diakses pada tanggal 28 Januari 2022. Pukul 22.00.

LPSE.aceh.polri.go.id. Diakses pada tanggal 4 Maret 2022. Pukul 17.30.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: SK Penetapan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 5769/Un.08/FSH/PP.00.9/12/2021

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

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

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

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
a. Sitti Mawar, S.Ag., M.H
b. Reza Afrian Mustaqim, M.H
Sebagai Pembimbing I
Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

Nama : Randa Aulia
NIM : 160102036
Prodi : HES
Judul : Analisis Perjanjian kerja pekerjaan Harian Lepas (PHL) Pada Poida Aceh dan Sistem Pengajiannya Berdasarkan Akad *ijarah 'Ala Al- Amal*

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021;

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

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

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 6 Desember 2021
Dekan

Muhammad Siddiq

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

Lampiran 2: Daftar pertanyaan wawancara PHL Polda Aceh

NO	PERTANYAAN WAWANCARA
1.	Sudah berapa lama bekerja di PT. Kuta Baro Meugah Perkasa?
2.	Apa saja syarat yang diminta oleh PT. Kuta Baro Meugah Perkasa pada saat perekrutan karyawan?
3.	Apa saja tugas yang harus dikerjakan selama bekerja dengan PT. Kuta Baro Meugah Perkasa?
4.	Berapa hari PHL bekerja dalam satu minggu dan bekerja dari jam berapa sampai jam berapa?
5.	Berapa upah yang diperoleh PHL selama satu bulan?
6.	Apakah PHL pernah mengalami kecelakaan kerja pada saat jam kerja?
7.	Jika terjadi kecelakaan kerja di lapangan, pihak mana yang melakukan pertanggung jawaban? PT. Kuta Baro Meugah Perkasa atau Polda Aceh?
8.	Apakah PHL diberikan tunjangan? Misalnya tunjangan hari raya atau sebagainya. Jika ada, siapa yang memberikan?
9.	Apakah PHL sudah didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan?
10.	Apakah PHL pernah mendapatkan bonus selama bekerja?
11.	Apakah PHL pernah bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan? Jika pernah, apakah PHL diberikan pesangon tambahan? Siapa yang memberikan?

Lampiran 3: Daftar pertanyaan wawancara kepala Sub Bagian Yanma Polda Aceh

NO	PERTANYAAN WAWANCARA
1.	Apa saja tugas dan wewenang Yanma Polda Aceh?
2.	Bagaimana tata cara Polda Aceh bekerjasama dengan PT. Kuta Baro Meugah Perkasa?
3.	Apakah terdapat kontrak tertulis antara Polda Aceh dengan PT. Kuta Baro Meugah Perkasa?
4.	Apakah ada persyaratan yang harus dipenuhi PT. Kuta Baro Meugah Perkasa dalam melaksanakan tugasnya?
5.	PT. Kuta Baro Meugah Perkasa bertanggung jawab dalam bagian apa di Polda Aceh?
6.	Apakah hanya PT. Kuta Baro Meugah Perkasa saja perusahaan yang bekerjasama dengan Polda Aceh?
7.	Siapa yang membayarkan upah PHL Polda Aceh?
8.	Bagaimanakah ketentuan jam kerja PHL?
9.	Jika PHL mengalami kecelakaan kerja pada saat jam kerja berlangsung, siapa yang bertanggung jawab?
10.	Apakah PHL diberikan tunjangan? Misalnya tunjangan hari raya atau sebagainya. Jika ada, siapa yang memberikan?
11.	Apakah PHL pernah mendapatkan bonus dari Polda Aceh selama bekerja?
12.	Apakah PHL pernah bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan? Jika pernah, apakah PHL diberikan pesangon tambahan? Siapa yang memberikan?
13.	Jika kinerja PHL tidak sesuai dengan keinginan Polda Aceh, apa yang dilakukan?

Lampiran 4: Daftar pertanyaan wawancara Supervisor PT. Kuta Baro Meugah Perkasa

NO	PERTANYAAN WAWANCARA
1.	Sudah berapa lama PT. Kuta Baro Meugah Perkasa beroperasi?
2.	PT. Kuta Baro Meugah Perkasa bergerak dalam bidang apa?
3.	Dimana letak PT. Kuta Baro Meugah Perkasa?
4.	Bagaimana tata cara PT. Kuta Baro Meugah Perkasa bekerjasama dengan Polda Aceh?
5.	Bagaimanakah ketentuan jam kerja PHL?
6..	Bagaimana sistem perekrutan PHL di PT. Kuta Baro Meugah Perkasa?
7.	Apakah ada syarat khusus pada saat perekrutan PHL?
8.	Apakah terdapat kontrak tertulis antara PHL dengan perusahaan?
9.	Siapa yang membayarkan upah PHL PT. Kuta Baro Meugah Perkasa? Dan berapa upah yang diberikan?
10.	Apakah PHL sudah didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan?
11.	Jika PHL mengalami kecelakaan kerja pada saat jam kerja berlangsung, siapa yang bertanggung jawab? Dan bagaimana bentuk pertanggungjawaban yang diberikan?
12.	Apakah PHL diberikan tunjangan? Misalnya tunjangan hari raya atau sebagainya. Jika ada, siapa yang memberikan?

DOKUMENTASI LAPANGAN



Gambar 1: PT. Kuta Baro Meugah Perkasa



Gambar 2: Wawancara dengan kepala Sub Bagian Yanma Polda Aceh



Gambar 3: Wawancara dengan PHL Polda Aceh



Gambar 4: Wawancara dengan PHL Polda Aceh