

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Usaha Dagang

a. Pengertian Usaha Dagang

Perusahaan Perorangan atau Usaha Dagang (UD) yang merupakan bentuk usaha paling sederhana adalah usaha swasta yang pengusahanya satu orang, Yang dimaksud dengan pengusaha di sini adalah pemilik perusahaan. Modal atau investasi yang dimaksud dapat berupa uang, benda, atau tenaga (keahlian), yang semuanya bernilai uang.

Kemungkinan, bahkan sering terjadi, di dalam operasionalnya sebuah perusahaan perorangan melibatkan banyak orang. Orang-orang tersebut merupakan pekerja atau buruh, sedangkan pengusaha atau pemilik perusahaan tetap jumlahnya tunggal. Artinya, yang bertanggung jawab, menanggung risiko, dan menikmati keuntungan hanya satu orang saja, sedangkan yang lainnya adalah orang yang bekerja di bawah pimpinan pengusaha dengan menerima upah.

Bentuk usaha perorangan memiliki kelebihan dalam hal pengambilan keputusan dan bertindak cepat untuk memanfaatkan peluang bisnis yang ada. Kelemahannya adalah dari segi pengumpulan modal yang besar untuk menghadapi berbagai persaingan dan peluang bisnis.

b. Pengaturan

Belum terdapat pengaturan yang resmi dalam satu perundang-undangan khusus tentang usaha dagang. Namun dalam praktek keberadaannya diakui masyarakat. Berbagai perundang-undangan di bidang perpajakan, perizinan, dan lain-lain juga menyebutkan adanya bentuk usaha tersebut walaupun tidak mengaturnya secara terinci. Oleh karena itu, sumber hukumnya adalah kebiasaan dan juris prudensi. Di luar negeri bentuk usaha dagang tersebut juga di akui keberadaannya, sebagai *one man corporation*. Di Inggris dinamakan *sole trader* dan di Amerika Serikat dinamakan *sole proprietorship*.

c. Pendirian

Karena belum diatur dalam undang-undang, maka tata cara pendirian usaha dagang ini cukup sederhana. Tidak ada keharusan untuk membuat dalam bentuk tertulis dengan akta notaris. Dalam hal ini di serahkan kepada pengusaha itu untuk menentukannya sendiri apakah cukup di dirikan secara lisan, dengan akta di bawah tangan, atau dengan akta notaris (akta otentik). Walaupun demikian, dalam praktek usaha dagang sering kali didirikan dengan membuat akta notaris. Pendirian dengan akta notaris ini memang lebih baik untuk kepentingan pembuktian.

Setelah usaha dagang terbentuk dengan atau tanpa akta notaris, terdapat beberapa kewajiban hukum lainnya yang harus di lakukan

pengusaha supaya dapat beroperasi di lapangan. Kewajiban tersebut antara lain sebagai berikut :¹

1. Mengajukan permohonan izin usaha (Surat Izin Usaha Perdagangan atau SIUP), yaitu izin usaha yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah melalui Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota atau Wilayah sesuai domisili perusahaan. SIUP digunakan untuk menjalankan kegiatan usaha di bidang perdagangan barang atau jasa di Indonesia sesuai dengan KLUI (Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia) kepada kepala Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota atau Wilayah sesuai domisili perusahaan untuk permohonan SIUP – Menengah dan SIUP – Kecil. Sedangkan untuk permohonan SIUP – Besar diajukan melalui Kanwil Perindustrian dan Perdagangan Kota atau Provinsi.
2. Mengajukan permohonan izin tempat usaha kepada pemerintah daerah setempat (Surat Izin Tempat Usaha atau SITU), yaitu surat yang menjelaskan tentang izin tempat usaha.
3. Mengajukan permohonan izin gangguan (HO), yaitu didirikan tidak mengganggu lingkungan sekitarnya kepada pemerintah daerah setempat (bila sekiranya usahanya dapat menimbulkan gangguan pada masyarakat sekitar).

¹ (<http://mitralegal.com/izin-pendirian/ud-dagang>. Di akses 7 Desember 2014)

4. Mengajukan permohonan NPWP pribadi kepada nomor Kantor Pelayanan Pajak. NPWP atau Nomor Pokok Wajib Pajak adalah nomor yang diberikan kepada setiap wajib pajak sebagai salah satu sarana identitas wajib pajak untuk memenuhi hak dan kewajibannya dalam perpajakan. Maksimal pengurusan 2 hari.
5. Tanda Daftar Perusahaan (TDP) adalah bukti bahwa perusahaan atau badan usaha telah melakukan wajib daftar perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang wajib Daftar Perusahaan. Tanda Daftar Perusahaan (TDP) wajib dimiliki oleh perusahaan atau badan usaha Penanaman Modal Asing (PT-PMA), PT non-PMA, CV, koperasi, firma atau perusahaan perorangan yang dikeluarkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota atau Kabupaten. Kantor Pendaftaran Perusahaan.²

2. Upah Dalam Pandangan Islam

a. Pengertian Upah (Ujrah)

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi.³

Formulasi lain dalam mendefinisikan upah dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, mengenai perlindungan upah,

² (<http://www.freewebs.com/amconsulting/siup.htm>. Di akses 7 Desember 2014)

³ Raharjo Murfalie “*Upah dan Kebutuhan Hidup Buruh*” dalam analisis CSIS, vol 22 no 26 (Nov-Des 2003),10.

yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu jasa yang telah dilakukan, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan, termasuk tunjangan baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.⁴

Untuk memperjelas kedudukan upah maka Departemen Tenaga Kerja melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.5 Tahun 1989 tentang upah minimum menjelaskan beberapa fungsi upah di antaranya; *pertama*, upah berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai hasil buruhan yang telah di selesaikannya. *Kedua*, pengusaha dalam memberikan upah buruh dihitung berdasarkan hasil produksi. *Ketiga*, dalam hubungan industrial Pancasila upah buruh bukan hanya sekedar bagian dari biaya produksi tetapi juga mempunyai fungsisosial yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi buruh dan keluarga. *Keempat*, mewujudkan rasa keadilan dalam rangka memanusiakan manusia. *Kelima*, sebagai upaya untuk pemerataan pendapatan.⁵

Upah dalam pengertian Islam merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya.

⁴Abdus Salim, *Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum*, (Jakarta: FEUI,1982),10.

⁵Departemen Tenaga Kerja RI, *Data Mengenai Upah Minimum dan Kebutuhan Fisik Minimum Regional* (Jakarta: Depnaker, 1991), 75

Surat Az Zumar ayat 35 :

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝٣٥

Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁶

Ujrah sendiri dalam bahasa Arab mempunyai arti upah atau upah dalam sewa-menyewa, sehingga pembahasan mengenai ujrah ini termasuk dalam pembahasan ijarah yang mana ijarah sendiri mempunyai arti sendiri. Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.⁷

Yang dimaksud dengan al-ujrah adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja.

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau al-ujrah adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu

⁶ Departemen Agama RI, Al-Qur'an ., 463

⁷ Departemen pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta : Balai Pustaka, 2000), 1108

kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukannya.

Pemberian upah (al-ujrah) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri.

Surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁸

⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur'an., 279

Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.⁹

b. Dasar Hukum Ujrah

Pada penjelasan di atas mengenai ujrah telah dituangkan secara eksplisit, oleh karena itu yang dijadikan landasan hukum. Dasar yang membolehkan upah adalah firman Allah dan Sunnah Rasul-Nya.

1. Landasan Al-Qur'an

Surat Az- Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي
 الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
 بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ^{٣٢}

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.¹⁰

⁹ G. Kartasaputra, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 94

¹⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an., 706

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah, apalagi pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu mereka saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya. dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.¹¹

Surat At-Thālāq ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِن
تَعَاسَرْتُم فَاسْتَرْضِعْ لَهُنَّ الْآخَرَ ۗ

Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu

¹¹ M. Quraish Shihab, Tafsir al-Mishbah, Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an, Vol. 12, (Ciputat : Lentera Hati, 2000), 561

Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya..¹²

Dari surat At-Thālāq ayat 6 tersebut, Allah memerintahkan kepada hambanya yang beriman supaya membayar upah menyusui kepada isterinya yang dicerai raj'i.

Surat Al-Qasas ayat 26-27 :

وَنُمَكِّنَ لَهُمْ فِي الْأَرْضِ وَنُرِيَ فِرْعَوْنَ وَهَامَانَ وَجُنُودَهُمَا مِنْهُم مَّا كَانُوا يَحْذَرُونَ ۖ وَأَوْحَيْنَا إِلَىٰ أُمِّ مُوسَىٰ أَنْ أَرْضِعِيهِ ۖ فإِذَا خِفْتِ عَلَيْهِ فَأَلْقِيهِ فِي الْيَمِّ وَلَا تَخَافِي وَلَا تَحْزَنِي ۗ إِنَّا رَادُّوهُ إِلَيْكِ وَجَاعِلُوهُ مِنَ الْمُرْسَلِينَ ۗ

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". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".¹³

Surat Āli-Imrān ayat 57 :

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ۗ

¹² Departemen Agama RI, Al-Qur'an., 816

¹³ Ibid., 547

Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.¹⁴

Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang disyaratkan Allah dalam al-Qur'an surat Āli-Imrān ayat 57 bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

2. Landasan Sunnah

Sedangkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah mengatakan bahwa Nabi Saw. memusuhi tiga golongan di hari kiamat yang salah satu golongan tersebut adalah orang yang tidak membayar upah pekerja.

.. اَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عُمَرَ)

Berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya.¹⁵

c. Ujroh Dalam Akad Ijarah

Memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu merupakan salah satu *ijarah* yang bersifat pekerjaan. Dalam hal ini *Mu'jir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga dan jasa, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa dengan imbalan

¹⁴ Ibid., 71

¹⁵ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah Juz II Diterjemahkan oleh Al Ustadz H. Abdullah Shonhaji* (Semarang: CV. Asy Syifa', 1993), 250

tertentu. *Mu'jir* mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* dan *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'jir*.¹⁶

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.¹⁷

Ahli-ahli hukum madzhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya obyek akad. Perbedaan dengan madzhab Syafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad. Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun Ijarah ada (4) empat, yaitu:

a) Aqid (orang yang berakad).

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *musta'jir*.¹⁸

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan

¹⁶ Dimayuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 160

¹⁷ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95

¹⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 117

Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.¹⁹

b) *Sighat*

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat* akad (*sighatul-āqd*), terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat *ijab* dan *qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.²⁰

c) *Upah (Ujrah)*

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

1. Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu *ijarah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
2. Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.

¹⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95

²⁰ Moh. Saifullah Al aziz S, *Fiqih Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), 378

3. Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.²¹ Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi obyek sewa-menyewa.

d) Manfaat

Untuk mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujarah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.²²

1. Syarat Upah (Ujrah)

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah (ujrah) sebagai berikut:

- a. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.²³
- b. Upah harus berupa *māl mutāqāwwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.²⁴ Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria.

²¹ Muhammad Rawwas Qal'ahji, *Ensiklopedia Fiqih Umar bin Khattab ra*, 178

²² Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 157

²³ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 99-100

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

Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.²⁵ Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidakpastian). Ijarah seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha Malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

- c. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
- d. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.²⁶

²⁵ Ali Hasan , Berbagai macam transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat, (Semarang: Asy- Syifa', 1990), 231

²⁶ Wahbah Zuhaili, al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Fiqih Islam, (Jakarta: Gema Insani, Cet. I, 2011), 391

e. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.²⁷

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

1) Penjelasan tempat manfaat

Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya, dan dapat diketahui.²⁸

2) Penjelasan Waktu

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkannya, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidak tahuan waktu yang wajib dipenuhi.

Di dalam buku karangan Wahbah Zuhaili Syafi'iyah sangat ketat dalam mensyaratkan waktu. Dan bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah.²⁹

3) Penjelasan jenis pekerjaan

²⁷ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 129

²⁸ Ibnu Mas'ud dan Zainal abidin, *Fiqh Madzhab Syafi'I*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), 139

²⁹ Taqyudidin an-Nabhani, *al- nizām al-Iqtisā di Fi al-Islam*, Terj. M. Magfur Wachid, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, (Surabaya: Risalah Gusti, Cet. II, 1996), 88

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertantangan.

4) Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jir harus memberi upah kepada mu'ajir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'ajir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak musta'jir maupun mu'ajir dan ini harus di pertanggung jawabkan kepada Tuhan.³⁰

d. Dasar Penentuan Upah

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan

³⁰ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236

menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.³¹

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya QS. Al-Ahqāf 46:19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ^{١٩}

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.³²

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.³³ Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:³⁴

1. Upah menurut prestasi kerja
2. Upah menurut senioritas
3. Upah menurut kebutuhan menurut lama kerja

Upah menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa

³¹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta :PT. Raja grafind Persada, 2006), 113.

³²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an* ., 505

³³*Ibid.*, 113-114.

³⁴Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta. 1990), 36

besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak “*favourable*” bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau “upah potongan”.

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan perjam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi.³⁵ Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya

³⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Etika Bisnis Islam.*, 113.

adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

e. Prinsip-prinsip Upah Dalam Perspektif Islam

1. Besar Upah yang Harus Diterima oleh Pekerja

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.³⁶

Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu papan, sandang, dan pangan. Sadeq sebagaimana dikutip oleh Didin Hafidhuddin dan

³⁶Hadi Muttaqin Hasyim, Penggajian dalam Islam, (<http://muttaqin.hasyim.wordpress.com/2009/06/16/penggajian-dalam-islam/>, Di akses 7 januari 2015).

Hendri Tanjung menjelaskan bahwa ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara.³⁷

Diantara kedua faktor tersebut, yang paling menonjol adalah faktor primer, sedangkan faktor sekunder tidak dijumpai. Hal ini menjadikan pengusaha dan pekerja berada padadua pihak yang saling berlawanan, sehingga timbulah hubungan konflik di antara keduanya.

Perhitungan besaran upah menurut Islam, yaitu sebagai berikut:³⁸

- 1) Prinsip adil dan layak dalam penentuan besaran upah.
- 2) Manajemen perusahaan secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan situasi eksternal kebutuhan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan pangan, sandang dan papan.
- 3) Manajemen perusahaan perlu melakukan perhitungan maksimisasi besaran gaji yang sebanding dengan besaran nishab zakat.
- 4) Manajemen perusahaan perlu melakukan revisi perhitungan besaran gaji baik di saat perusahaan menghasilkan laba

³⁷Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung,, *Suatu Pandangan Mengenai Upah* , 68.

³⁸Ibid., 83.

maupun kerugian, dan mengkomunikasikannya kepada buruh/ pekerja.

Islam sangat menginginkan upah pekerja diberikan secara adil. Karena itulah Islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad (perjanjian) apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya. Demikianlah hal yang dihargai agar pekerja tidak sampai mengalami perlakuan zalim atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun. Layak berhubungan dengan besaran upah yang diterima oleh pekerja. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).³⁹

Dalam Islam, upah yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam akad dapat direvisi oleh manajemen perusahaan, baik pada saat mengalami laba ataupun rugi. Namun, revisi tersebut haruslah terlebih dahulu dibicarakan dengan pekerja.

Islam juga menetapkan konsep upah tertinggi dalam membayar para pekerja. Artinya, pekerja tidak boleh meminta bayaran atas pekerjaannya di luar batas kemampuan perusahaan untuk membayarnya.⁴⁰

Jika terjadi maka hal ini juga melanggar konsep keadilan dalam pengupahan atau penggajian. Jangan sampai karena mengharapkan bayaran yang tinggi akhirnya menzalimi

³⁹Ibid., 37.

⁴⁰Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum* ,81.

perusahaan. Meminta bayaran yang tinggi kepada perusahaan yang tidak mampu membayarnya juga merupakan suatu kezaliman.⁴¹ Qardhawi menyatakan, “tidak boleh juga bagi pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan di atas kemampuan pengguna jasanya (perusahaan) melalui tekanan dengan cara aksi mogok kerja, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya”.⁴²

Konsep ini menekankan hal yang sangat penting pada kondisi sekarang ini. Pengusaha diminta untuk mencukupi kebutuhan karyawannya, tetapi di pihak lain, pekerja diminta untuk tidak meminta bayaran yang tinggi hingga pengusaha tidak mampu membayarnya. Dalam hal ini, Islam telah meletakkan dasar-dasar untuk melindungi hak-hak para pengusaha dan pekerja. Apabila pengusaha menyadari sepenuhnya tentang kewajiban mereka kepada para pekerja maka kemungkinan besar mereka akan membayar pekerja mereka dengan upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan pokok. Hal ini terjadi jika mereka beriman dan mengharap ridha Allah swt dalam pengabdianya kepada kemanusiaan.

2. Kewajiban Membayar Upah

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara

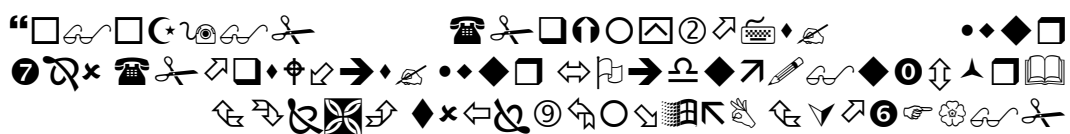
⁴¹Ibid.,.82.

⁴²Ibid.,

harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah, jangan ditunda-tunda.

Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja. Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut ada diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya.⁴³

Sebenarnya menurut Islam, majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran upah yang telah disepakati. Jika ditunda, hal itu menjadi hutang majikan kepada pekerja sebesar jumlah upah yang ditunda tersebut. Setelah pekerja melunasi pekerjaan dengan persyaratan pekerjaan itu, majikan haruslah menepati janjinya.⁴⁴ Firman Allah swt Q.S Asy- Syu'arā



Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.⁴⁵

⁴³Hadi Muttaqin Hasyim, “Penggajian Dalam Islam”, <http://www.muttaqin-hasyim.wordpress.com>, Di akses 7 Desember 2014.

⁴⁴Ibid.,

⁴⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur'an., 375

Ayat di atas merupakan jaminan bahwa upah kerjanya akan dibayar sesuai dengan akad yang telah disepakati bersama. Tidak saja upah pekerja itu harus dibayar secara adil, tetapi pelaksanaan pembayarannya juga tidak boleh ditunda, harus sesuai dengan kelaziman pembayaran upah yang berlaku atau sesuai dengan akad yang ada.⁴⁶

3. Keadilan dan Kelayakan Dalam pemberian upah

Keadilan, di dalam pemberian upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi samarata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.⁴⁷ Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri organisasi yang bertaqwa. Al-Qur'an Al-Mā'idah : 8 menegaskan:

أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ

“Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa”.⁴⁸

⁴⁶Direktorat Jenderal Agama RI, *Islam untuk Disiplin Ilmu Ekonomi*, (Departemen Agama RI, 2002), 180.

⁴⁷Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta. 1990), 104.

⁴⁸Departemen Agama RI, Al-Qur'an., 109

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan. Mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan penghasilan rekan yang lain. Kalau A dan B sama memperoleh uang Rp30.000,00 per bulan, tetapi A merasa bahwa beban karyawan lebih berat dari B, ia tentu akan merasa tidak adil mengenai upah yang dia terima.

Kelayakan, di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain, atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan dengan cara pengupahan diperusahaan lain, yang dimaksudkan untuk menjaga apayang disebut “*Eksternal Consistency*”. Apabila upah didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dari pada perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja. Oleh karena itu untuk memenuhi kedua “*Consistency*” tersebut, bai “*internal*” maupun “*eksternal*” tadi, perlu menggunakan suatu evaluasi jabatan (*job evaluation*).⁴⁹

Di dalam Islam kelayakan bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan dan janganlah seseorang merugikan orang lain,

⁴⁹Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta. 1990), 105.

dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Misalnya saja untuk seorang staf administrasi, yang upah perbulannya menurut pasaran adalah Rp 900.000,-. Tetapi di perusahaan tertentu diberi upah Rp 500.000,-. Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan tersebut telah memotong hak pegawai tersebut sebanyak Rp 400.000,- perbulan. Jika ini dibiarkan terjadi, maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi pegawai tersebut.⁵⁰

f. Hak dan kewajiban pekerja

1) Hak pekerja

- a. Hak yang paling utama bagi pekerja adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan.⁵¹ Karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁵²
- b. Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.
- c. Hak untuk memperoleh jaminan keselamatan dan kesejahteraan sosial.⁵³
- d. Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

2) Kewajiban pekerja

⁵⁰ <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam.html>, Di akses 7 januari 2015.

⁵¹ Al-‘Assal, *Sistem, Prinsip dan Tujuan Umat Islam*, (Bandung:Pustaka Setia,1999),164.

⁵² Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pasal 88 (1)

⁵³ Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pasal 86 dan 89

- a. Mengetahui hal yang diperlukan dalam suatu pekerjaan sehingga pekerja dapat memenuhi hal yang diperlukan dan dapat menekuni pekerjaannya.
- b. Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan.
- c. Menunaikan janji, yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.
- d. Perhitungan dan pertanggung jawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.⁵⁴

⁵⁴ Al-‘Assal, Sistem, Prinsip., 155-163.