

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pengupahan (Ijarah)

a. Pengertian Ijarah

Ijarah menurut etimologi artinya membalas, memberi upah, sedangkan menurut terminologi *ijarah* artinya mengambil manfaat tenaga orang lain atau buruh dengan jalan memberi ganti menurut ketentuan atau syarat yang berlaku. Menurut bahasa *ijarah* berarti upah atau ganti imbalan. Karena itu lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan atas suatu kegiatan yang dilakukan atau upah karena melakukan suatu aktivitas. *Ijarah* adalah sebuah akad tentang imbalan yang diperoleh dari pertukaran manfaat, yaitu arti *ijarah* secara lebih luas.¹³

Al-ijarah berasal memiliki kata dasar “*al-ujrah*” atau “*al-ajru*” dan secara bahasa mempunyai arti ganti atau (*al-‘iwad*), atau upah yang diberikan sebagai ganti karena telah melakukan pekerjaan.¹⁴ Dalam KBBI *Ijarah* adalah perjanjian (kontrak) dalam hal upah-mengupah atau sewa-menyewa.¹⁵

Adapun definisi *ijarah* yang disampaikan kalangan fuqaha antara lain sebagai berikut:

¹³Saprida, “Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah Di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali,” *Salam: Jurnal Sosial & Budaya Syar-i* 5, no. 1 (2018): 40.

¹⁴Fuad Riyadi, “Sistem Dan Strategi Pengupahan Prespektif Islam,” *Iqtishadia* 8, no. 1 (2015): 159.

¹⁵<https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Ijarah>, diakses pada tanggal 24 Februari 2021 pada pukul 22.00 WIB.

- 1) Ijarah adalah sebuah imbalan atas transaksi yang melibatkan suatu manfaat. Itu adalah sebuah pendapat tentang Ijarah menurut pandangan Fuqaha Hanafiyah.
- 2) *Ijarah* adalah transaksi suatu manfaat yang sifatnya mubah dan dikehendaki dengan jelas dengan imbalan tertentu. Itu adalah sebuah pendapat tentang Ijarah menurut pandangan Fuqaha Syafi'iyah.
- 3) *Ijarah* adalah suatu imbalan terhadap kepemilikan manfaat suatu harta benda yang sifatnya mubah selama masa tertentu.¹⁶ Itu adalah sebuah pendapat tentang Ijarah menurut pandangan Fuqaha Malikiyah dan Hanabilah.

Dari pendapat di atas maka dapat saya ambil sebuah kesimpulan kalau *Ijarah* (upah) yaitu pemberian suatu upah kepada pekerja atau buruh terhadap apa yang ia lakukan baik itu jasa ataupun manfaat dengan ketentuan sesuai perjanjian awal kepada majikannya saat akan dimulainya kerja.

b. Dasar Hukum Ijarah (Upah)

Landasan hukum *Ijarah* adalah Al-Qur'an, Al-Hadits, Ijma' dan Undang-Undang.

- 1) Surat al-Qashash: 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ.

¹⁶Saprida, "Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah Di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali," *Salam: Jurnal Sosial & Budaya Syar-i* 5, no. 1 (2018): 41.

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:” Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (QS: al-Qashash: 26).¹⁷

Pada ayat yang telah dipaparkan tersebut memiliki kandungan arti bahwa umat Islam telah mensyariatkan *ijarah*, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang ada dalam ayat ini yaitu seorang anak yang menyuruh bapaknya untuk memberikan imbalan kepada seorang pekerja yang telah diambil sesuai dengan kesepakatan dan manfaat yang telah diterima oleh bapak tersebut.

2) As- Sunnah

Di dalam As- Sunnah ada penjelasan mengenai pemberian upah (upah) kepada orang bekerja, perintah Nabi Muhammad SAW. Berikanlah *ujrah* (upah) pekerja sebelum keringatnya kering. Nabi Muhammad SAW bersabda:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ
 بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ
 بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang, As-syifa,2001), 288.

قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا
 الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن
 ماجه)

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad-Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapakny dari Abdullah bin Umar ia berkata Rasulullah SAW bersabda: “berikanlah upah/jasa kepada orang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka”. (H.R Ibnu Majah No. 2434). (H.R Ibnu Majah No. 2434).¹⁸

Hadits di atas menjelaskan tentang waktu pembayaran upah untuk diperhatikan. Keterlambatan pemberian upah dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang zalim dan seseorang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi Rasulullah SAW di hari kiamat kelak. Dikarenakan Islam sangat menghargai waktu dan menghargai tenaga karyawan/buruh.

¹⁸Ibnu Majah, *Sunah Ibnu Majah*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr), 817.

3) Landasan Ijma'

Ijarah yang bermanfaat bagi manusia itu dibolehkan, hal ini sesuai dengan *ijma'* umat Islam pada masa sahabat. Perbuatan atau pekerjaan yang baik dan halal, sehingga dapat mendatangkan manfaat itu diperbolehkan. Para ulama setuju dengan hal ini, dapat dilihat dari tidak adanya para ulama yang membantah kesepakatan *ijma'* ini. sebagaimana diungkapkan Sayyid Sabiq: "Dan atas disyariatkan sewa-menyewa umat Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang berbeda dengan kesepakatan *ijma'* para ulama ini", karena *Al-ijarah* adalah pembayaran upah atas penggunaan jasa tanpa adanya pemindahan kepemilikan.¹⁹

4) Dasar hukum Undang-Undang

Salah satu hak buruh adalah upah. Upah merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada buruh atas apa yang dilakukan. Bab 1 Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan: "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

¹⁹Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13* (Bandung: Alma'arif, 1987), 18.

dan/jasa yang telah atau akan dilakukan”.²⁰

c. Rukun dan Syarat Ijarah (Upah)

1) Rukun Upah

a) Orang yang berakad (*Aqid*)

Orang yang melakukan akad ijarah ada dua orang yaitu *Mu'jir* dan *Musta'jir*. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah. Sedangkan *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah dalam melakukan sesuatu. Bagi *Mu'jir* dan *Musta'jir* masing-masing harus mengetahui beberapa hal mengenai barang yang akad di akadkan. Hal ini dikarenakan agar meminimalisir terjadinya perselisihan. Dan *Mu'jir* dan *Musta'jir* harus orang yang berakal

b) Sighat Akad

Sighat akad atau bisa disebut juga ijab qabul adalah pernyataan sebagai ungkapan yang menggambarkan akan diadakannya akad *ijarah*. Dalam Hukum Perikatan Islam pernyataan janji yang dilakukan oleh pihak pertama disebut *ijab*. Lain halnya dengan *qabul* adalah ucapan penerimaan setelah terjadinya ijab. Masa atau waktu harus disebutkan dalam syarat-syarat *ijab* dan *qabul*.

²⁰Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c) Upah (*Ujroh*)

Ujroh diberikan karena seorang buruh tersebut telah mencurahkan tenaga kerjanya atau jasa yang telah diambil manfaatnya majikan dengan syarat sebagai berikut:

- Jumlahnya upah harus jelas
- Upah khusus dari pemerintah seperti: hakim yang sudah mendapatkan upah khusus, jadi dalam pekerjaannya seorang hakim tidak boleh mengambil upah.
- Pemberian uang harus bersamaan dengan penyerahan barang.

d) Manfaat

Akad ijarah diperbolehkan pada suatu harta benda dengan syarat berikut ini:

- Dalam *ijarah* harta benda tidak boleh cacat dan bisa langsung dimanfaatkan. Karena ketika benda tersebut cacat atau kurang beres, maka akan berdampak pada penggunaan benda tersebut. Dalam ijarah harta benda milik orang lain tidak boleh di akadkan. Karena benda tersebut berada dalam penguasaan orang lain.
- Ketika ber-akad maka apapun yang berhubungan dengan barang yang di akadkan harus dijelaskan secara transparan, mengenai kualitas, kuantitas dan sebagainya.

- Obyek *ijarah* itu seharusnya harta benda yang bisa untuk dimanfaatkan berulang-ulang dan tidak merusak baik zat maupun sifatnya atau biasa disebut harta benda yang bersifat *isti'mali*. Ada juga harta benda yang kalau dipakai maka akan rusak dan berkurang sifat maupun zatnya yang biasa disebut harta benda yang bersifat *istihlaki*. Misalnya: es batu, pensil, tidak sah *ijarah* atasnya.
- Dalam akad *ijarah* sendiri manfaat dari objek *ijarah* tidak boleh bertentangan dengan Hukum Islam seperti, menyewakan tempat untuk melakukan hal-hal yang dilarang oleh agama atau maksiat.
- Obyek *ijarah* yang di akadkan yaitu manfaat langsung dari sebuah benda, seperti: sewa sawah untuk ditanami, mobil untuk dikenadarai dan lain sebagainya.²¹

2) Syarat Upah

a) Pelaku *ijarah* haruslah berakal

Mu'jir dan *musta'jir* yang melakukan akad *ijarah* haruslah berakal dan baligh, pendapat ini dikemukakan oleh ulama Syafi'iyah dan Hanabilah. Dalam

²¹Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muamalah Dari Klasik Hingga Kontemporer*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2018), 53-55.

hal ini anak kecil dan orang gila tidak sah akad *ijarahnya* karena mereka dianggap belum baligh dan tidak berakal. Hal ini dilakukan karena ketika melakukan akad haruslah bisa mempertanggung jawabkan perbuatannya, maka dari itu harus orang yang sudah cakap dan berakal sehat agar dapat mempertanggung jawabkan secara hukum segala perbuatannya. Dalam muamalah para ulama memiliki pendapat bahwa fisik dan kewajiban menentukan kecakapan bertindak dan dipandang sebagai perbuatan yang sah.

b) Keridhaan Pihak yang Berakad

Mu'jir dan *Musta'jir* ketika berakad harus saling rela tanpa paksaan. Ketika ada salah satu pihak terpaksa maka akad *ijarah* dianggap tidak sah. Karena akad *ijarah* tidak boleh dilakukan dalam keterpaksaan.²²

c) Objek *ijarah* diserahkan secara langsung atau tidak cacat.

Dalam *ijarah* objeknya boleh digunakan secara langsung, hal ini sesuai dengan kesepakatan para ulama fiqh yaitu tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak bisa digunakan atau diserahkan secara langsung.

d) Objek *ijarah* sesuatu yang diharamkan oleh syara'

²²Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*(Jakarta: Gaya media Pratama, 2000), 232-233.

Dalam ijarah tidak dibolehkan melakukan perbuatan yang dilarang oleh Hukum Islam seperti, menyewa hotel untuk dibuat pesta judi dan menyewa perempuan untuk diajak maksiat.

- e) Objek *ijarah* berupa harta tetap yang dapat diketahui.

Dalam ijarah objek ijarah harus jelas agar tidak menimbulkan perselisihan, apabila dalam penyerahannya terdapat ketidakjelasan maka akadnya dianggap tidak sah. Kejelasan itu bisa berupapenjelasan tempat manfaat, waktu dan objek kerja.

- Penjelasan tempat manfaat
Bahwa manfaat itu harus dijelaskan secara jelas, diketahui nilai dan harganya.
- Penjelasan waktu
Dalam hal waktu ada beberapa pendapat dari para ulama. Ada yang mensyaratkan menetapkan awal waktu akad itu menurut Ulama Syafi'iyah dan ada yang tidak mensyaratkan menetapkan awal waktu akad, itu menurut Ulama Hanafiyah. Akan tetapi sebaiknya ada batasan waktu, agar tau batas waktu yang harus dipenuhi.
- Penjelasan jenis pekerjaan
Ketika meminta seseorang untuk ikut bekerja, maka

harus dijelaskan juga jenis pekerjaannya. Hal ini menghindari adanya kecurangan dan agar terjadi transparansi antara para pihak yang akan bekerjasama.

- Penjelasan waktu kerja
Mengenai waktu kerja biasa terdapat ketentuan tersendiri antara pihak-pihak yang bersangkutan. Karena waktu kerja biasa berbeda-beda tergantung jenis pekerjaannya dan kesepakatan.²³

d. Macam-Macam Ijarah

Dilihat dari segi obyeknya *ijarah* dibagi menjadi dua macam:

1) *Ijarah 'ala al-Manafi'*

Ijarah 'ala al-Manafi' yaitu *ijarah* yang obyek akadnya berupa manfaat, seperti menyewakan kos-kosan untuk dihuni, sawah untuk ditanami, berlian untuk dikenakan dan sebagainya. Tidak di perbolehkan menjadikan objek *ijarah* dimanfaatkan untuk kepentingan yang bertentangan dengan Hukum Islam. Kapan *ijarah* ini ada terdapat perbedaan pendapat dari Para ulama. Pendapat tersebut ada yang dari ulama Hanafiyah dan Malikiyah. Ulama Hanafiyah dan Malikiyah tersebut mempunyai pendapat bahwa akad *ijarah* bisa disesuaikan pada perkembangan manfaat yang digunakan.

²³Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), 36-37.

2) *Ijarah 'ala al-'ammal*

Ijarah 'ala al-'ammal atau *ijarah* yang bersifat pekerjaan yaitu dengan mempekerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan. *Ijarah* yang bersifat kelompok dibolehkan seperti buruh sawah, tukang jahit, pelayan restoran dan lain-lain. *Ijarah* yang bersifat pribadi juga dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah tangga, tukang kebun dan satpam. Dilihat dari segi pekerjaan yang dilakukan maka *ajir* ada dua, yaitu *ajir khash* dan *ajir mushtarak*. *Ajir khash* yaitu ketika seorang buruh atau pekerja bekerja dengan ketetapan waktu tertentu dan pekerjaan itu dilakukan secara individu, misalnya: ART dan sopir. Ada pendapat yang mengatakan bahwa menyusukan anak kepada orang lain termasuk akad *ijarah khash* pendapat ini dari Wahbah al-Zuhayli.

Akan tetapi ada pendapat dari Jumhur Ulama yang disana dikatakan bahwa seorang istri tidak boleh disewa oleh suaminya sendiri untuk menyusukan anaknya, karena menyusui anak adalah pekerjaan kewajiban sebagai seorang istri. Pendapat itu juga diperkuat dengan adanya pendapat dari Imam malik yang mengatakan kalau seorang istri boleh dipaksa suaminya dalam hal menyusui anaknya, jika istri tersebut tidak mau. Sedangkan *ajir mushtarak* adalah pihak yang melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya umum dan tidak terbatas pada pekerjaan tertentu yang bersifat

khusus. Dia mendapatkan upah karena profesinya bukan karena penyerahan dirinya terhadap pihak lain, seperti: pengacara, mediator dan konsultan.²⁴

e. Sistem Pengupahan

Jika ijarah itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang telah diterimanya. Menurut Imam Syafi'iyah dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'ajir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya. Upah berhak diterima dengan syarat-syarat:

- 1) Pekerjaan telah selesai. Jika akadnya berupa jasa, maka wajib membayar upahnya pada saat jasa itu telah selesai dilakukan.
- 2) Mendapat manfaat. Jika ijarah dalam bentuk barang, apabila ada kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan masih belum ada selang waktu, akad tersebut menjadi batal.
- 3) Kemungkinan untuk mendapatkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi secara keseluruhan.
- 4) Mempercepat pembayaran ijarah sesuai kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan hal penangguhan pembayaran.

Hak menerima upah bagi *musta'jir* adalah sebagai berikut:

²⁴Eka Ristiani, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Pekerja Dos Di Desa Kaibon Kecamatan Geger Kabupaten Madiun, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2017), 27-28.

- a) Ketika pekerjaan selesai dikerjakan.
- b) Jika penyewa barang, uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang di ijarahkan mengalir selama penyewa berlangsung.

Menurut Mazhab Hanafi mensyaratkan mempercepat upah dan menanggukannya sah seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menanggukannya yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika dalam akad tidak ada kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya akad tersebut. Misalnya orang yang menyewa rumah selama satu bulan, kemudian masa satu bulan berlalu, maka ia wajib membayar uang sewa tersebut.²⁵

f. Berakhirnya Akad Ijarah

Mengenai sifat akad *ijarah* ada beberapa pendapat dari kalangan para Ulama Fiqih yang berbeda-beda tentang sifat mengikat kedua belah pihak atau tidaknya pada akad *ijarah*. Menurut pendapat Ulama Hanafiyah yaitu akad *ijarah* mengikat kedua belah pihak dan boleh dibatalkan satu pihak jika ada *udzur* dari pihak yang satunya lagi wafat atau kehilangan kecakapan bertindak dalam hukum. Adapun Jumhur Ulama dalam hal ini mengatakan bahwa akad *ijarah* itu

²⁵ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah* 13, cet ke 1 (Bandung:Alma'arif, 1987), 26.

bersifat mengikat kecuali ada cacat barang atau barang itu tidak boleh dimanfaatkan. Perbedaan pendapat ini dapat diamati dalam kasus bilamana seseorang meninggal dunia. Ulama Hanafiyah berpendapat bilamana seseorang meninggal dunia maka akad *ijarah* batal, karena manfaat tidak boleh diwariskan. Jumhur Ulama mengatakan bahwa manfaat itu boleh diwariskan, karena termasuk harta (*al-maal*). Oleh sebab itu kematian salah satu pihak yang berakad tidak membatalkan akad *ijarah*.

Akad *ijarah* akan berakhir jika terdapat hal-hal berikut ini menurut pendapat Al-Khasani:

- 1) Musnah atau hilangnya objek *ijarah*, misalnya kos-kosan yang roboh bangunannya saat disewa atau mobil yang disewakan terbakar saat ada kecelakaan.
- 2) Berakhirnya waktu kesepakatan akad *ijarah*. Jika sawah yang disewakan maka sawah itu sudah saatnya di ambil oleh pemilik asli sawah tersebut dan jika jasa seorang pekerja atau buruh yang disewa, maka pekerja atau buruh tersebut harus mendapatkan upah.
- 3) Meninggalnya satu pihak yang melakukan akad.
- 4) Adanya *udzurd* dari salah satu pihak yang melakukan akad *ijarah*, misalnya bangunan yang disewakan disita negara karna hutang, maka akad *ijarah*nya tetap.

Menurut pendapat Sayyid Shabiq batalnya akad *ijarah* adalah karena ada hal-hal seperti dibawah ini:

- 1) Ketika ditangan penyewa barang tersebut cacat
- 2) Barang yang disewakan rusak, misalnya rusaknya mobil dan robohnya kos-kosan.
- 3) Barang yang sudah diupah mengalami kerusakan misalnya kain konveksi yang diupahkan untuk penjahit.
- 4) Manfaat yang diakadkan sudah terpenuhi sesuai akhir waktu kerja yang sudah ditentukan.²⁶

g. Teori Upah

- 1) *Subsistence Theory Of Wages.*

Menurut teori ini dijelaskan bahwa adanya batasan antara upah dan tingkat kebutuhan seorang pekerja dan keluarganya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini dikarenakan adanya dorongan pertambahan penduduk jika terdapat kelebihan upah yang akan berdampak pada meningkatnya penawaran kerja dan penurunan upah.

- 2) *Wage Fund Theory Of Wages*

Dalam teori ini dijelaskan bahwa upah itu bisa berubah berdasarkan unsur yang mempengaruhinya, misalnya faktor permintaan dan penawaran buruh. Faktor permintaan pada buruh sendiri biasanya dipengaruhi jumlah dana untuk mengupah buruh itu sendiri.

- 3) *Marginal Productivity Theory Of Wages*

Menurut teori ini upah dipengaruhi oleh produktivitas marginal buruh yaitu tingkat kemampuan buruh dalam

²⁶ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muamalah Dari Klasik Hingga Kontemporer*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2018), 56-57.

memproduksi barang atau jasa akan mempengaruhi jumlah upah. Jika buruh bisa banyak menghasilkan barang produksi maka upah buruh tersebut akan semakin banyak pula.

4) *Bargaining Theory Of Wage*

Dalam teori ini terdapat batasan maksimal dan minimal dalam upah. Standar upah yang digunakan itu hasil kesepakatan antara kedua belah pihak.

5) Teori Daya Beli

Teori ini didasarkan pada permintaan pasar atas barang dengan upah. Ketika upah tinggi maka barang terbeli, jika upah rendah maka tidak ada daya beli.

6) Teori Upah Hukum Alam

Menurut teori ini penetapan upah didasarkan pada biaya pemeliharaan dan pemulihan tenaga buruh yang sudah dicurahkan untuk bekerja atau memproduksi.²⁷

h. Faktor Penyebab Perbedaan Upah

1) Perbedaan dalam Kemampuan Asal

Sejatinya sejak dilahirkan manusia itu sudah memiliki kemampuan masing-masing dan dibidang masing-masing pula, ada mereka yang mempunyai akal dan kecerdasan tinggi sehingga dapat tercapai cita-cita mereka. Orang seperti itulah yang akan mendapatkan penawaran upah tinggi karena tidak banyak orang yang seperti itu.

²⁷ Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Ekonomi Islam." *Equilibrium* 1, no. 2 (2013): 244-245.

- 2) Perbedaan dalam Kemampuan Jasmani
Sebagian pekerjaan ada yang memerlukan kemampuan jasmani seperti ketampanan atau kecantikan. Dan orang memiliki kalifikasi seperti yang dibutuhkan tersebut akan mendapat gaji yang tinggi.
- 3) Perbedaan dalam Sifat Kemampuan dan Kemahiran

Ada sebagian pekerja yang berani dengan resiko yang tinggi. Karena itu pekerja tersebut mendapat upah yang tinggi dari pada yang lain.²⁸

2. Buruh

a. Pengertian Buruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia buruh memiliki pengertian seseorang yang melakukan pekerjaan kepada orang lain untuk memperoleh imbalan atau upah.²⁹ Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁰ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 1 angka 6 tentang Serikat Pekerja memberikan pengertian bahwa buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

²⁸ Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Ekonomi Islam." *Equilibrium* 1, no. 2 (2013): 247-248.

²⁹ <http://kbbi.web.id/buruh>, diakses pada tanggal 18 Oktober 2020 pada pukul 20.30 WIB.

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Buruh adalah orang-orang yang bekerja pada majikan dan harus tunduk pada peraturan dan perintah majikan, karena majikanlah yang bertanggung jawab atas lingkungan usahanya dan atas mereka.³¹ Dari pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa buruh adalah pekerja yang mendapatkan upah dari majikan karena telah melaksanakan pekerjaan atau jasa yang dibutuhkan majikan, dan buruh juga tunduk kepada perintah majikan dikarenakan majikanlah yang bertanggung jawab atas mereka.

b. Hak dan Kewajiban Buruh

1) Hak Buruh

a) Hak Atas Pekerjaan

Ini adalah salah satu hak asasi manusia sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat 2 bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.”

b) Hak Atas Upah yang Adil

Seorang majikan memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan atau upah yang layak kepada buruhnya. Karena memperoleh upah yang layak adalah hak buruh yang harus dapatkan ketika ia melakukan perjanjian kerja kepada majikannya. Ketika seorang pekerja atau buruh memperoleh upah yang tidak layak, maka hal

³¹ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa* (Bandung: Mandar Maju, 2004), 12.

itu dapat dituntut sesuai aturan hukum Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c) Hak Untuk Berserikat dan Berkumpul

Seorang buruh dapat mengusahakan agar hak-haknya terpenuhi, maka para pekerja atau buruh harus dijamin dan diakui haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan. Sebagaimana dalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.

d) Hak Untuk Diperlakukan Sama

Tidak boleh ada diskriminasi atau pilih kasih antara buruh yang satu dan lainnya terutama masalah fisik, misalnya: diskriminasi warna kulit, ras dan disabilitas. Sebagaimana Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

e) Hak Atas Kebebasan Suara Hati

Para pekerja atau buruh tidak boleh dipaksa melakukan suatu pekerjaan diluar pekerjaannya yang dianggapnya tidak baik walaupun itu baik menurut perusahaan tempat pekerja atau buruh itu bekerja.

f) Hak Atas Perlindungan Keselamatan kerja

Jaminan kesehatan dan juga keamanan harus didapatkan buruh atau pekerja selama melakukan kewajibannya sebagai pekerja. Sebagaimana Pasal 86 (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.”³²

2) Kewajiban Buruh

Para buruh dalam melakukan pekerjaannya memiliki kewajiban sebagai berikut:

a) Kesungguhan Buruh

Seorang buruh dalam melakukan pekerjaannya harus bersungguh-sungguh dalam melakukannya dan harus takut kepada Allah SWT agar mendapatkan rezeki yang halal dan barokah. Apabila buruh melakukan pekerjaan tidak

³²Grace Vina, “Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit”, no. 1 (2016): 5-6.

bersungguh-sungguh maka ia dianggap menghinai hati nuraninya dan memakan harta secara batil. Namun apabila buruh tersebut mengakibatkan majikan mengalami kerugian, maka buruh harus bertanggung jawab.

b) Menunaikan Pekerjaan

Seorang buruh harus menunaikan pekerjaan sesuai perjanjian di awal kontrak. Buruh harus melaksanakan pekerjaannya sendiri tanpa diwakilkan kepada orang lain. Dikarenakan belum tentu memiliki keahlian sebagaimana buruh tersebut, kecuali bila di antara buruh dan majikan telah membuat kesepakatan untuk melibatkan orang lain atau dijadikan wakilnya.

c) Menaati Perintah

Seorang buruh wajib mematuhi setiap perintah majikannya. Jenis perintah itu terbagi menjadi dua, yaitu perintah yang khusus untuk menaati perintah yang sudah disepakati. Apabila majikan menyeleweng dari kesepakatan perjanjian, maka buruh tidak wajib menaati kecuali hal itu sudah tercantum di dalam kesepakatan tersebut. Sedangkan perintah yang kedua yaitu perintah yang menimbulkan bahaya, hal ini

tidak dibolehkan walaupun terdapat dalam isi perjanjian.

d) Memelihara Perkakas Kerja

Seorang buruh wajib memelihara alat-alat pekerjaan sehingga tidak terjadi kerusakan pada alat-alat itu atau mengalami cacat, maka buruh wajib bertanggung jawab dan menggantinya.³³

c. Peranan Buruh

Dalam dunia ekonomi dan politik, buruh memiliki peranan yang cukup besar. Buruh bisa menggerakkan perekonomian, hal ini adalah peranan buruh di bidang ekonomi. Bisa dilihat di pabrik-pabrik, industrial, perkebunan dan pertanian, tanpa adanya buruh mushtahil segala kegiatan perekonomian itu bisa bergerak. Peranan buruh dalam bidang politik ada kaitannya dengan peran penting buruh pada perekonomian yang terjadi saat ini, maka sangat penting bagi buruh untuk menuntut hal-hal yang berkaitan kepentingannya. Kepentingan ini juga sebagai jalan untuk buruh menuju dunia politik. Buruh yang memiliki kuantitas signifikan, sifat militan dan kekompakan akan mempengaruhi dunia politik.

Keadaan senasib dan kepentingan yang sama ini akan menimbulkan sifat militant dan kekompakan. Maka tidak heran apabila ada partai politik dan pengusaha yang kemudian mendongkrak eksistensinya dengan cara memanfaatkan isu

³³ Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh* (Jakarta: Al-Huda, 2007), 263-264.

buruh. Adanya hari buruh itu merupakan wujud pengakuan atas peran buruh yang cukup besar.³⁴ Selain itu buruh juga memiliki peranan yang penting dalam perusahaan tempat ia bekerja yaitu untuk melaksanakan kewajiban dan mendapatkan haknya dari majikan. Hak utama tersebut meliputi upah, jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan. Buruh harus melakukan pekerjaannya dengan baik dan menaati segala peraturan yang telah dibuat majikannya, hak yang diberikan majikan kepada buruh juga harus terpenuhi dengan layak.³⁵

d. Jenis-Jenis Buruh

Berikut ini merupakan jenis-jenis buruh antara lain:

- 1) Buruh Harian
Buruh harian adalah buruh yang upahnya dihitung sesuai hari ketika masuk kerja.
- 2) Buruh Kasaran
Buruh kasaran adalah buruh yang dalam kerjanya mengandalkan kekuatan otot atau fisik.
- 3) Buruh Musiman
Buruh musiman adalah buruh yang kerjanya hanya pada masa atau musim tertentu, misalnya: buruh dos padi, yang hanya ada saat musim panen saja.

³⁴Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh* (Jakarta: Al-Huda, 2007), 182.

³⁵Arief Nurrahman Sejati, "Peran Buruh Dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile." *Dilema: Jurnal Sosiologi* 30, no. 1 (2015): 23.

- 4) Buruh Pabrik
Buruh pabrik adalah buruh yang bekerja di pabrik-pabrik, praktik semacam ini sangat banyak dilakukan di daerah jepara karena saat ini banyak pabrik yang dibuka di sana.
- 5) Buruh Tambang
Buruh tambang adalah buruh yang bekerja di pertambangan.
- 6) Buruh Tani
Buruh tani adalah buruh yang bekerja di sawah orang lain.
- 7) Buruh Terampil
Buruh terlatih adalah buruh yang mempunyai keterampilan di bidang tertentu.
- 8) Buruh Terlatih
Buruh terlatih adalah buruh yang dilatih untuk keterampilan tertentu.³⁶

e. Hubungan Buruh Dan Majikan

Perselisihan antara buruh dan majikan yang sering terjadi biasanya dilatar belakangi oleh kepentingan-kepentingan mereka yang saling bertentangan sehingga terjadi pemborosan modal yang pada akhirnya terjadi penurunan produktivitas dan berdampak pada penurunan penghasilan yang mempengaruhi penentuan upah. Dalam pandangan kapitalisme buruh dianggap sebagai faktor produksi. Sedangkan dalam pandangan sosialisme buruh tidak dibebaskan melakukan apa kemauannya karena semuanya dikendalikan pemerintah. Pandangan antara kapitalisme dan

³⁶Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh* (Jakarta: Al-Huda, 2007), 180.

sosialisme ini bertentangan dengan nilai-nilai Islam, karena tidak menempatkan manusia sebagaimana manusia dengan harkat dan martabat yang benar sebagai manusia.

Untuk meminimalisir agar hal ini tidak terjadi Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan perasahabatan dan persaudaraan agar tidak terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing. Seharusnya majikan dan buruh harus menyadari bahwa hubungan mereka bukanlah sekedar hubungan kewajiban kontrak kerja. Apabila hubungan antara majikan dan buruh sudah terjalin baik dan penuh rasa persaudaraan maka hal ini akan menimbulkan rasa percaya dikalangan buruh dan niat baik dikalangan para majikan. Para buruh dalam menunaikan pekerjaan harus sama halnya dengan menunaikan kewajiban kepada Allah agar tidak mendapatkan gaji saja tapi sekaligus mendapatkan pahala, sehingga bekerjanya bisa bernilai ibadah dan mengharapkan Ridha Allah SWT.³⁷

f. Serikat Buruh

Di Indonesia pergerakan buruh sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda, pada zaman itu pemerintahan Belanda selalu menentang setiap gerakan buruh dan para pemimpin buruh pada saat itu. Pada tanggal 19 September 1945 kaum buruh membentuk sebuah organisasi yaitu BBI (Barisan Buruh Indonesia) dengan tujuan ikut serta mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Perjalanan gerakan buruh di Indonesia pada

³⁷Sri Dewi Yusuf, "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam." *Jurnal Al-Ulum* 10, no. 2 (2010): 318-319.

masa orde lama ditandai dengan adanya beberapa organisasi buruh yang bealiran komunis, seperti SOBSI (Sentral Organisasi Buruh) pada bulan Mei 1947 dan BKS-BUMIL (Badan Kerjasama Buruh Militer) tahun 1956.

Akan tetapi pada masa Orde Baru gerakan buruh tidak diperbolehkan lagi, karena gerakan buruh dihubungkan dengan gerakan dan paham komunis sejak kejadian G30S-PKI. Ini juga termasuk dimana hari buruh tidak diperingati lagi di Indonesia pada masa kekuasaan Soeharto. Pada tahun 1998 saat rezim otoriter Orde Baru runtuh banyak orang menduga bahwa organisasi buruh sedang berada pada posisi yang diuntungkan. Pemerintahan setelah Soeharto secara berturut-turut mengubah hukum perburuhan yang bertujuan untuk memperluas hak-hak buruh, mempermudah pembentukan serikat, serta memperbesar ruang kebebasan berbicara dan berkumpul.

Sekarang ini banyak pengamat yang setuju bahwa masyarakat pekerja, khususnya organisasi buruh gagal untuk memanfaatkan ruang-ruang baru yang tersedia untuk unjuk diri dalam dunia politik. Rendahnya posisi tawar buruh disebabkan peran serikat buruh seperti SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) maupun SP-BUN (Serikat Pekerja Perkebunan) tidak optimal dan tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan sebagian besar para buruh karena konflik antar serikat yang duduk dalam kepengurusan yang telah melemahkan daya tawar mereka. Karena itu tidak jarang mereka dipercaya oleh oknum-oknum pejabat negara dan pengusaha yang

licik. Kelompok buruh memang tidak memiliki kekuatan politik yang tinggi jika dibandingkan dengan pengusaha atau pemilik modal. Namun jika para buruh bersatu dalam kelompok besar dan turun ke jalan maka aksi ini akan memaksa otoritas untuk melihat para buruh sebagai satu kelompok dan mengakui kekuatan kolektif para buruh.

Strategi turun ke jalan mencerminkan kekuatan politik dari kelompok terpinggirkan yang menunjukkan bahwa mereka mampu memperjuangkan dan menentukan nasib mereka sendiri. Dalam Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 menyatakan: serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Sudah menjadi keharusan bagi buruh untuk lebih bijak dalam mengikuti kegiatan politik. Demikian juga para buruh harus bijak memilih para elit untuk mewakili suara mereka di pemerintahan, hal ini dapat dilakukan dengan berpartisipasi buruh di dalam pemilu.

Partisipasi langsung dari masyarakat sangatlah penting dan hal ini yang seharusnya diperhatikan para buruh melalui serikat buruh untuk dapat menyampaikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan mereka. Tidak ada demokrasi tanpa partisipasi dari warga negara karena keikutsertaan masyarakat dalam politik merupakan tolak ukur demokrasi suatu

negara. Oleh karena itu peran buruh sangat penting baik di bidang ekonomi maupun politik, dan harus ada kerjasama ataupun hubungan timbal balik antara buruh dan pelaku ekonomi dan hubungan buruh dengan pemerintah.³⁸

g. Penyelesaian Hubungan Industrial

Apabila perselisihan antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh tidak dapat diselesaikan dengan peraturan yang ada, maka pengusaha/majikan dapat melakukan tindakan sewenang-wenang dan pekerja/buruh dapat melakukan tindakan atau aksi protes terhadap tindakan pengusaha/majikan tersebut. Biasanya aksi tersebut dilakukan secara massal dan terkadang berujung pada tindakan anarkisme yang berdampak negatif. Perselisihan semacam ini masih sering terjadi baik dinegara maju maupun dinegara berkembang termasuk Indonesia. Dan yang menjadi pertanyaan adalah penyebab timbulnya perselisihan hubungan Industri tersebut.

Pemerintah berupaya melakukan pembenahan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dengan tujuan untuk melindungi kaum pekerja/buruh seperti: kebebasan berserikat, hak membutuhkan serikat pekerja/buruh, pemberian upah yang layak, jaminan kesehatan dan hak pekerja/buruh lainnya yang belum ada. Apabila perselisihan antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh tidak

³⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 105.

dapat dihindari maka harus ada solusi secara bertahap untuk menyelesaikannya. Sebagai langkah pembuka, silaturahmi antara kedua belah pihak dengan harapan bahwa perselisihan dapat diselesaikan dengan baik.

Apabila langkah ini tidak perselisihan tidak dapat diselesaikan maka ditempuh cara *Pertama*: melalui musyawarah mufakat untuk damai atau (*al-sulh*), namun jika masih belum ditemukan jalan keluar maka ada cara *Kedua*: penyelesaian masalah melalui arbitrase (*tahkim*) dan cara *Ketiga*: Melalui jalur pengadilan (*al-qada*). Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 136 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah/mufakat, jika musyawarah/mufakat tidak tercapai maka, akan melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang.³⁹

3. Hukum Islam

a. Pengertian Hukum Islam

Hukum Islam atau Syariat Islam adalah suatu peraturan-peraturan yang didasarkan pada wahyu Allah SWT dan Sunah Rasul mengenai tingkah laku *mukallaf* yang mengikat bagi bagi semua pemeluknya. Syariat menurut istilah berarti hukum-hukum yang diperintahkan Allah

³⁹ Sri Dewi Yusuf, "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam." *Jurnal Al-Ulum* 10, no. 2 (2010): 320-321.

SWT dengan perantara seorang Nabi untuk umatNya. Syariat Islam menurut bahasa berarti jalan yang dilalui umat manusia untuk menuju Allah SWT. Islam bukan sekedar agama yang mengajarkan tata cara melakukan ibadah kepada Allah SWT saja. Akan tetapi juga ada aturan yang mengatur antara hubungan manusia dan Allah SWT dan manusia dengan manusia lainnya.

Definisi Hukum Islam adalah syariat atau aturan yang diadakan Allah SWT untuk umatNya dan dibawa oleh seorang Nabi, baik hukum *aqidah* maupun hukum *amaliyah* yang dilakukan oleh umat Islam. Definisi Hukum Islam menurut KBBI adalah peraturan dan ketentuan yang berkenaan dengan kehidupan berdasarkan Al-Qur'an, hadits dan Hukum Syarak.⁴⁰ Dari semua pendapat di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Hukum Islam adalah peraturan-peraturan yang bersumber dari Allah SWT dan Rasulnya yang bertujuan untuk mengatur kehidupan umatNya baik itu yang mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT maupun manusia dengan manusia lainnya.

b. Sumber-Sumber Hukum Islam

Sumber-sumber hukum Islam adalah sebagai berikut:

1) Al-Qur'an

Al-Qur'an adalah sumber pertama Hukum Islam yang diturunkan kepada Nabi terakhir yaitu Nabi Muhammad SAW melalui malaikat jibril.

⁴⁰ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Hukum%20Islam>, diakses pada tanggal 26 Februari 2021 pada pukul 15.00 WIB.

Kandungan Al-Qur'an berisi perintah, larangan, anjuran, ketentuan, hikmah dan sebagainya. Al-Qur'an menjelaskan secara rinci bagaimana manusia dalam menjalankan hidupnya agar tercipta masyarakat yang berakhlak mulia.

2) Al-Hadits

Al-Hadits adalah sumber Hukum Islam kedua, yaitu sesuatu yang berlandaskan pada perkataan, perbuatan, perilaku dan diamnya Rasulullah SAW. Dalam Al-Hadits menjelaskan secara lebih rinci aturan yang masih global dalam Al-Qur'an. Kata hadits disinonimkan dengan sunnah, maka dapat diartikan bahwa segala perkataan, perbuatan, ketetapan maupun persetujuan dari Rasulullah SAW yang dijadikan ketetapan.

3) Ijma'

Ijma' adalah kesepakatan seluruh ulama *mujtahid* pada masa setelah zaman Rasulullah SAW atas suatu perkara agama. *Ijma'* yang dapat dipertanggung jawabkan adalah *Ijma'* yang terjadi pada masa sahabat, *tabiin* (setelah sahabat), dan *tabi'ut* (setelah *tabiin*).

4) Qiyas

Qiyas adalah sumber Hukum Islam yang keempat setelah Al-Qur'an, Al-Hadits dan Ijma'. *Qiyas* adalah menjelaskan sesuatu dengan cara membandingkan sesuatu yang sama dengan sesuatu yang hendak diketahui

hukumnya karena tidak ada dalilnya dalam Al-Qur'an atau Al-Hadits.⁴¹

c. Macam-Macam Hukum Islam

Secara garis besar para Ulama ushul fiqh membagi hukum menjadi 2 macam, yaitu Hukum *Taklifi* dan Hukum *Wadh'i*.

1) Hukum Taklifi

Menurut bahasa Hukum *Taklifi* adalah hukum pemberian beban, sedangkan menurut istilah Hukum *Taklifi* adalah perintah Allah SWT yang berbentuk pilihan⁴² dan tuntutan. Menurut jumhur ulama Hukum *Taklifi* dibagi menjadi lima macam yaitu:

- a) Wajib (Tuntutan untuk memperbuat secara pasti), yaitu suatu perbuatan yang jika dikerjakan mendapatkan ganjaran dan jika ditinggalkan akan mendapat siksa atau ancaman Allah SWT. Contohnya: shalat lima waktu, puasa, memakai hijab bagi perempuan, dan sebagainya.
- b) Sunah (Tuntutan untuk memperuat secara tidak pasti), yaitu suatu perbuatan untuk dikerjakan tetapi tidak sampai ke tingkat wajib. Atau bisa dibilang suatu perbuatan yang apabila dikerjakan oleh seorang *mukallaf* akan mendapat ganjaran dan jika ditinggalkan tidak mendapat siksa atau ancaman. Contohnya: sedekah, puasa senin-

⁴¹ Eva Iryani, "Hukum Islam, Demokrasi Dan Hak Asasi Manusia.": *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17, no. 2 (2017): 24-25.

⁴² Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Fajar Intrapratama), 333.

kamis, membaca shalawat Nabi dan sebagainya.

- c) Haram (Tuntutan untuk meninggalkan secara pasti), yaitu suatu perbuatan yang jika dikerjakan oleh seorang *mukallaf* pasti akan mendapat siksa atau ancaman dan jika ditinggalkan akan mendapat ganjaran. Contohnya: berbuat zina, minum khamr, korupsi, berjudi, makan bangkai dan sebagainya.
- d) Makruh (Tuntutan untuk meninggalkan atau larangan secara tidak pasti), yaitu suatu perbuatan yang apabila dikerjakan tidak berdosa dan bila ditinggalkan akan mendapat pahala, atau bisa dikatakan suatu perbuatan yang jika meninggalkannya itu lebih baik dari pada mengerjakannya. Contohnya: merokok, makan bawang, dan sebagainya.
- e) Mubah (sesuatu yang memberikan kemungkinan untuk memilih antara mengerjakan dan meninggalkan), yaitu tidak terdapat tuntutan untuk mengerjakan atau meninggalkan. Atau suatu perbuatan yang diperbolehkan agama antara mengerjakan atau meninggalkan. Contohnya: olahraga, sarapan, melakukan perburuan setelah melakukan tahallul dalam ibadah haji, dan sebagainya.⁴³

2) Hukum Wadh'i

⁴³ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Fajar Intrapratama), 356.

Hukum *Wadh'i* yaitu hukum yang menjadikan sebagai sebab bagi adanya sesuatu yang lain atau sebagai syarat bagi sesuatu yang lain. Atau secara ringkasnya Hukum *Wadh'i* yaitu hukum yang menjelaskan Hukum *Taklifi* atau menjadi akibat pelaksanaan Hukum *Taklifi*. Macam-macam Hukum *Wadh'i* yaitu:

a) Sebab

yaitu suatu keadaan atau peristiwa yang dijadikan sebab adanya hukum itu sendiri, atau sesuatu yang pasti menjadi asas terbentuknya suatu hukum.

b) Syarat

yaitu sesuatu yang dijadikan *syar'i*, sebagai pelengkap, tidak sah suatu perintah *syar'i* tanpa adanya syarat tersebut. Contohnya: melakukan wudlu menjadi syarat untuk melakukan sholat.⁴⁴

c) Man'i

yaitu suatu keadaan atau peristiwa yang ditetapkan *syar'i* menjadi penghalang bagi adanya hukum atau membatalkan hukum. Contohnya: dalam ilmu faraid, hubungan darah menjadi sebab membolehkan pewarisan suatu harta.

d) Akibat

yaitu hal-hal yang menjadi akibat dari pelaksanaan Hukum *Taklifi*.

⁴⁴ Hazbiyallah, *Fiqh dan Ushul Fiqh* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 38-40.

e) Azimah dan Rukhsah

Azimah yaitu peraturan Allah SWT yang asli pada nash Al-Qur'an dan Al-Hadits dan berlaku umum. Contohnya: haram makan daging babi dan bangkai. Sedangkan *Rukhsah* adalah ketentuan yang disyariatkan oleh Allah SWT sebagai peringan dalam hal-hal khusus terhadap seorang mukallaf. Contohnya: membolehkan makan bangkai yang haram karena dalam keadaan darurat dan dalam keadaan sangat lapar tetapi tidak ada makan lainnya.⁴⁵

d. Tujuan Hukum Islam

1) Pemeliharaan Agama

Islam memberikan kebebasan bagi umatnya untuk menjalankan ibadah. Islam tidak pernah memaksakan seseorang untuk memeluk islam tapi ada sanksi bagi setiap muslim yang murtad, dengan tujuan agar manusia tidak seenaknya saja mempermainkan agamanya.

2) Pemeliharaan Jiwa

Hukum Islam telah menetapkan sanksi bagi pembunuh seseorang tanpa alasan yang benar. Karena dalam Islam nyawa manusia sangat berharga dan harus dijaga.

3) Pemeliharaan Akal

Hukum Islam mengharamkan sesuatu yang memabukkan seperti khamr atau minuman keras. Islam

⁴⁵Muhammad Abu Zahrah, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994), 53.

sangat menganjurkan umatnya untuk menuntut ilmu dan mengembangkan pikiran, jika akalnya terganggu maka aktivitas berfikirnya juga akan terganggu.

4) Pemeliharaan Keturunan

Hukum Islam mengharamkan seks bebas dan menjatuhkan sanksi bagi pelakunya. Karenanya Islam sangat menjaga kelestarian garis keturunan seorang anak yang lahir melalui pernikahan yang sah.

5) Pemeliharaan Harta

Hukum Islam telah menetapkan sanksi bagi pencuri yaitu dengan potong tangan. Hal ini memang sanksi yang sangat keras akan tetapi sanksi tersebut memiliki tujuan untuk mencegah segala godaan kejahatan terhadap harta orang lain.⁴⁶

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai penunjang dalam mengkaji dan menganalisa terhadap terhadap sistem pengupahan buruh batu bata di Desa kendengsidialit Kecamatan Welahan Kabupaten Jepara ditinjau dari Hukum Islam, maka penulis mengambil dan menelaah dari beberapa kajian dan pembahasan dalam bentuk karya ilmiah yang berkaitan dengan tema *Ijarah* atau pengupahan sebagai bahan perbandingan dengan skripsi penulis antara lain:

Skripsi karya Wahyu Neli Gayatri “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi di Kecamatan Platungan

⁴⁶ Eva Iryani, “Hukum Islam, Demokrasi Dan Hak Asasi Manusia.”: *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17, no. 2 (2017) : 26.

Kabupaten Kendal.” Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sistem pengupahan pemeliharaan sapi dilakukan dengan cara maro bathi dan maro anak. Yang dimaksud dengan maro bathi yaitu hasil dari penjualan sapi dimana hasilnya akan dibagi 2 (dua), yaitu pemilik 60% dan pemelihara 40%. Sedangkan maro anak yaitu hasil dari perkembangbiakan anak sapi yang dibagikan. Bentuk akad biasanya dilakukan dengan lisan karena memang sudah menjadi adat dan sudah turun-temurun. Kendala dalam sistem pengupahan semacam ini adalah adanya ketidaksesuaian upah antara akad yang diucapkan di awal dan di akhir. Perselisihan sering kali terjadi antara pemilik sapi dan pemelihara sapi baik dari bentuk upah maupun besarnya upah yang telah disepakati di awal.⁴⁷ Perbedaan dalam penelitian ini dan penelitian penulis adalah dari segi sistem upahnya, dalam penelitian penulis menggunakan sistem upah borongan, harian dan ngebon sedangkan dalam penelitian ini menggunakan sistem maro.

Skripsi karya Nur Khofifah “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang.” Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sistem pengupahan buruh emping melinjo di Desa Candirejo, pelaksanaannya tidak ada ketetapan upah yang akan diberikan oleh pengusaha kepada buruh di awal akad atau tidak menyebutkan berapa upah yang akan diperoleh perkilo emping. Ketidakjelasan inilah yang sering menimbulkan kekecewaan bagi buruh, karena upah yang dibayarkan ketika melinjo sudah menjadi emping tidak menentu. Seharusnya upah

⁴⁷Wahyu Nely Gayatri, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Platungan Kabupaten Kendal, (Skripsi: UIN Walisongo Semarang, 2018), 3-4.

harus disepakati di awal ketika buruh mengambil melinjo untuk dijadikan emping. Biasanya pemberian upah pada saat setoran terdahulu yang sebagai patokan untuk upah selanjutnya. Tidak jarang pemberian upah setiap penyeteran selalu berubah-ubah dan tidak pasti, hal inilah yang mengakibatkan kekecewaan bagi buruh karena upah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.⁴⁸ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah, kalau penelitian penulis upah disebutkan dari awal akan tetapi waktu pengupahannya yang sangat fleksibel yaitu bisa harian, borongan, ngebon ataupun sesuai permintaan buruh.

Skripsi karya Vibi Kridalaksana “Sistem Pemberian Upah Buruh Tani Di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Perspektif Ekonomi Islam.” Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sistem pengupahan buruh tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis ini diberikan sangat jauh sebelum musim tanam atau musim panen dimulai. Dengan cara pengupahan yang semacam itu mengakibatkan beberapa buruh tani tidak amanah, ada yang tidak melaksanakan pekerjaannya sama sekali, ada yang mengerjakan sebagian dan ada juga yang mengerjakan pekerjaan tersebut dengan semestinya. Meskipun demikian, upah yang telah diberikan petani tidak dikembalikan sesuai dengan jumlah upah yang telah diberikan sehingga hal ini sering mengakibatkan perselisihan antara petani dan buruh tani yang bersangkutan.⁴⁹ Perbedaan penelitian ini dan

⁴⁸ Nur Khofifah, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo Di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang, (Skripsi: UIN Walisongo Semarang, 2018), 4.

⁴⁹ Vibi Kridalaksana, Sistem Pemberian Upah Buruh Tani Di Desa maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Perspektif Ekonomi Islam, (Skripsi: IAIN Bengkulu, 2017), 5.

penelitian penulis adalah, kalau penelitian penulis pengupahannya di akhir dan sesuai permintaan buruh, kalau pengupahan di awal aatau ngebon biasanya melihat orangnya dulu, apakah bisa amanah atau tidak.

Skripsi karya Astri Nur Khasanah “Sistem Pengupahan Karyawan CV. Garuda Mulia Perkasa Dalam Perspektif Ijarah.” Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa perusahaan CV. Garuda Mulia Perkasa tidak melakukan perjanjian atau kesepakatan dalam menetapkan jumlah upah. Penetapan upah yang ditetapkan perusahaan ini kepada karyawannya hanya berdasarkan kebijakan sepihak dari ketetapan pimpinan saja.⁵⁰ Perbedaan penelitian ini dan penelitian penulis adalah, kalau penelitian penulis perjanjian dan penetapan dilakukan kedua belah pihak tanpa ada yang disembunyikan.

Skripsi karya Siti Nurhanik “Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Desa Selopamioro Kecamatan Imogiri Kabupaten Bantul Ditinjau Dari Hukum Islam.” Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sistem pengupahan buruh dilakukan dalam itungan harian (dari 07.00 – 16.30 WIB) dengan jenis pekerjaan membajak (megawe) dengan upah Rp 60.000 per hari dengan jatah makan siang sekali dan yang menggunakan mesin dengan upah Rp 250.000 per satu hektar. Mencangkul, menyiram, memupuk tanaman, tandur, matun dan menanam tembakau upahnya Rp 20.000 (dari 07.00 - 16.30 WIB) dengan jatah makan siang sekali. Merajang tembakau dengan sistem borongan, yaitu satu kwintal tembakau siap jual dengan upah Rp 80.000. Dari sini dapat terlihat bahwa upah tersebut

⁵⁰ Astri Nur khasanah, Sistem Pengupahan Karyawan CV. Garuda Mulia Perkasa Dalam Perspektif Ijarah, (Skripsi: IAIN Surakarta, 2018), 26.

Kerangka berpikir di atas menjelaskan bahwa dalam sistem pengupahan buruh batu bata yang dilakukan di Desa Kenengsidialit Kec. Welahan Kab. Jepara dilakukan oleh kedua belah pihak. Satu pihak sebagai pemilik usaha yang memberikan upah dan yang satunya sebagai buruh atau yang diberikan upah. Kesepakatan akan waktu, jumlah dan tata cara upah dilakukan awal perjanjian sebelum buruh melakukan pekerjaannya. Melalui kesepakatan bersama ini tidak hanya menguntungkan pemilik usaha saja akan tetapi juga menguntungkan para buruh dikarenakan para pemilik usaha memberikan upah sebanding dengan tenaga yang telah dicurahkan oleh buruh itu sendiri. Tidak hanya itu, dengan adanya pekerjaan batu bata ini dapat memudahkan bagi para buruh yang tidak punya lahan luas dirumah untuk bisa tetap berpenghasilan dalam rangka mencukupi kehidupan sehari-hari.

