

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### 1. Tenaga Kerja

##### a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003<sup>1</sup> Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

---

<sup>1</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 131

b. Faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan tingkat upah

Dalam kehidupan ini, banyak kita jumpai perbedaan tingkat upah. Perbedaan upah dapat kita lihat antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, antara pekerja- pekerja terampil dan pekerja tidak terampil. Ada kalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang menginginkan suatu kehidupan yang menyenangkan dan ada pula yang memungkinkan suatu kehidupan yang mewah. Ada beberapa faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah:

1. Perbedaan jenis pekerjaan
2. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan
3. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan<sup>2</sup>
4. Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja<sup>3</sup>

Para ekonom berbeda- beda dalam menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Adapun pemikiran menurut Sadono Sukirno faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat upah ada lima, yaitu:

1. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis penawaran pekerjaan dan tenaga kerja

---

<sup>2</sup> Payaman P. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE UI, 1998), 38

<sup>3</sup> *Ibid.*, 52

2. Perbedaan corak pekerjaan, seperti pekerjaan ringan dan mudah dikerjakan tingkat upah akan cenderung lebih rendah dari pekerjaan yang berat dan sulit dikerjakan;
3. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan
4. Pertimbangan bukan keuangan, seperti fasilitas perumahan yang tersedia, jauh dekatnya dari rumah pekerja, lokasi pekerjaan ada di kota atau di daerah terpencil dan lain sebagainya
5. Ketidak sempurnaan mobilitas tenaga kerja<sup>4</sup>

c. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah cara perusahaan memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini didalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu:

1) Sistem upah jangka waktu

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan. Sistem ini dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa- gesa, tetapi perlu pengawasan dan regulasi untuk memastikan karyawan benar- benar bekerja selama jam kerja.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi III.*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 364- 365

<sup>5</sup> Ahmad Syakur, *Upah Dalam Pandangan Ekonomi Islam Studi atas Pemikiran Hizbut Tahrir*, (Kediri: Stain Kediri, 2016), hal. 24

2) Sistem upah potongan (borongan)

Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk suatu pekerjaan yang diborongkan.<sup>6</sup> Sistem bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

3) Sistem upah pemufakatan

Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi- bagikan kepada para anggota.

4) Sistem skala upah berubah

Jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upah akan naik dan sebaliknya jika harga turun maka upah akan turun. Itu sebabnya disebut skala upah berubah.

5) Sistem upah indeks

Sistem upah didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

---

<sup>6</sup> Ibid.

## 6) Sistem pembagian keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.<sup>7</sup> Sistem ini banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, namun juga di kenal di luar kalangan itu, yang mana karyawan ikut menerima bagian dari keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil.<sup>8</sup>

## 2. Upah Dalam Pandangan Islam

### a. Pengertian Upah (*'ujrah*)

*'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.<sup>9</sup>

### b. Dasar Hukum *'ujrah*

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

<sup>7</sup> Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 89

<sup>8</sup> Ahmad Syakur, *Penetapan Upah Dalam Ekonomi Islam*, hal. 24

<sup>9</sup> Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), 1108

## 1. Landasan Al- Qur'an

Surat Az- Zukhruf ayat 32:

وَإِذَا قِيلَ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَالسَّاعَةُ لَا رَيْبَ فِيهَا قُلْتُمْ مَا نَدْرِي مَا السَّاعَةُ  
إِنْ نَظُنُّ إِلَّا ظَنًّا وَمَا نَحْنُ بِمُستَيِقِّينَ

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

Ayat diatas 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 sebahagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain- lain atas sebahagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong- menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu mereka saling membutuhkan dalam mengatur kehidupan. Dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al- Misbah, pesan Kesan dan Keresasian al- Qur'an*, Vol. 12, (Ciputat: Lentera Hati, 2000), 5612

## 2. Landasan Sunnah

Dalam hadis 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.

....اعطوا الأجير أجره, قَبْلَ أَنْ يَحِفُّ عُرْفُهُ ( رَوَاهُ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عُمَرَ )

Berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya.<sup>11</sup>

Sebenarnya urusan rezeki seseorang telah Allah tetapkan sejak ia berada dalam kandungan ibunya. Namun lewat mana rezeki itu turun, tugas manusia lah menjemputnya agar sesuai dengan takdir Allah itu. Dan Islam telah menetapkan aturan untuk pemberian imbalan (upah) sebagai bagian dari rezeki yang telah Allah tetapkan itu. Hal ini didasarkan pada hadis Rasulullah Saw berikut:

“Barang siapa yang kami angkat menjadi pegawai atau karyawan untuk mengerjakan sesuatu, kemudian kami beri dia upah yang semestinya (pantas, ditambah dengan tunjangan- tunjangannya), tetapi dia mengambil lebih (banyak) dari upah yang semestinya berarti dia telah (melakukan) korupsi (*ghulul*)” (Hr. Abu Dawud)<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah Juz 11 Diterjemahkan oleh Al Ustadz H. Abdullah Shonhaji*, (Semarang: CV. Asy Syifa', 1993), 250

<sup>12</sup> Yan Orgianus, *Moralitas Islam Dalam Ekonomi & Bisnis*, (Bandung: Marja, 2012), 69

c. Syarat Upah (*'ujrah*)

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

Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.<sup>13</sup> Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria.

Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.<sup>14</sup>

1. 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.
2. 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.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Ghufuran A. Mas'adi, *Fiqh muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186

<sup>14</sup> Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat*, (Semarang: Asy- Syifa', 1990), 231

<sup>15</sup> Wahbah Zuhaili, *Al- Fiqh al- Islamiy wa Adilatuhu, Terj. Abdul Hayyir al- Kattani, Fiqih Islam*, (Jakarta: Gema Insani, Cet. I, 2011), 391

3. Berupa harta tetap yang dapat diketahui. 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.<sup>16</sup>

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.<sup>17</sup>

3) Penjelasan Jenis Pekerjaan

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

---

<sup>16</sup> Ibnu Mas'ud dan Zainal abiding, *Fiqih Madzhab Syafi'I*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), 139

<sup>17</sup> Taqyudin- Nabhani, *al- nizam al- Iqtisa di Fi al- Islam*, Terj. M. Magfur Wachid, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, (Surabaya: Risalah Gusti, Cet. 11, 1996), 88

#### 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 *ajir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan *musta'jir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik- baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat- syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun *ajir* dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.<sup>18</sup>

#### d. Dasar Penentuan Upah

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin, 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 menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.<sup>19</sup>

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang di firmankan Allah SWT dalam QS. AL- Ahqaf 46: 19

<sup>18</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236

<sup>19</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 113

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*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<sup>20</sup>*

Dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkat pekerja. Upah akan mengalami perbedaan dengan perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah tenaganya, meskipun jasa dalam suatu pekerjaan itu semata merupakan hasil dari tenaga. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al- Qur'an surat An-Nisa': 32<sup>21</sup>

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا  
وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

*Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.*

Berdasarkan ayat di atas bahwa penentuan upah pekerja didasarkan atas kemampuan dan profesionalisme dan pendekatan Al-Qur'an dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan dan bakat

<sup>20</sup> Departemen Agama RI, Al- Qur'an, 505

<sup>21</sup> Departemen Agama, Al- Qur'an dan terjemah

ini merupakan salah satu sumbangan terpenting bagi kemajuan peradaban manusia.<sup>22</sup>

e. Ujrah Dalam Akad *Ijārah*

Memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu merupakan salah satu *ijarāh* yang bersifat pekerjaan. Dalam hal ini *ajīr* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga dan jasa, kemudian *musta'jīr* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa dengan imbalan tertentu. *ajīr* mendapatkan upah atas tenaga kerja yang dikeluarkan untuk *Musta'jīr* mendapatkan atau jasa dari *ajīr*.<sup>23</sup>

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, yaitu:

a) Aqid (orang yang berakad)

Orang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang memberikan upah dan menyewakan disebut *ajīr* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *musta'jīr*.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> M. A. Manan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2000), 138

<sup>23</sup> Dimayuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 160

<sup>24</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 117

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.<sup>25</sup>

b) Sighat

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (*shigatul-aqad*), 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<sup>26</sup>

c) Upah (*'ujrah*)

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atas diambil manfaatnya oleh *ajir*. 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

<sup>25</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95

<sup>26</sup> Moh. Syaifullah Al aziz S, *Fiqih Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), 378

khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

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 ujah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.

f. Ujah dalam Akad *Ji'alah* (Mengupah)

a) Pengertian dan Hukum *Ji'alah*

Kata *jialah* secara bahasa artinya mengupah. Secara syara' sebagaimana dikemukakan oleh Sayyid Sabiq. Artinya: “sebuah akad untuk mendapatkan materi (upah) yang diduga kuat dapat memperoleh”.

Istilah *ji'alah* dalam kehidupan sehari-hari diartikan oleh fuqaha yaitu memberi upah kepada orang lain yang dapat menemukan barang yang hilang atau mengobati orang sakit atau menggali sumur sampai memancarkan air atau seseorang menang dalam sebuah kompetisi. Jadi, *ji'alah* bukan hanya sebatas pada barang yang hilang namun dapat setiap pekerjaan yang dapat menguntungkan seseorang.

b) Landasan Hukumnya

Jumhur fukaha sepakat bahwa hukum *ji'alah* mubah. Hal ini, didasari karena *ji'alah* diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. *Ji'alah* merupakan akad yang sangat manusiawi. Karena seseorang dalam hidupnya tidak mampu untuk memenuhi semua pekerjaan dan keinginannya, kecuali jika ia memberikan upah kepada orang lain untuk membantunya.

c) Pelaksanaan *Ji'alah*

Teknis pelaksanaan *ji'alah* dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama ditentukan orangnya, yang kedua secara umum artinya ditujukan pada semua orang. Didalam *ji'alah* tidak disyaratkan kehadiran dua pihak yang berakad, namun disyaratkan besar jumlahnya upah harus diketahui sama dengan sewa- menyewa. Kalau upah yang akan diberikan itu *majhul* (tidak diketahui) maka hukumnya *fasid* (rusak).<sup>27</sup>

d) Rukunnya

Ada beberapa rukun yang harus dipenuhi dalam *ji'alah*:

1. Lafal, lafal itu mengandung arti izin kepada yang akan bekerja dan tidak ditentukan waktunya. Jika mengerjakan jialah tanpa seizin orang yang menyuruh (punya barang) maka baginya tidak berhak memperoleh imbalan jika barang itu ditemukan.

---

<sup>27</sup>Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), 141- 142

2. Orang yang menjanjikan memberikan upah. Dapat berupa orang yang kehilangan barang atau orang lain.
  3. Pekerjaan (mencari barang yang hilang)
  4. Upah harus jelas, telah ditentukan dan diketahui oleh seseorang sebelum melaksanakan pekerjaan (menemukan barang).
- e) Syarat- syarat *Ji'ālah*
1. Pekerjaan yang diminta dikerjakan adalah mubah. Tidak sah transaksi *ji'ālah* pada sesuatu yang tidak mubah, seperti khamar.
  2. Upah dalam *ji'ālah* berupa harta yang diketahui jenis dan ukurannya karena upah yang tidak diketahui tidak sesuai dengan transaksi *ji'ālah*
  3. Upah dalam *ji'ālah* harus suci, dapat diserahkan, dan dimiliki oleh peminta *ji'ālah*
  4. Pekerja menyelesaikan pekerjaan yang diminta dalam *ji'ālah* dan menyerahkannya kepada yang menyuruh.<sup>28</sup>
- f) Pembatalan *Ji'ālah*

Pembatalan jialah dapat dilakukan oleh kedua belah pihak (orang yang kehilangan barang dengan orang yang dijanjikan *ji'ālah* atau yang mencari barang) sebelum bekerja. Jika pembatalan datang dari orang yang bekerja mencari barang, maka ia tidak mendapatkan upah sekalipun ia telah bekerja. Tetapi, jika yang membatalkannya itu pihak yang menjanjikan upah maka yang bekerja berhak menuntut

---

<sup>28</sup>Mardani, Fiqh Ekonomi Syariah Fiqh Muamalah, (Jakarta: Kencana, 2013), 313

upah maka yang bekerja berhak menuntut upah sebanyak pekerjaan yang telah dilakukan.

g) Hikmanya

*Ji'alah*, merupakan pemberian penghargaan kepada orang lain berupa materi karena orang itu telah bekerja dan membantu mengembalikan sesuatu yang berharga. Baik itu berupa materi (barang yang hilang) atau mengembalikan kesehatan atau membantu seseorang menghafal al- Qur'an. Hikmah yang dapat dipetik adalah dengan jialah dapat memperkuat persaudaraan dan persahabatan menanamkan sikap saling menghargai dan akhirnya tercipta sebuah komunitas saling tolong- menolong dan bahu- membahu. Dengan *ji'alah*, akan terbangun suatu semangat dalam melakukan sesuatu bagi para pekerja.<sup>29</sup>

g. Pijakan yang Menjadi Dasar Perkiraan Upah

Apabila upah tersebut telah disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut merupakan upah yang telah disebutkan (*ajru musammā*). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah sepadan (*ajrul mithl*). Karenanya, upah bisa diklasifikasikan menjadi dua: *pertama*, upah yang telah disebutkan (*ajru musammā*), dan kedua, adalah upah yang sepadan (*ajrul mithl*). Upah yang telah disebutkan (*ajru musammā*) itu syaratnya ketika

---

<sup>29</sup> Ibid., 144

disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Apabila kedua pihak yang melakukan transaksi tersebut telah rela terhadap upah yang ditetapkan, maka upah tersebut adalah *ajrun musammā*. Disamping itu, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah wajib mengikuti ketentuan *syara'*.

Sedangkan upah sepadan (*ajru mithl*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila akad ijarahnya telah menyebutkan jasa kerjanya. Dan upah yang sepadan (*ajru mithl*) tersebut bisa jadi merupakan upah yang sepadan dengan pekerjaannya saja, apabila akad ijarah-nya menyebutkan jasa pekerjaannya.

Yang menentukan upah tersebut adalah semata-mata mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu Negara, melainkan mereka yang ahli dalam menangani upah kerja.<sup>30</sup>

Adapun yang dijadikan pijakan oleh para ahli untuk menentukan perkiraan upah tersebut adalah jasa, baik jasa tersebut berupa jasa kerja ataupun jasa pekerja. Sebab transaksi *ijarah* tersebut

---

<sup>30</sup>Taqyuddin An- Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternative; Prespektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 103

menyatakan adanya jasa tertentu. Oleh karena itu, yang menjadi pijakan untuk memperkirakan upah tersebut adalah jasa. Sehingga upah tersebut tidak diperkirakan berdasarkan hasil seorang *ajir*, serta tidak pula diperkirakan berdasarkan batas taraf hidup yang paling rendah dalam komunitas tertentu.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> 104