

TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG PRAKTIK PENGUPAHAN

(Studi Kasus Di Pesantren el-Tahfidz Bogor Jawa Barat)

Muhammad Ulul Albab Firdaus, Andi Ridwan Akbar
dan Rangga Ananta Bhakti

Sekolah Tinggi Agama Islam al-Qudwah Depok

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana praktik upah (*ijarah*) atas karyawan pondok pesantren el-Tahfidz Cileungsi Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang mendeskripsikan praktik upah karyawan secara umum dilihat aspek pembuatan sistem dan penentuan syarat dan kriteria yang disusun manajemen Pondok Pesantren el-Tahfidz dalam mengimplementasikan akad Ijarah secara Islami. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis menggunakan studi lapangan berupa observasi, wawancara dengan pihak terutama mu'jir dan musta'jir, serta studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian, Dalam praktiknya, upah karyawan pondok pesantren el-Tahfidz Cileungsi Bogor memenuhi kesesuaian dengan syari'at Islam. Praktik upah memenuhi sistem pengupahan, syarat dan kriteria yang tidak bertentangan dengan syari'at Islam.

Penentuan besaran upah terjadi atas saling kerelaan dan menyesuaikan dengan kebiasaan atau 'urf masyarakat setempat degang mengacu kepada upah minimum regional yang ditetapkan pemerintah dan kesepakatan para pihak terkait fungsi, tugas dan kemanfaatan yang diterima kedua belah pihak.

Kata kunci: Ijarah, Mu'jir, Musta'jir

PENDAHULUAN

Mua'amalah merupakan salah satu unsur dharuriyat dalam masyarakat. Demikian pula halnya kegiatan ekonomi yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pemilik pekerjaan tersebut atau hubungan karyawan dengan lembaga yang mempekerjakannya. Dalam muamalah, hubungan ini disebut pula dengan Ijarah yaitu sewa kontrak tenaga kerja, yang dalam bahasa sehari-hari disebut dengan upah.

Upah adalah kewajiban yang dibayarkan oleh lembaga kepada karyawannya. Dalam Islam upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang, akan tetapi juga berkaitan dengan penghargaan manusia terhadap sesamanya.

Syariat Islam menetapkan sejumlah syarat tertentu ketika mengadakan kesepakatan tentang upah. Diantara syarat-syarat tersebut adalah: upahnya harus berupa harta yang memiliki nilai (mutaqawwam, boleh digunakan dan dimanfaatkan menurut agama), jelas dan diketahui spesifikasinya oleh pihak pekerja baik spesifikasinya, kadar dan sifatnya, sama seperti harga dalam akad jual beli. Syarat diketahuinya upah tidak bisa terpenuhi kecuali dengan cara dijelaskan dan ditentukan secara pasti.¹

Dalam perspektif hukum Islam, besarnya upah dikaitkan dengan hak dasar yaitu untuk hidup dengan layak, bukan hanya semata-mata seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Idealnya pemberi kerja harus memberikan upah minimum yang bisa menutupi kebutuhan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal dan juga kebutuhan yang lainnya. Sebagaimana tertera juga dalam pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Penelitian tentang praktik upah ini dilakukan di sebuah pondok pesantren dengan asumsi jajaran manajemen memiliki pemahaman keislaman yang baik. Sehingga tujuan untuk mengetahui bagaimana kesesuaian teori dan praktik pengupahan dengan hukum Islam dapat diketahuui. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang benar-benar hanya memaparkan praktik pengupahan yang terjadi di pondok pesantren el-Tahfidz Cileungsi Bogor. Selain data primer, penelitian juga memanfaatkan data sekunder berupa studi literature. Metode pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengolahan dan analisis data melalui tiga cara yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan metode.

¹ Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 7*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 85

KAJIAN LITERATUR

a. Pengertian Upah

Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di lembaga dan sifatnya tetap. Sedangkan upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang ikatan kerjanya kurang kuat berdasarkan waktu kerja setiap hari ataupun setiap minggu.²¹

Menurut ulama Hanafiah *ijārah* (اجارة), adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Menurut Ulama Asy-Syafi'iyah *ijārah*, adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional, *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Di dalam istilah hukum Islam orang yang menyewakan disebut “mu’ajjir”, sedangkan orang yang menyewa disebut dengan “musta’jir”, benda yang disewakan diistilahkan “ma’jūr” dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang tersebut disebut “ujrah”.²²

Upah atau ujrah adalah Dalam hukum Islam ada dua jenis *ijārah*, yaitu:²³

- a. *Ijārah*, yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang memperkerjakan disebut mustajir, pihak pekerja disebut ajir, dan upah yang dibayarkan disebut ujrah.
- b. *Ijārah*, yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari asset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk *ijārah* ini mirip dengan leasing (sewa) pada bisnis

²¹ May Sarah dan Hendra Gunawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2014 Vol. 2(2). hlm . 201

²² Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Az Zarqa', Vol. 9, No. 2, Desember 2017, Hlm. 187

²³ Ibid., hlm. 188

konvensional. Pihak yang menyewa (lessee) disebut mustajir, pihak yang menyewakan (lessor) disebut mu'jir/mu'ajir dan biaya sewa disebut ujrah.

Terkait dengan pembagian ijārah tersebut, penyusun lebih memfokuskan pembahasan pada ijārah al-'amal. Hal ini dikarenakan ada kaitannya dengan objek penelitian yang akan diteliti yaitu tentang pelaksanaan upah tenaga kerja.

Fikih Islam membagi ajīr menjadi 2, yaitu:

1. Ajīr khāṣṣ, yaitu orang yang bekerja kepada orang lain dalam jangka waktu tertentu secara khusus dan akan mendapatkan upah dengan penyerahan dirinyasesuai kesepakatan.
2. Ajīr Musytarak, yaitu orang yang waktu pelaksanaan kerjanya tidak ditentukan dan akan mendapatkan upah dengan cara penyelesaian pekerjaannya tersebut.

Sedangkan Ijārah al-'amal dibagi menjadi 2, yaitu:

1) Ijārah khusus

Adalah ijārah, yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah. Jika, ada barang yang rusak, ia tidak bertanggung jawab untuk menggantinya.

2) Ijārah Musytarakah

Adalah ijārah, yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain, seperti para pekerja di pabrik.²⁴

Al-Ijarah merupakan bentuk masdar dari kata al-Ajru yang berarti al-Iwadh (ganti). Dari sebab itu ats-Tsawab (pahala) dinamai ajru atau upah. Sementara menurut al-Jaziri:

“Ijarah menurut bahasa merupakan mashdar sima'i bagi fi'il “ajara” setimbang dengan kata “dharaba” dan “qatala”, maka mudhari'nya ya'jiru dan ajir(dengan kasrah jim dan dhammahnya) dan maknanya adalah imbalan atas suatu pekerjaan”

²⁴ Ibid., hlm. 189

b. Rukun Ijarah

Menurut ulama Hanafiyah, rukun *Ijarah* adalah ijab dan qabul, antara lain dengan menggunakan kalimat: *al-ijarah*, *al-isti'jar*, *al-iktira'*, dan *al-ikra*. Adapun menurut jumhur ulama, rukun ijarah ada 3, yaitu:

1. Aqid (orang yang akad).

Orang yang berakad harus baligh, berakal dan tidak terpaksa atau didasari kerelaan dari dua pihak yang melakukan akad ijarah tersebut,

2. *Ma'qud 'alaihi* (Ujah dan Manfaatnya).

Ujah di dalam akad ijarah harus diketahui, baik dengan langsung dilihat ataupun disebutkan kriterianya secara lengkap semisal 'seratus ribu rupiah.'

3. Shigat akad

Shigat (kalimat yang digunakan transaksi) seperti perkataan pihak yang menyewakan "Saya menyewakan mobil ini padamu selama sebulan dengan biaya/upah satu juta rupiah." Dan pihak penyewa menjawab "Saya terima. Sebagaimana transaksi-transaksi yang lain, di dalam ijarah juga disyaratkan *shigat* dari pihak penyewa dan pihak yang menyewakan dengan bentuk kata-kata yang menunjukan terhadap transaksi ijarah yang dilakukan sebagaimana contoh di atas.²⁹

Dalam penetapan upah, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya :³⁰

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:

²⁹ Ibid., hlm. 197

³⁰ Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Az *Zarqa'*, Vol. 9, No. 2, Desember 2017, Hlm. 191

- a. Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.
2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.
 3. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang.

Upah jika ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat, adalah sebagai berikut:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan sunah Rasul. Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh lembaga dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.
2. Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara lembaga dan karyawan tidak ada unsur paksaan.
3. Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. Pada prinsip ini, hubungan kerja antara lembaga dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi lembaga, dengan adanya karyawan yang bekerja di tempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju. Bagi karyawan, dapat menerima upah atau gaji sebagai tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pengalaman kerja.
4. Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan. Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan,

menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.³¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan di Pondok Pesantren el-Tahfidz, Cileungsi Bogor

Sistem Pembayaran Upah Kepada Karyawan Pesantren Quran Eltahfidh

- a. Sistem penggajian di pesantren dilakukan perbulan sesuai dengan kesepakatan bersama karyawan dengan ketua yayasan. Serta hasil rapat khusus pimpinan, dan amanah yang di jalankan. Sebagaimana peneliti temukan dari semua narasumber.
- b. Terbentuknya upah di pesantren quran eltahfidh terjadi dalam rapat SDM yayasan, yang disebut dengan rapat khusus
- c. Sistem dan Pembayaran upah dikeluarkan tanggal dua empat, dua lima atau dua enam itu dengan cara dikirim secara verel dikirim ke rekening masing-masing.

Dari aspek kemaanfaatan, praktik upah di pondok pesantren el-Tahfidz memenuhi syarat-syarat berikut: a). Pekerja menyewakan tenaga dan keahlian, yang secara syari'at bernilai, ma'lum, mampu diserahkan dan manfaatnya dapat dirasakan oleh penyewa. Dan manfaat yang diterima oleh pekerja berupa imbal atas jasa yang bermanfaat berupa benda yang berharga. b). para pelaku akad ngetahui manfaat dengan sempurna objek yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya spekulasi dan perselisihan. c). Kemanfaatan objek yang diakadkan tidak melanggar syari'at. d). Objek transaksi akad itu dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, dan realita.

Standar upah yang di pakai sesuai dengan upah minimum kabupaten bogor karena kita menggunakan standar kesepakatan. Kesepakatan atas besaran upah masing-masing karyawan dengan amanahnya dan tingkat kemanfaatannya di

³¹ Ibid. hlm 192

pesantren quran elathfidh. Hal ini pula yang menjadi rujukan yang dilihat dari kebermanfaatan upah tersebut bahwa akad atas suatu manfaat yang diketahui kebolehanannya dengan serah terima dan ganti yang diketahui manfaat kebolehanannya.

Rukun dan Syarat Tertentu Untuk Dalam Memberikan Upah Kepada Karyawan Pesantren Quran Eltahfidh.

Rukun dan syarat tertentu di berikan kepada karyawan yaitu pertama karyawan dinyatakan lulus setelah mengikuti tes seleksi karyawan. Mengikuti masa percobaan selama tiga bulan, dan menerima gajinya delapan puluh persen atau tujuh puluh persen dalam tahap uji coba, jika sudah menjadi karyawan tetap maka dia akan mendapatkkan gajinya seratus persen.

Besaran gaji dalam hal ini ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan lembaga yang didasarkan pada prinsip keadilan. Penetapan tingkat upah minimum bagi pekerja dilakukan dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Upah mengacu kepada jasa dari pekerja ditentukan oleh nominal yang diterima terkait dengan daya beli uang untuk memenuhi kebutuhan. Upah kerja bagi para karyawan pondok pesantren el-Tahfidz ditentukan seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja.

KESIMPULAN

Dalam praktiknya, upah karyawan pondok pesantren el-Tahfidz Cileungsi Bogor memenuhi kesesuaian dengan syari'at Islam. Praktik upah memenuhi sistem pengupahan, syarat dan kriteria yang tidak bertentangan dengan syari'at Islam

Penentuan besaran upah terjadi atas saling kerelaan dan menyesuaikan dengan kebiasaan atau 'urf masyarakat setempat degang mengacu kepada upah minimum regional yang ditetapkan pemerintah dan kesepakatan para pihak terkait fungsi, tugas dan kemanfaatan yang diterima kedua belah pihak

DAFTAR PUSTAKA

- Mahmud Abu Saud,. *Terjemahan Garis-garis Besar Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press)
- Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)
- Karebet Widjajakusuma, dkk, *Pengantar Manajemen Syariat*, (Jakarta: Khairul Bayan 2003)
- Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 7*, (Jakarta: Gema Insani, 2011),
- Panji adam, 2019. *Hukum islam (konsep, filosofi, dan metodologi)*. Jakarta timur: sinar grafika..
- May Sarah dan Hendra Gunawan. *Jurusan Manajemen Bisnis, Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2014 Vol. 2(2).
- Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Az Zarqa', Vol. 9, No. 2, Desember 2017.
- Sandu Siyoto, Ali Sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.