

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP  
MEKANISME PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN  
DI PT. RANCANG BANGUN ADI PERKASA BETON PONOROGO**

**SKRIPSI**



Oleh:

**DIAN AGUSTINA HAYATI**

**210214318**

Pembimbing:

**Dr. Hj. KHUSNIATI ROFIAH, M.S.I.**

**NIP.197401102000032001**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
2020**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP  
MEKANISME PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN  
DI PT. RANCANG BANGUN ADI PERKASA BETON PONOROGO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh  
gelar sarjana program strata satu (S-1) pada Fakultas Syariah  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Oleh:

**DIAN AGUSTINA HAYATI**  
**210214318**

Pembimbing:

**Dr. Hj. KHUSNIATI ROFIAH, M.S.I.**  
**NIP.197401102000032001**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
2020**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Dian Agistina Hayati

NIM : 210214318

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Pengupahan Sopir Truck Molen di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 09 November 2020

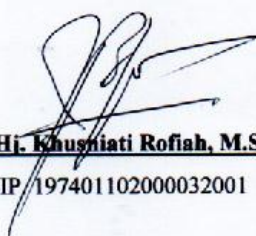
Mengetahui,

Ketua Jurusan

Hukum Ekonomi Syariah

  
**Hj. Atik Abidah, M.S.I**  
NIP. 197605082000032001

Pembimbing,

  
**Dr. Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I**

NIP. 197401102000032001



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI PONOROGO  
PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Dian Agustina Hayati  
NIM : 210214318  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Pengupahan Sopir Perusahaan Di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo

Skripsi ini dipertahankan pada sidang Munaqasah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negri Ponorogo pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 24 November 2020

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 10 Desember 2020

**Tim Penguji**

1. Ketua Sidang : Drs. H. Achmad Rodli Makmun, M.Ag (  )
2. Penguji I : Drs. H. M. Muhsin, M.H (  )
3. Penguji II : Dr. Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I (  )



Ponorogo, 10 Desember 2020

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Syariah,

  
**Dr. H. Moh. Munir, Lc., M. Ag**  
NIP. 196807051999031001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

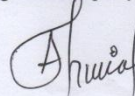
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Agustina Hayati  
Nim : 210214318  
Jurusan : Hukum Ekonomi Islam  
Fakultas : Syariah  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Pengupahan Sopir  
Perusahaan Di Pt. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo

Menyatakan bahwa skripsi telah diperiksa dan disahkan dosen pembimbing, selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.co.id](http://etheses.iainponorogo.co.id). adapun isi keseluruhan penulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 1 Februari 2021  
Yang membuat pernyataan



Dian Agustina Hayati  
NIM. 210214318



## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Agustina Hayati

Nim : 210214318

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Pengupahan  
Sopir Truk Molen Di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa  
Beton

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau plagiasi pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 09 November 2020

Yang membuat pernyataan

  
Dian Agustina Hayati

NIM 210214318

## ABSTRAK

**Hayati, Dian Agustina**, 2020, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Pengupahan Sopir Perusahaan Di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo*. Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I.

**Kata Kunci/Keyword;** Hukum Islam, Upah, *Al- Ijārah*

Perjanjian tentang upah harus bersikap jujur agar tercapai suatu keadilan antara kedua belah pihak. Dalam akad kerja menjadi sopir perusahaan di PT Rancang Bangun Abadi Perkasa Beton tidak ada perjanjian tertulis atau akad tertulis, akad hanya dibicarakan secara lisan. Pada perjanjian tidak membahas mengenai upah. Pada umumnya sopir pendapatan upah sesuai dengan besaran UMR di kota tersebut dan apabila mengirimkan beton ke proyek maka mendapatkan upah tambahan. Tetapi di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton sistem pengupahan sopir truk mixer sendiri tergantung dari berapa banyak dan seberapa jauh sopir tersebut mengirimkan beton ke proyek.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; (1) Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap model akad sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo? (2) Bagaimana tinjauan hukum islam terhadap sistem penetapan besaran upah sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo?

Adapun jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian lapangan yang menggunakan metode kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis yang digunakan yaitu metode induktif yaitu metode yang menekankan pada pengamatan dahulu, lalu menarik kesimpulan berdasarkan pengamatan. Teori yang digunakan adalah *Ijārah*.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pertama model akad kerja sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo diperbolehkan karena dari aspek syarat dan rukun sudah terpenuhi walaupun tidak terdapat perjanjian tertulis dan kedua sistem penetapan besaran upah sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton diperbolehkan karena karena masuk dalam kategori upah yang sudah disebutkan (*ujrah al-musamma*) dimana upah disebutkan sebelum akad dengan system harian dan upah yang sepadan (*ujrah al mithli*) yang dimana pemberian upah berdasarkan volume kerja, karena perjanjian kerja borongan dan masuk dalam jenis upah Perburuhan.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Fitrah manusia sebagai subjek hukum tidak bisa lepas dari berhubungan dengan orang lain. Dalam kaitan ini, Islam datang memberikan dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang mengatur secara baik dalam pergaulan hidup manusia yang mesti dilalui dalam kehidupan sosial mereka. Islam adalah agama yang sempurna yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, baik yang menyangkut akidah, ibadah, akhlak, maupun muamalah. Salah satu ajaran agama yang penting adalah bidang muamalah, karena muamalah adalah bagian terbesar dalam hidup manusia, sampai dalam hadis Nabi SAW dikatakan bahwa agama adalah muamalah.<sup>1</sup>

Muamalah merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Islam memberikan aturan-aturan yang global untuk memberikan kesempatan bagi perkembangan hidup manusia yang seiring dengan berkembangnya zaman, bedanya tempat dan situasi. Karena memang pada dasarnya alam semesta ini diciptakan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia yang mana dalam al-Qur'an telah diatur hal-hal sedemikian. Oleh karena itu manusia diharapkan bisa menjalankan semua aturan-aturan yang telah diatur dalam al-Qur'an.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Harun. *Fiqh Muamalah* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), 1

<sup>2</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 11.



Perkembangan akad muamalah dalam hukum Islam yang relevan untuk dipelajari adalah akad *Ijārah*. *Al- Ijārah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti upah, sedang pengertian syara', *al- Ijārah* adalah Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Karena itu lafal *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas. Dalam syariat, penyewaan (*Ijārah*) adalah akad atas manfaat dengan imbalan

Menurut Helim Karim dalam buku *Fiqh Muamalah* menerangkan bahwa *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.<sup>3</sup>

Dalam *Ijārah* terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pihak yang ber*Ijārah* , sama dengan syarat pada akad lainnya, kedua belah pihak harus berakal sehat dan dewasa (*baligh*). Tetapi kalangan ulama berbeda pendapat mengenai keabsahan (kebolehan) orang yang belum dewasa (*baligh*) bertindak sebagai para pihak dalam akad *Ijārah* , bahwa seseorang yang belum dewasa (*mumayyiz*) dapat berperan sebagai pihak yang melakukan akad *Ijārah* , tetapi dengan syarat harus ada izin dari orang tua/

walinya. Karena itu akad *Ijārah* seorang anak yang belum dewasa bersifat *mawfuq* (ditangguhkan), sampai ada izin walinya.<sup>4</sup> Sedangkan ulama Shafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa akad *Ijārah* harus dilakukan oleh seseorang yang sudah cakap dalam melakukan tindakan hukum. Karena

---

<sup>3</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 29.

<sup>4</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), 80.

itu, kedewasaan yang menjadi unsur utama dari kecakapan harus dijadikan sebagai syarat. Jumhur ulama juga menetapkan harus syarat lain yang berhubungan dengan para pihak yang melakukan akad *Ijārah*.<sup>5</sup>

Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan *Ijārah* itu mestilah seseorang yang memiliki kecakapan bertindak yang sempurna, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Syarat utama bagi pihak yang melakukan akad *Ijārah* ialah berakal sehat dan mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan mana pula yang tidak baik.<sup>6</sup>

Dalam hal tenaga kerja dan yang dipekerjakan dalam perusahaan, mereka adalah karyawan dan majikan. Tidak boleh terjadi pertentangan kepentingan majikan dan pekerja, sebab mereka saling membantu dalam menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat banyak. Oleh sebab itu majikan harus memberi upah yang layak bagi pekerjanya.<sup>7</sup>

Dalam suatu perjanjian tentang upah diperingatkan harus bersikap jujur antara satu sama lain agar tercapainya suatu keadilan antara kedua belah pihak. Sehingga tidak akan ada yang merasa dirugikan atas suatu pekerjaan antara pemilik usaha dengan karyawan. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan

---

<sup>5</sup> Ibid., 81.

<sup>6</sup> Karim, *Fiqh Muamalah*, 34-35

<sup>7</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 99.

menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak dibarengi kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>8</sup>

PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton merupakan salah satu pabrik beton yang ada di Ponorogo. Di mana di pabrik ini terdapat banyak pekerja yang bekerja di bidangnya masing-masing tergantung dengan keahlian dan kemampuannya dengan jam kerja mulai dari jam 07.00 sampai dengan 16.00. Dari beberapa pekerja tersebut ada yang berprofesi sebagai sopir truk mixer yang mengirimkan beton ke proyek, sopir dam truk, sopir tronton, dan lain-lain. Dari sinilah tercipta hubungan kerja antara pemilik pabrik dengan pekerja, dimana pemilik pabrik dapat menjalankan usahanya dengan lancar dan pekerja mendapatkan *fee* atau suatu *ujrah*.

Dalam akad kerja menjadi sopir perusahaan tidak ada perjanjian tertulis atau akad tertulis, akad hanya dibicarakan secara lisan dan calon sopir hanya ditanya pernah memegang truk besar sebelumnya atau belum. Dalam pembicaraan tersebut tidak menyinggung masalah apabila terjadi suatu kejadian yang tidak terduga misalnya kecelakaan, kerusakan pada armada dan lain sebagainya siapa yang menanggung pihak perusahaan atau sopir tidak

---

<sup>8</sup> Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk (Jakarta: Robbani Press, 2001), 405.

dijelaskan dalam akad tersebut. Dan dalam akad tersebut tidak pula membahas mengenai berapa upah yang mereka terima saat bekerja sebagai sopir perusahaan.

PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton terdapat 8 pekerja yang bekerja sebagai sopir. Kerja ke 8 sopir tidaklah sama dalam kesehariannya. Ada yang mengirimkan beton ke proyek, ada yang mengirimkan uruk, ada juga yang mengirimkan koral dari gilingan ke pabrik betonnya, ada yang memperbaiki armada dan lain sebagainya semua itu tergantung sedikit atau banyaknya proyek yang dikerjakan dalam satu hari. Oleh karena itu dalam jumlah upah yang diterima antara sopir yang satu dengan yang lainnya pun berbeda.

Sistem pengupahan sopir perusahaan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton sendiri berbeda-beda tergantung dari berapa banyak dan seberapa jauh sopir tersebut mengirimkan beton atau uruk ke proyek dan tidak disebutkan berapa besar upah yang akan diterima dari pengiriman beton dan uruk tersebut. Para sopir akan mengetahui besaran upah pada saat waktu pengupahan diberikan dengan diberi absensi pengiriman beserta jumlah upah yang diterima dalam pengiriman tersebut.<sup>9</sup>

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak akan

---

<sup>9</sup> Andik, *Hasil Wawancara*, PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo, 03 November 2018.

dirugikan. Sehingga terciptalah suatu keadilan diantara mereka. Dalam surat al-Jasiyah (45): 22

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ



Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.<sup>10</sup>

Agama juga menghendaki agar dalam pelaksanaan *Ijārah* itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak pun serta terpelihara pula maksud-maksud mulia yang diinginkan agama. Sehingga ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan aktivitas *Ijārah* diantaranya adalah di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari *muajjir* atau pun dari *musta'jir*. Banyak ayat ataupun riwayat yang berbicara tentang tidak bolehnya berbuat khianat ataupun menipu dalam berbagai lapangan kegiatan, dan penipuan ini merupakan suatu sifat yang amat dicela agama. Dalam kegiatan ini, kedua pihak yang melakukan akad *Ijārah* pun dituntut memiliki pengetahuan yang memadai akan objek yang mereka jadikan sasaran dalam ber*Ijārah*, sehingga antara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan di kemudian hari.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Al-Quran, 45:22.

<sup>11</sup> Karim, *Fiqh Muamalah*, 35.



Dari penjelasan di atas Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang sistem upah sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo berdasarkan tinjauan hukum Islam. Islam mengatur tatanan hukum dalam hubungan hak dan kewajiban manusia dalam berkehidupan bermasyarakat, dalam Islam disebut dengan *muamalah*.<sup>12</sup> Islam memandang bahwa salah satu bentuk *muamalah* adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain.

Menurut peneliti terhadap mekanisme pengupahan sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo menarik untuk diteliti dalam model akad sopir perusahaan dan penetapan besaran upah sopir perusahaan. Oleh karena itu peneliti bertujuan untuk meneliti permasalahan tersebut dengan menulis skripsi dengan judul **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN DI PT. RANCANG BANGUN ADI PERKASA BETON PONOROGO”**.

---

<sup>12</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalah* (Yogyakarta: UII Pres, 2000).7.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap model akad sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem penetapan besaran upah sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini secara umum bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui model transaksi akad sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo ditinjau dari Hukum Islam.
2. Untuk mengetahui sistem penetapan besaran upah perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo ditinjau dari Hukum Islam.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat akademik
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kajian hukum Islam, khususnya pengetahuan yang berkaitan dengan model

akad kerja sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

- b. Sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti mengenai hukum Islam tentang model akad kerja dan sistem penetapan besaran upah.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan maupun pembandingan bagi peneliti lain yang membahas tentang permasalahan akad kerja dan sistem penetapan besaran upah.
- b. Untuk masyarakat umum terutama sopir penelitian ini bisa menjadi pedoman dalam mempertimbangkan prinsip dalam akad kerja dan sistem penetapan besaran upah.

## E. Telaah Pustaka

Berdasarkan dari persoalan di atas maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berupa karya ilmiah skripsi yang digunakan peneliti sebagai tambahan referensi dalam penelitian tersebut.

Skripsi karya Wahyu Nely Gayatri yang berjudul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal. Dengan kesimpulan: Praktik pengupahan pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal dilaksanakan sebagai berikut: pertama, dengan menggunakan sistem maro anak yaitu upah yang diberikan berupa anak sapi (pedet) yang biasanya anak sapi yang pertama yang digunakan sebagai bentuk upah. Kedua menggunakan sistem maro bathi yaitu pengupahan yang diberikan berupa keuntungan dari hasil

penjualan sapi. Namun dalam pelaksanaan yang terjadi di Kecamatan Plantungan ini *Ajr* (buruh) tidak dibayar dengan apa yang telah disepakati di awal akad. Menurut ketentuan hukum Islam mengenai *Ijārah nafs* pada pengupahan atas jasa pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan tidak sesuai dengan hukum Islam. Dalam praktik pemeliharaan sapi yang dilakukan masyarakat Kecamatan Plantungan banyak yang menggunakan kata akad pengupahan atau menggunakan akad *Ijārah*, meliankan dalam pelaksanaannya masyarakat Plantungan lebih menggunakan sistem mudharabah.<sup>13</sup>

Skripsi karya Imam Suhada' Amru yang berjudul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pemetik Daun Kayu Putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo. Dengan kesimpulan: mekanisme pengupahan pemetik daun kayu putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo, ditinjau dari hukum Islam dalam prakteknya di lapangan salah satu syarat sahnya yaitu kerelaan belum sepenuhnya terpenuhi, sebab upah pemetik daun kayu putih pada pengangkutan belum ada. Dan mengenai penetapan standar besaran upah pemetik daun kayu putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo belum sesuai dengan hukum Islam karena dalam prakteknya di lapangan, pelaksanaan

---

<sup>13</sup> Wahyu Nely Gayatri, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal", *Skripsi* (UIN Wali Songo: Semarang, 2008).

pengupahannya tidak sama dengan anggaran dalam penetapan tarif upah KPH Madiun.<sup>14</sup>

Skripsi Makhda Intan Sanusi dengan judul “Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo Di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogiri”, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa transaksi pengupahan pengupasan mlinjo di desa Soco Kecamatan Slogohimo sah menurut fiqh, meskipun tidak disebutkan di awal tetapi sudah menjadi kebiasaan warga setempat. Penetapan pengupahan pengupasan mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo sah menurut fiqh karena meskipun upah yang mereka terima fluktuatif dan besaran upahnya tidak disebutkan di awal kerja, tetapi sudah menjadi adat kebiasaan dalam menetapkan upah buruh. Kedua belah pihak pun sudah saling rela.<sup>15</sup>

Skripsi karya Siti Nurhanik: “Sistem Pengupahan Buruh Tani di Desa Selopamioro Kecamatan Imogiri Kabupaten Bantul Dari Hukum Islam” tahun 2008. Hasil sistem pengupahan Buruh Tani di Desa Selopamioro masih menggunakan kesepakatan adat atau asas tradisi yang sudah menjadi kebiasaan masyarakat setempat adanya kerelaan dan keikhlasan kedua belah pihak disetiap perjanjian tanpa adanya unsur pemaksaan atau mendholimi, dengan pertimbangan manfaat yang ditimbulkan lebih besar dibanding mudaratnya. Sistem pengupahan sudah berkeadilan gender karena sudah disesuaikan dengan pekerjaannya yang dilakukan buruh baik buruh laki-laki

---

<sup>14</sup>Imam Suhada' Amru, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pemetik Daun Kayu Putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo”, *Skripsi* (Ponorogo:STAIN Ponorog, 2015).

<sup>15</sup> Makhda Intan Sanusi, “Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo Di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogori,” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017).



ataupun buruh perempuan yang sudah menjadi ketentuan adat dan tradisi masyarakat tersebut.<sup>16</sup>

Skripsi karya Mirnawati: “Analisis Upah Buruh Tani Padi di Desa Pulau Bayur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi Ditinjau Menurut Ekonomi Islam” tahun 2015. Penulis menyebutkan bahwa dalam sistem pengupahan tani padi di Desa Pulau Bayur menggunakan sistem upah harian. Hasil dalam pengupahan ini para buruh bekerja dari pagi sampai sore dengan upah yang mereka dapatkan sebesar Rp. 50.000 per hari, tetapi kenyataannya upah yang mereka terima tidak seperti yang telah dijanjikan di awal akad, melainkan upah yang mereka terima yaitu berupa beras. Menurut pandangan ekonomi Islam, sistem upah yang berlaku pada buruh tani padi di Desa Pulau Bayur Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi ini belum sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Sistem upah yang belum sesuai dengan prinsip syariah yaitu mereka belum membayar upah dengan tepat waktu dan upah yang diberikan kepada para buruh tani padi tidak seperti yang telah dijanjikan di awal akad oleh pemilik sawah. Sehingga upah yang diterima oleh buruh tani tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan adanya kerjasama ini dapat terlaksana dengan baik serta memberikan manfaat antara kedua belah pihak.<sup>17</sup>

Dari beberapa skripsi di atas yang sama-sama mengambil tema tentang upah, akan tetapi belum ada yang membahas mengenai akad dan

---

<sup>16</sup> Siti Nurhanik, Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Desa Selopamioro Kecamatan Imogiri Kabupaten Bantul Ditinjau Dari Hukum Islam, *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Kalijaga, 2008)

<sup>17</sup> Mirnawati, Analisis Buruh Tani Padi Di Desa Pulau Bayur Kecamatan Centini Kabupaten Singingi Ditinjau Menurut Ekonomi Islam, *Skripsi* (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2015)

penetapan besaran upah menurut hukum Islam mengenai mekanisme pengupahan sopir truk mixer. Sehingga penelitian ini akan membahas secara detail mengenai praktik akad kerja sopir truk mixer dan penetapan besaran upah sopir truk mixer.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field Research*) dengan menggunakan studi deskriptif gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Adapun pokok permasalahan yang akan diteliti adalah tentang Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Pengupahan Sopir Perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif, yaitu metode yang disajikan secara langsung, hubungan antara peneliti dengan informan. Pendekatan ini mendekati sebuah masalah untuk melihat apakah sesuatu itu baik atau buruk, sah atau batal, sesuai atau tidak menurut hukum yang berlaku. Selain itu penelitian ini menggunakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek proses dan makna suatu tindakan yang dilihat secara menyeluruh. Dimana tempat, keadaan, dan waktu yang berkaitan dengan tindakan itu menjadi faktor penting yang harus diperhatikan.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Margono, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), 108.

## 2. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat penuh, sekaligus sebagai pengumpul data. Dalam penelitian ini kehadiran peneliti diketahui statusnya sebagai peneliti oleh subyek atau informan. Oleh karena itu peneliti hadir secara langsung ditengah-tengah informan dan observasi dilakukan secara terang-terangan tanpa ada kerahasiaan dalam menggali data dan informasi secara langsung di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

## 3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi atau daerah yang dijadikan objek penelitian oleh penulis adalah di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo. Lokasi ini menarik untuk diteliti karena model akad kerja dan sistem Pengupahan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo berbeda dengan pabrik-pabrik yang lainnya.

## 4. Data dan Sumber Data

### a. Data

Adapun data-data yang penulis butuhkan untuk memecahkan masalah dalam menyusun penelitian ini diantaranya.

1. Model akad kerja sama sopir perusahaan dengan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.
2. Sistem penetapan besaran upah sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

## b. Sumber Data

Berdasarkan data yang dibutuhkan peneliti, maka peneliti menjadikan sopir truk mixer, sopir tronton, sopir dam truk serta pimpinan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo dan manajer keuangan yang menangani masalah pengupahan.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan Metode Wawancara (*interview*) yaitu percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu wawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan.<sup>19</sup> Metode ini digunakan oleh peneliti untuk menggali data dari responden dan informan dengan cara membuat daftar pertanyaan. Wawancara selanjutnya dengan pihak sopir, pemilik pabrik dan manager yang menangani mengenai pengupahan

## 6. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subyek penelitian. Dokumen yang diteliti dapat berupa berbagai macam, tidak hanya berupa dokumen resmi.<sup>20</sup> Data tambahan yang berupa data tertulis, data statistik, dokumen yang berupa photo serta slip gaji para sopir perusahaan, serta rekap penghitungan gaji sopir perusahaan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, 135.

<sup>20</sup> Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 70.

## 7. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif ini metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah Analisis Induktif, yaitu analisa data untuk memperoleh kesimpulan, dimulai dari pernyataan atau faktor-faktor khusus mengarah pada kesimpulan yang bersifat umum.<sup>21</sup>

## 8. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengecekan keabsahan data dengan teknik *triangulasi*, yaitu peneliti menguji *kredibilitas* dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Teknik ini salah satunya dapat dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Jenis *triangulasi* terdiri dari *triangulasi* peneliti, *triangulasi* metode, *triangulasi* teori, dan *triangulasi* sumber data.<sup>22</sup> Peneliti melakukan perbandingan dari hasil pengamatan langsung di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

## G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam skripsi ini maka penulis mengelompokkan menjadi lima bab, dan masing-masing bab tersebut menjadi beberapa sub bab, semuanya itu merupakan suatu pembahasan yang utuh, yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, sistematika pembahasan tersebut adalah

---

<sup>21</sup> Muhadjir Noeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Bayu Indra Grafindo, 1999), 17.

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 372.



## **BAB PERTAMA, PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan sebagai dasar pembahasan dalam skripsi ini, yang meliputi beberapa aspek yang berkaitan dengan persoalan skripsi, yang diuraikan menjadi beberapa sub bab yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

## **BAB KEDUA, KONSEP UPAH DALAM HUKUM ISLAM**

Bab ini merupakan serangkaian teori yang digunakan untuk menganalisa permasalahan-permasalahan di lapangan. Dalam hal ini diungkapkan mengenai teori perjanjian kerja dan upah dalam hukum islam.

## **BAB KETIGA, PRAKTIK PENGUPAHAN SUPIR PERUSAHAAN DI PT RANCANG BANGUN ADI PERKASA BETON PONOROGO**

Bab ini merupakan penyajian dari hasil pengamatan peneliti meliputi keadaan umum dari di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo. Gambaran khusus tentang model akad sopir perusahaan

dan praktik penetapan besaran upah sopir truk mixer di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

#### **BAB KEEMPAT, ANALISA HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN DI PT RANCANG BANGUN ADI PERKASA BETON PONOROGO**

Bab ini merupakan analisa tinjauan hukum Islam terhadap model akad kerja sopir perusahaan dan praktik penetapan besaran upah sopir perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo

#### **BAB KELIMA, KESIMPULAN**

Bab ini merupakan bab yang paling akhir dari pembahasan skripsi analisis yang berisikan kesimpulan dari seluruh pembahasan, saran dan penutup. Kesimpulan ditulis berdasarkan analisis pada bab IV dimana hasilnya adalah jawaban dari rumusan masalah

## BAB II

### KONSEP UPAH DALAM ISLAM

#### A. Pengertian *Ijārah*.

*Al- Ijārah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti upah, sedang pengertian syara', *al- Ijārah* adalah Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.<sup>1</sup>

Sementara dalam buku Hukum Perjanjian dalam Islam karangan Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis menerangkan bahwa kontrak kerja dapat diartikan *al- Ijārah* (sewa menyewa) yang maksudnya “Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”, dari pengertian tersebut terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini dengan terjadinya peristiwa sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja.<sup>2</sup>

Menurut Helmi Karim dalam buku Fiqh Muamalah menerangkan bahwa *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* Juz 13, Terj. Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1988), 7.

<sup>2</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 52.

<sup>3</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 29.

Ghufron A. Mas'adi dalam bukunya yang berjudul “*Fiqh Muamalah*”. Kontekstual menjelaskan bahwa *Ijārah* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *Ijārah* yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim disebut persewaan, dan *Ijārah* yang mentransaksikan manfaat SDM yang lazim disebut perburuhan.<sup>4</sup>

Upah atau imbalan dalam bahasa Arab disebut juga *Ijārah*. Karena itu lafal *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas.<sup>5</sup> Kata *Ijārah* berasal dari kata *ajr* yang berarti imbalan. Dalam syariat, penyewaan (*Ijārah*) adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Manfaat terdiri dari beberapa bentuk, pertama manfaat benda, kedua manfaat pekerjaan dan ketiga manfaat orang yang mengerahkan tenaganya. Pemilik manfaat yang menyewakan dinamakan dengan *mu'jir*, pihak lain yang mengeluarkan imbalan dinamakan dengan *musta'jir*. Sesuatu yang manfaatnya diakadkan dinamakan *ma'jur*, dan imbalan yang dikeluarkan sebagai kompensasi manfaat dinamakan *ajr* atau *ujrah*.<sup>6</sup>

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab *Ijārah* sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa *Ijārah* berarti ”upah” atau “ganti” atau

---

<sup>4</sup> Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Cet ke. I. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 183.

<sup>5</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Nusa Jaya, 2005).29

<sup>6</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Jakarta: Pena Pundi, 2006).203

imbalan, karena itu lafal *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.<sup>7</sup> Pengertian *Ijārah* menurut istilah syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab fikih Islam sebagai berikut:

1. Menurut ulama Mazhab Hanafi mendefinisikannya dengan Transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.
2. Menurut ulama Syafii mendefinisikannya dengan Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dibolehkan oleh syarak dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syarak disertai sejumlah imbalan yang diketahui.<sup>8</sup>
3. Menurut ulama Maliki dan Hambali mendefinisikannya dengan Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.<sup>9</sup>

Idris Ahmad dalam bukunya *Fiqh Syafii* berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan memberi jalan memberi gantu menurut syarat – syarat tertentu.<sup>10</sup>

Nurimansyah Hasibuan seorang pakar ekonomi industri

---

<sup>7</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*.29

<sup>8</sup> Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001).121

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Idris Ahmad, *Fiqh Al-Syafiiyah* (Jakarta: Karya Indah, 1986).139

mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima pekerja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>11</sup>

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau ujah adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam – macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa dalam menerjemahkan *Ijārah* tersebut janganlah diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas. Dalam arti luas, *Ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu yang dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam kontrak kerja.

*Ijārah* mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku.

Dalam hubungan ini syariat Islam memikulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib

---

<sup>11</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan* (Jakarta: Grafindo Persada, 1997).68



melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya.<sup>12</sup>

## B. Dasar Hukum *Ijārah*

Dasar hukum Pelaksanaan pemberian upah dalam Islam termaktub dalam al-Qur'an dan al-hadits:

1. Al-Qur'an dalam Surat Al-Baqarah ayat 233

فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ  
تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ  
وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya : “Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut, bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”. (QS. Al-Baqarah : 233).<sup>13</sup>

2. Al-Qur'an dalam Surat at-Thalaq: 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَسِّئِنَّ أَجْرَهُنَّ

Artinya: Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya....<sup>14</sup>

Maksud dari ayat ini adalah berilah imbalan terhadap orang yang sudah bekerja terhadapmu. Adapun yang menjadi landasan *Ijārah* dalam ayat di atas adalah ungkapan, maka berikanlah upahnya dan, apabila

<sup>12</sup> Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Datang Menurut Islam*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2008), 326.

<sup>13</sup> al-Qur'an, 2: 233.

<sup>14</sup> al-Qur'an, 65: 6.

kamu memberikan pembayaran yang patut, hal ini menunjukkan adanya jasa yang diberikan berkat kewajiban membayar upah secara patut.<sup>15</sup>

### 3. Al-Qur'an dalam Surat al-Qasas : 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِن خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

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.<sup>16</sup>

Maksud dari ayat ini adalah kita dibolehkan untuk menyewa jasa seseorang untuk bekerja terhadap kita dan ciri ciri orang yang dibolehkan untuk disewa jasanya adalah orang orang yang kuat dan dapat dipercaya

### 4. Al-Qur'an dalam Surat az-Zukhruf : 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ <sup>ع</sup> نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا <sup>ع</sup>  
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا <sup>ط</sup> وَرَحْمَتُ  
رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: 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.<sup>17</sup>

Maksud dari ayat ini adalah kita harus saling berbagi dengan sesama manusia.

<sup>15</sup> Ibnu Hajar, *Bulughul Maram* (Surabaya: Mutiara Ilmu, 1995).387

<sup>16</sup> al-Qur'an, 28: 26.

<sup>17</sup> al-Qur'an, 43: 32.

5. Dalam riwayat Ibnu Majah, Rasulullah saw. bersabda:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

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 Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata Rasulullah swa bersabda: “Berikanlah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka” (hadis riwayat ibnu majah)<sup>18</sup>

Hadis di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerja termasuk orang yang dimusuhi oleh Rasulullah saw. pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan.<sup>19</sup>

Dari dasar hukum yang tersebut di atas menerangkan bahwa Allah Swt menjelaskan bahwa membolehkan sewa menyewa pada penyusuan, dan apabila sewa menyewa seperti itu diperbolehkan maka diperbolehkan juga sewa menyewa yang sama seperti dimaksud dalam dalil tersebut, dalam artian seorang manusia diperbolehkan untuk menyewakan tenaganya sebagai pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan. Serta Menerangkan bahwa seorang

<sup>18</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah* (Beirut: Dar al-Fikr, n.d.).817

<sup>19</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Grafindo Persada, 2005).116

pengusaha harus bertanggung jawab dalam pembayaran upah pekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuatnya.

### C. Rukun dan Syarat Sahnya *Ijārah*

#### 1. Rukun *Ijārah*

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *Ijārah* senantiasa I perhatikan ketentuan-ketentuan yang bias menjamin pelaksanaannya agar tidak merugikan salah satu pihak dan maksud-maksud mulia yang diinginkan agama dapat terpelihara. Dalam rangka ini, para *fuqahā* menyusun konsep rukun-rukun yang ahrus dipenuhi dalam akad *Ijārah*.

Rukun *Ijārah* ada empat yaitu :

- a. Dua orang yang berakad : Dua orang yang berakad adalah penyewa dengan orang yang menyewakan. terdiri atas *mu'jir* (pihak yang memberikan *Ijārah*), *musta'jir* (orang yang membayar *Ijārah*)<sup>20</sup>
- b. *Sighat* dalam akad *Ijārah* adalah bahasa transaksi berupa *Ijāb qobūl* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *Ijāb qobūl* untuk melakukan sewa-menyewa dan upah-mengupah.<sup>21</sup>
- c. Imbalan Imbalan atau upah dalam *Ijārah* harus sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan *Ijārah* bisa saja berupa benda material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan

<sup>20</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*.34

<sup>21</sup> Ibid.177

dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran.<sup>22</sup>

Imbalan atau upah yang diberikan yaitu harus suci, juga upah harus merupakan sesuatu yang bermanfaat. Upah juga harus dapat diserahkan sehingga tidak sah upah dalam bentuk burung di udara. Juga disyaratkan upahnya dapat diketahui oleh kedua pelaku akad. Upah sewa dalam *Ijārah* harus jelas, tertentu dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.<sup>23</sup>

Pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, pada garis besar *Ijārah* secara umum yaitu:

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu 'ain, seperti rumah, pakaian, dan lain-lain.
2. Pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh nafs, seperti seorang pelayan. Jenis pertama mengarah kepada sewa-menyewa, dan jenis kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.<sup>24</sup>

Jadi karena itulah bahwa *Ijārah* itu berlaku umum, soal perburuhan pun termasuk dalam bidang *Ijārah*. Imbalan ada yang tidak berhak didapat dan ada yang berhak didapat, yaitu:

1. Imbalan yang tidak berhak didapat.

<sup>22</sup> Ibid.36

<sup>23</sup> Wahbah az - Zuhayli, *Al- Fiqh Al Islam Wa Adilatuhu Abdul Hayyie Al Kattani*.409

<sup>24</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*.34

Imbalan tidak berhak dimiliki dengan akad semata, menurut para ulama Mazhab Hanafi. Boleh disyaratkan agar imbalan didahulukan sebagian dan ditangguhkan sebagian yang lain, sesuai dengan kesepakatan dua orang yang berakad. Ketika tidak ada kesepakatan untuk mendahulukan atau menangguhkan imbalan, apabila imbalan ditetapkan berdasarkan waktu tertentu maka ia wajib dibayarkan setelah waktu tersebut berakhir.

Apabila akad penyewaan dilakukan pada sebuah pekerjaan (pengupahan) maka upah wajib dibayarkan ketika pekerjaan tersebut selesai. Apabila akad dilakukan tanpa ikatan, tanpa disyaratkan penyerahan imbalan dan tanpa ditetapkan penangguhannya, maka menurut Abu Hanifah dan Malik, imbalan wajib dibayarkan bagian per bagian, sesuai dengan tahapan diterimanya manfaat.<sup>25</sup>

2. Imbalan yang berhak didapat. Imbalan berhak didapatkan dengan hal-hal berikut ini:

a) Penyelesaian pekerjaan. Dalilnya adalah sabda

Rasulullah saw. :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرْقُهُ

<sup>25</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah, Abu Syaqqina Dkk* (Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, 2013).154



Artinya: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering

b) Pengambilan manfaat secara sempurna apabila akad dilakukan pada barang. Apabila barang tersebut rusak sebelum diambil manfaatnya dan masa penyewaan belum berlalu sedikit pun maka penyewaan batal.

c) Kemungkinan untuk mengambil manfaat secara sempurna, yaitu ketika telah berlalu suatu masa yang di dalamnya manfaat mungkin diambil secara sempurna, meskipun manfaat tidak benar-benar diambil.

d) Pendahuluan imbalan atau kesepakatan dua orang yang berakad untuk mendahulukan imbalan.<sup>26</sup>

#### d. Manfaat

Disyaratkan atas manfaat merupakan suatu yang bernilai, baik secara syarak maupun kebiasaan umum. Disyaratkan pula manfaat itu dapat diserahkan oleh pemiliknya, juga disyaratkan manfaatnya dapat diperoleh oleh penyewa bukan oleh orang yang menyewakan. Disyaratkan juga dalam manfaatnya tidak ada maksud mengambil barang

---

<sup>26</sup> Ibid.

dengan sengaja, juga disyaratkan pada manfaat harus diketahui jenis, ukuran, dan sifatnya dengan menjelaskan objek manfaat, jenis, sifat dan ukuran waktunya.<sup>27</sup>

## 2. Syarat-syarat upah

Adapun syarat-syarat *Ijārah* menurut Abdul Aziz Dahlan bukunya yang berjudul Ensiklopedia Islam, yaitu:

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. menurut ulama Mazhab Syafii dan Hambali disyaratkan telah balig dan berakal. oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal seperti anak kecil dan orang gila *Ijārah*nya tidak sah. Akan tetapi ulama Hanafi berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus dalam usia *baligh*. oleh karenanya anak yang baru *mumayiz* pun boleh melakukan akad *Ijārah* hanya pengesahannya perlu persetujuan walinya.
- b. Kedua belah pihak berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad *Ijārah*. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad *Ijārah*nya tidak sah. hal ini sesuai dengan firman allah QS An nisa ayat 29

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ  
تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali

<sup>27</sup> Wahbah az - Zuhayli, *Al- Fiqh Al Islam Wa Adilatuhu Abdul Hayyie Al Kattani*.386

dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

- c. Manfaat yang menjadi objek *Ijārah* harus diketahui sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari.
- d. Objek *Ijārah* itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, para ulama fikih sepakat bahwa tidak boleh menyewakan suatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa.
- e. Objek *Ijārah* itu sesuatu yang diharamkan oleh syarak. Oleh sebab itu, para ulama fikih sepakat mengatakan tidak boleh menyewa seorang untuk menyantet.
- f. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa
- g. Objek *Ijārah* itu merupakan suatu yang biasa disewakan. Upah atau sewa dalam *Ijārah* harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.<sup>28</sup>

Menurut Saleh al-Fauzan dalam buku yang berjudul *fiqh sehari-hari* menyebutkan bahwa syarat sah *Ijārah* adalah sebagai berikut:

- a. *Ijārah* berlangsung atas manfaat.
- b. Manfaat tersebut dibolehkan.
- c. Manfaat tersebut diketahui.

---

<sup>28</sup> Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedia Hukum Islam* (Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve, 2006).661

- d. Jika *Ijārah* atas benda yang tidak tertentu maka harus diketahui secara pasti ciri-cirinya.
- e. Diketahui masa penyewaan.
- f. Diketahuinya ganti atau bayarannya.
- g. Upah sewa berdasarkan jerih payah yang memberikan jasa.<sup>29</sup>

#### D. Macam-macam dan Jenis Upah

Upah dibedakan menjadi dua yakni :

1. Upah yang sepadan (*ujrah al mithli*)

*Ujrah al mithli* adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja pada saat terjadi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukannya tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Saleh Al-Fauzan, *Fiqh Sehari Hari* (Jakarta: Gema Insani Press, 2006).483

<sup>30</sup> M Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah* (Jakarta: Logos, 1999).99

## 2. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*)

Upah yang disebut (*ujrah al-musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *mu'jir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syarak.

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*ajrun musamma*). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah di sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ajr al mithli*)<sup>31</sup>

Adapun jenis – jenis upah pada awalnya terbatas dalam beberapa jenis saja, tetapi setelah terjadi perkembangan dalam bidang muamalah pada saat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, diantaranya :

### 1. Upah atas ibadah<sup>32</sup>

Para ulama berbeda pendapat dalam hal upah atau imbalan terhadap pekerjaan – pekerjaan yang sifatnya ibadah atau perwujudan ketaatan pada Allah. Mazhab Hanafi berpendapat bahwa Ijārah dalam perbuatan ibadah atau ketaatan kepada Allah

<sup>31</sup> Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996).103

<sup>32</sup> Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana, 2012).280

seperti menyewa orang lain untuk sholat, puasa, haji atau membaca Alquran yang pahalanya dihadiahkan kepada orang tertentu seperti kepada arwah orang tua yang menyewa menjadi muazin, menjadi imam, dan lain – lain yang sejenis, haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan.

Menurut Mazhab Hambali, boleh mengambil upah dari pekerjaan – pekerjaan mengajar Al-quran dan sejenisnya, jika tujuannya termasuk mewujudkan kemaslahatan. Tetapi haram hukumnya mengambil upah jika tujuannya termasuk kepada takarub kepada Allah.

Menurut Mazhab Maliki, Syafii dan Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah sebagai imbalan mengajar Alquran dan kegiatan – kegiatan sejenis, karena hal ini termasuk jenis imbalan dari perbuatan yang diketahui (terukur) dan dari tenaga yang diketahui pula.

Ibnu Hazm mengatakan bahwa pengambilan upah sebagai imbalan mengajar Alquran dan kegiatan sejenis, baik secara bulanan atau secara sekaligus dibolehkan dengan alasan tidak ada nash yang melarangnya.

## 2. Mengupah ibu menyusui

Mengupah ibu menyusui yang dimaksud adalah bukan ibu kandungnya. karena seorang laki – laki tidak boleh mengupah istrinya untuk menyusui anaknya sendiri karena ini merupakan



suatu kewajiban atasnya dalam hubungan antara dia dan Allah Swt.<sup>33</sup>

Mengupah ibu menyusui yang dimaksud adalah ibu inangnya. Boleh mengupah inang selain ibu dengan upah tertentu. boleh juga dengan imbalan makanan yang dimakannya dan pakaian yang dipakainya. ketidakjelasan upah dalam kondisi ini tidak akan menimbulkan persengketaan. Biasanya pengupah bermurah hati dan bersikap dermawan kepada inang demi kasih sayangnya kepada anak.

### 3. Mengupah orang dengan imbalan pakaian dan makanan

Abu Hanifah membolehkan dalam konteks jasa menyusui oleh selain pembantu (pelayan). Sedangkan Imam Syafii, Abu Yusuf, Muhammad Hadiwiyah dan al-Manshur Billah berpendapat tidak sah karena upah yang akan diterima dianggap tidak konkret.<sup>34</sup>

Ulama Mazhab Maliki yang membolehkan untuk mempekerjakan pekerja dengan imbalan makanan yang dimakannya dan pakaian yang dipakainya berpendapat bahwa hal itu disesuaikan dengan tradisi yang berlaku.

### 4. Perburuhan

Di samping sewa-menyewa barang, sebagaimana yang telah diutarakan di atas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan

<sup>33</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*.155

<sup>34</sup> Ibid.

tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan.<sup>35</sup>

### **E. Penentuan Upah**

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan Upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang di berikan oleh si pekerja itu.<sup>36</sup>

Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material, dalam Alquran surah an-Nisa ayat 32.

---

<sup>35</sup> Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Menurut Islam* (Bandung: Diponegoro, 1984).325

<sup>36</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*.35

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا<sup>ط</sup>  
 وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ<sup>ج</sup> وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ<sup>ق</sup> إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا



Artinya: 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 yg mereka usahakan dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yg mereka usahakan, & mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.<sup>37</sup>

Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah, Pendekatan ilmu Alquran dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan suatu hal yang terpenting yang harus diperhitungkan.<sup>38</sup> Dalam Alquran maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi gaji kepada para pekerjanya sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Allah.

<sup>37</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*.118

<sup>38</sup> M Abdul Manan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam* (Semarang: Sabana Press, 2003).118

Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan, berdasarkan keterangan serta dalil-dalil di atas bahwasannya upah yang layak bukanlah suatu konsesi tetapi suatu hak asasi. Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan harta, uang ataupun jasa. Sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas, apabila tidak jelas maka tidak akan sah transaksi tersebut, pendek kata upah atau gaji haruslah jelas sehingga menafikan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan, karena pada dasarnya semua transaksi harus bisa menafikan permusuhan di antara manusia dan sebelum kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya.

Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya, apabila gaji disyaratkan untuk diberikan harian, bulanan atau kurang dari itu ataupun lebih maka gaji tersebut tetap harus diberikan sesuai dengan kesepakatan tadi. Upah tidak hanya milik sekedar akad, menurut Mazhab Hanafi, mensyaratkan, mempercepat upah dan menanggukkan sah seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menanggukkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu. Maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut, misalnya orang

yang menyewa rumah untuk selama satu bulan kemudian masa satu bulan tersebut telah berlalu maka ia wajib membayar sewaan, jika akad *Ijārah* untuk suatu pekerjaan maka kewajiban pembayaran upahnya, pada waktu berakhirnya pekerjaan.<sup>39</sup> Wahbah al-Zuhaili yang menyatakan bahwa upah disyaratkan harus:

1. Berupa harta yang dapat diketahui keberadaannya Persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda Rasulullah saw. yang artinya barang siapa mempekerjakan pekerja hendaklah ia memberitahu upahnya.<sup>40</sup>
2. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *Ijārah* seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan upah secara sewa menempati rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan yang serupa.<sup>41</sup>

Mengenai perkiraan upah Taqiyudin an-Nabhani menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya dalam memproduksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda dan berangkat dari adanya jual beli, sedang upah berangkat dari *Ijārah*, dan juga karena upah itu merupakan kompensasi dari jasa pekerjaan yang disesuaikan dengan nilai kegunaannya selama upah tersebut ditentukan di antara keduanya, disamping itu juga menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seorang pekerja bisa mengendalikan seorang pemberi pekerja dengan menaikkan atau menurunkan upah seenaknya sendiri dengan alasan turun dan

---

<sup>39</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah, Abu Syaqqina Dkk.*209

<sup>40</sup> Wahbah az - Zuhayli, *Al- Fiqh Al Islam Wa Adilatuhu Abdul Hayyie Al Kattani.*400

<sup>41</sup> Ibid.

naiknya harga. Di lain pihak tidak bisa diklaim bahwa pemaksaan seorang pemberi kerja pada saat memberikan upah yang telah ditentukan dalam kondisi menurunnya harga barang yang telah dihasilkan akan menyebabkan keluarnya seorang pekerja, yang terjadi ketika barang di pasaran secara keseluruhan merosot.<sup>42</sup>

Dalam Islam penentuan perkiraan upah di saat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*. Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling

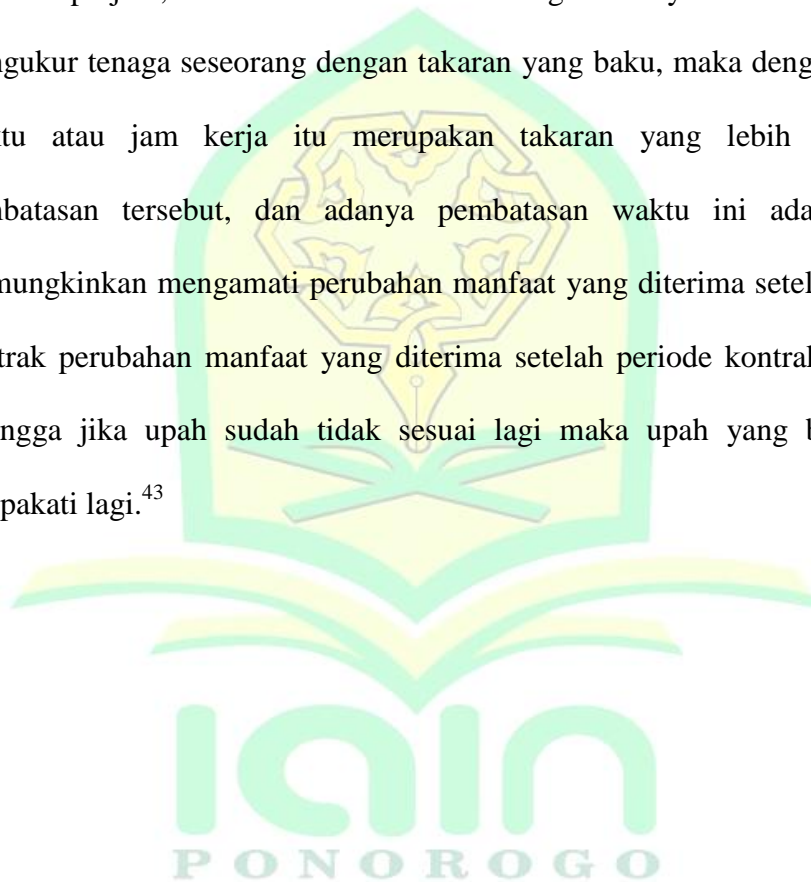
---

<sup>42</sup> Taquuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*.107



melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*).

Tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini adalah untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.<sup>43</sup>



---

<sup>43</sup> Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam* (Jakarta: Danic Press, 2004).195

**BAB III**

**PRAKTIK PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN DI**

**PT. RANCANG BANGUN ADI PERKASA BETON PONOROGO**

**A. Profil PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton**

PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton awalnya merupakan Perusahaan Jasa yang bergerak dalam bidang Jasa Kontruksi yaitu CV. Rancang Bangun Adi Perkasa telah mampu bersaing dalam melayani Pengguna Jasa dibidang Jasa Kontruksi, itu semua tak lepas dari kerja keras team selama ini yang selalu konsisten memperbaiki kualitas pekerjaan disamping komitmen yang selalu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan berbagai kursus ketrampilan dan keahlian di masing-masing Bidang Pekerjaan.

CV. Rancang Bangun Adi Perkasa Berdiri pada awal tahun 2000 yang berkedudukan di Jalan Raya Gandu no. 100 Mlarak Ponorogo perusahaan ini mengembangkan usahanya di bidang jasa layanan kontruksi, Seiring berkembangnya waktu semakin banyak nya pekerjaan kontruksi yang di dapatkan oleh CV. Rancang Bangun Adi Perkasa. Pendiri CV. Rancang Bangun Adi Perkasa berinisiatif untuk memperluas bidang usaha yaitu dengan mendirikan pabrik beton sendiri pada tahun 2016 yang di beri Nama PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton yang berkedudukan di jalan. Raya gandu no.7.

PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton merupakan pabrik beton yang mensuplay beton readymix yang sampai sekarang telah banyak mendapat kepercayaan dari kalangan swasta, pemerintah maupun perorangan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pengecoran dalam bidang pembangunan gedung, Jalan dan Jembatan, Jaringan Pengairan, Perumahan Permukiman, dan lain lain dengan berbagai mutu yang diinginkan.<sup>1</sup>

Di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton terdapat beberapa pekerja, dimana pekerja tersebut di bagi menjadi beberapa tim sesuai dengan kemampuannya. Adapun tim yang ada di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton yaitu: tim Operator, tim kantor, tim sopir dan tim bengkel. Adapun struktur dari perusahaan sebagai berikut.

#### **B. Perjanjian Kerjasama Sopir Perusahaan dengan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton**

Dalam hal penjarangan atau perekrutan karyawan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton tidak terdapat tes khusus, akan tetapi ketika membutuhkan karyawan melakukan publikasi dan jika ada yang melamar melakukan panggilan kepada pihak pelamar untuk dilakukan interview atau wawancara secara langsung dengan di tanya mulai dari identitas, kemampuan, kekurangan, keahlian yang dimiliki serta pengalaman kerja sebelumnya. Khusus untuk pelamar dengan job desk sopir diwajibkan untuk memiliki keahlian atau pengalaman menjadi driver kendaraan besar (tronton, bis, truk

---

<sup>1</sup> Novian Hardianto, *Hasil Wawancara*, 28 Maret 2019.

besar ataupun yang lain) yang sekiranya mampu untuk mengendarai truk mixer dan truk-truk lainnya.<sup>2</sup>

Setelah PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton merasa cocok dengan karyawan tersebut dan menganggap mampu untuk menjalankan job description yang diinginkan oleh PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton maka karyawan tersebut di terima, sebelum melakukan pekerjaan sekaligus pada interview terakhir antara Perusahaan dan karyawan melakukan kesepakatan kerja atau melakukan perjanjian kerja sama secara lisan tidak ada perjanjian secara tertulis.

Pada saat melakukan perjanjian kerja bersama PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton menjelaskan secara lisan terkait:<sup>3</sup>

1. Job description pekerjaan
2. Aturan kerja
3. Kewajiban karyawan
4. Hak yang akan didapat karyawan
5. Punishment jika melanggar aturan kerja

PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton menekankan kedisiplinan, loyalitas serta kekeluargaan dalam bekerja. Walaupun tidak terdapat surat perjanjian tertulis PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton tetap memegang teguh perjanjian dan aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan diawal.<sup>4</sup>

Dalam hal perjanjian kerja bersama antara calon sopir perusahaan dengan perusahaan melakukan kesepakatan terkait dengan:

---

<sup>2</sup> Ahmad Ulil Albab, *Hasil Wawancara*, 28 Maret 2019.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Ibid.

1. Sistem kerja : sistem kerja sopir perusahaan yang berada pada PT Rancang Bangun Adi Perkasa Beton memiliki beberapa bentuk kerjasama yaitu sistem kerja harian, sistem kerja Ritase.
2. Jam kerja : jam kerja yang ditetapkan perusahaan untuk pekerja dengan sistem kerja harian mulai jam 07.00 sampai dengan jam 16.00 di buktikan dengan presensi *Finger Print*, untuk jam kerja dengan sistem kerja ritase mulai jam 07.00 samapi dengan selesainya proyek yang dikerjakan.
3. Sistem upah : sistem upah yang dibahas dalam perjanjian kerja bersama antara calon sopir dengan perusahaan berdasarkan sistem kerja dan jam kerja adalah apabila sopir mengambil kontrak kerja pekerja harian maka gaji dihitung berdasarkan kehadiran yakni 100.000 per hari dan dibayarkan pada awal bulan di bulan berikutnya, dan untuk sistem kerja ritase upah di hitung berdasarkan kilometer dan banyaknya ritase yang didapat, untuk pembayaran gaji diakumulasi selama satu bulan dibayarkan pada awal bulan berikutnya.

### **C. Sistem Kerja Sopir Perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton**

Sistem kerja masing-masing bagian yang ada dalam PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton berbeda-beda, khusus untuk sopir Truk perusahaan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton menggunakan sistem borongan dan harian, dimana untuk tenaga sopir mixer PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton didasarkan pada volume atau satuan hasil kerja, sedangkan

untuk sopir dump truck menggunakan sistem harian. Contoh pak Budi sebagai sopir dump truck dia melayani pengiriman material dari *stone crusher* ke *batching plant*, sedangkan pak Andik adalah salah satu sopir truk mixer di beri tugas oleh PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton untuk mengoprasikan truk mixer dengan tujuan proyek pembangunan kampus IAIN Ponorogo, dan pada hari itu juga pak Andik mengirim beton ke jenangan, besoknya ke sukorejo dan seterusnya. Sedangkan bapak Rohmad dalam waktu yang bersamaan hanya bisa menyelesaikan satu pekerjaan dengan jarak tempuh yang berbeda yakni bapak Rohmad hanya mengantarkan beton ke jetis, serta sopir yang lain mengirimkan beton atau urug ke tempat lain yang tentu sudah berbeda lagi.<sup>5</sup>

Jangkauan pelayanan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton sudah mencapai kabupaten Ponorogo, volume pekerjaan dan lokasi pekerjaan berdeda-beda Sehingga kinerja bapak Andik, bapak Rohmad dan sopir-sopir yang lain tersebut dihitung berdasarkan kinerja yang dilaksanakan yakni jarak tempuh yang dijalankan masing-masing sopir.<sup>6</sup>

#### **D. Sistem Penetapan Besaran Upah Sopir Perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton**

Ketika berbicara terkait dengan pekerjaan dan sistem kerja secara otomatis maka disitu muncul upah/gaji dan sistem pengupahan/sistem penggajian. Seperti yang disampaikan bapak Ahmad ulil Albab pada saat wawancara beliau menjelaskan terkait dengan gaji.

---

<sup>5</sup> Ahmad Ulil Albab, *Hasil Wawancara*, 03 April 2019.

<sup>6</sup> Ibid.



“Yo nek masalah gaji beda antara yang sopir dump sama sopir mixer, kalau sopir dump gajinya harian. Kalau yang mixer gajinya tergantung dari ritase, la ritasemnya iku km x 3000.”<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ahmad ulil Albab bahwa Pada PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton, untuk pak Budi sebagai sopir dump truck mendapat gaji harian yang sudah disepakati dan diterima pada akhir bulan sesuai jumlah hari kerja. sedangkan untuk sopir truk mixer menggunakan sistem kerja borongan dimana upah dihitung berdasarkan dengan volume kerja dan periode pembayaran pada akhir bulan berdasarkan ritase dan jarak tempuh dengan teknis penghitungan gajinya adalah jarak tempuh pengiriman x 3000.

Semisal dalam satu hari bapak Andik mengirim beton ke sukorejo 1 rit dan ke pintu 1 rit, ke sukorejo dengan jarak tempuh 18 km x 3.000, yakni 54.000 dan ke jenangan dengan jarak tempuh 10 km x 3.000, yakni 30.000. maka dalam satu hari bapak Andik mendapatkan upah sebanyak 84.000. Dan di hari yang sama bapak Rokhim mendapat job kirim ke brahu 4 rit dengan jarak tempuh 5 km x 3.000, yakni 15.000 x 4rit yakni 60.000.

Jadi gaji/upah yang di terima masing masing sopir PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton pada akhir periode penggajian berbeda beda sesuai dengan kinerja yang di jalankan. Seperti hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada beberapa sopir yang ada di PT.Rancang Bangun Adi Perkasa Beton.

---

<sup>7</sup> Ahmad Ulil Albab, *Hasil Wawancara*, 03 April 2019.

Sistem penetapan besaran upah pada sopir perusahaan yang biasa membawa dump truk yakni pak budi mengatakan:

“Kulo ki dapet gajine sehari dapet 100.000 mbak. Kan kulo kerjane cuman kirim koral dari gilingan ke pabrik. Tapi nek dapet proyek kirim keluar kulo dapet gaji beda mbak, tergantung kulo kirimnya kemana.”<sup>8</sup>

dan pak angga sebagai sopir dump truk untuk proyek luar mengatakan:

“Aku khusus kirim keluar perusahaan mbak, gajine ya ritase. Retasanya sesuai dari yang udah di tetapin nduwuran. Hehehe, kulo manut nduwuran sih.”<sup>9</sup>

Pak rohmad sebagai sopir mixer juga mengatakan:

“Nek saya gajine ritase mbak, solanya sistemnya borongan, jadi ya gaji sesuai dari sehari iki kirim kemana aja. La bulan wingi aku oleh gaji 715.000 soalnya bulan wingi kan aku disewa di trenggalek jadi yang bayari dari trenggalek. Nek bulan ini aku dapet 2.600.000 dari perusahaan.”<sup>10</sup>

Gaji bapak Rohmad yang diterima pada September dan Oktober berbeda dengan gaji bapak Andik. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Andik beliau bercerita:

“Saya bulan kemaren dapet gaji 2.900.000 mbak solanya saya bulan kemaren dapat proyek ke sooko yang jangkauan nya agak jauh, sehari paling dapet 3 rit aja, tapi gajinya kesana kan banyak di bandingan dengan kalu kirim ke daerah sekitar sekitar sini aja”.<sup>11</sup>

Ketika peneliti menanyakan kepada bapak Budi, bapak Rohmad dan bapak Andik selaku sopir, apakah beliau menerima slip gaji atau tidak? Mereka menjawab bahwa slip gaji diberikan dengan beserta rincian pengiriman dalam satu bulan.

<sup>8</sup> Budi, *Hasil Wawancara*, 08 November 2020.

<sup>9</sup> Angga, *Hasil Wawancara*, 08 November 2020.

<sup>10</sup> Rohmad, *Hasil Wawancara*, 08 November 2020.

<sup>11</sup> Andik, *Hasil Wawancara*, 08 November 2020.

Jadi bisa dibahasakan dengan bahasa penulis, bahwa sopir pada PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton gaji yang diterima berdasarkan kinerja yang dilaksanakan. Dan pembayaran di berikan setiap awal bulan berikutnya, semisal kinerja bulan September diberikan diawal bulan Oktober dan kinerja bulan Oktober diberikan pada bulan November dengan akumulasi dari beberapa gaji pekerjaan yang dilakukan pada bulan itu.



**BAB IV**

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME**

**PENGUPAHAN SOPIR TRUK PERUSAHAAN**

**PT. RANCANG BANGUN ADI PERKASA BETON PONOROGO**

**A. Analisis Hukum Islam Terhadap Model Akad Kerja Sopir Perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo**

*Ijārah* tidak hanya diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas. Dalam arti luas, *Ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu yang dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam kontrak kerja. Seperti halnya yang dilaksanakan pada PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo, perusahaan ini menukar tenaga sopir dengan imbalan dalam jumlah tertentu.

*Ijārah* mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku. Dalam PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo karena tanpa adanya tenaga sopir pekerjaan tidak akan terselesaikan. Dalam rangka menyelesaikan pekerjaan maka merekrut sopir

dump maupun mixer menggunakan sistem harian dan borongan.

PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo memberi kan imbalan/upah sebagai ganti manfaat sesuai dengan volume kinerja sopir, sehingga masing-masing sopir akan menerima gaji yang berbeda karena kinerja berbeda dan itu semua sudah di jelaskan dan disepakati diawal ketika hendak bergabung dengan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

Dalam hubungan ini syariat Islam memikulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya. Walaupun di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo tidak terdapat kontrak tertulis, disitu tetap terdapat kewajiban yang harus di tunaikan pekerja (sopir) serta setelah memenuhi kewajiban pekerja mendapatkan hak yang harus diterimanya atau kewajiban yang harus ditunaikan perusahaan.

Dalam Islam akan dianggap sah apabila telah memenuhi syarat rukun *Ijārah*, adapun rukun dari *Ijārah* adalah

a. Adanya ijab dan qabul

Seperti yang dijelaskan pada bab dua bahwa ijab qabul akan terjadi dengan sempurna dan sah apabila antara dua pihak dengan sukarela, dan menimbulkan kewajiban atas masing- masing secara timbal balik. Seperti halnya yang dilaksanakan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton

Ponorogo, mereka antara pekerja dengan perusahaan melakukan kesepakatan secara lisan dan saling menyanggupi kewajibannya masing-masing.

b. Adanya dua pihak yang mengadakan akad

Suatu akad akan dinamakan akad sah apabila terjadi pada orang-orang yang berkecakapan, objeknya dapat menerima hukum akad, dan akad itu tidak terdapat hal-hal yang menjadikannya dilarang *syara'*. Dengan kata lain, akad sah adalah akad yang dibenarkan *syara'* ditinjau dari rukun-rukunnya maupun pelaksanaannya, rukun yang kedua ini sudah dipenuhi oleh PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo dengan adanya dua pihak yang mengadakan perjanjian yakni pihak calon sopir dan perusahaan yakni PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo

c. Adanya obyek (*ma'qud alaih*)

Dalam hal *ma'qud alaih* PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo mengambil objek perjanjian berupa tenaga manusia atau keterampilan yakni keahlian mengendarai truk mixer dan dump truck, karena tanpa adanya obyek, maka tidak akan terwujud suatu akad, hal ini untuk menghindari adanya unsur penipuan dalam bidang pekerjaan dan pemberian upah.

Adapun Syarat dari keabsahan akad *Ijārah* adalah:

- a. Masing-masing pihak rela untuk melakukan perjanjian sewa menyewa, maksudnya kalau di dalam perjanjian sewa menyewa itu terdapat unsur



paksaan, maka sewa menyewa itu tidak sah. Jika dalam konteks pekerjaan maka disini tidak ada unsur paksaan antar kedua yang melakukan kontrak yakni jika dalam PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo adalah sopir dengan perusahaan tidak ada paksaan dalam melaksanakan kewajibannya.

- b. Harus jelas dan terang mengenai obyek yang diperjanjian, Dalam hal kontrak kerja termasuk juga jelas dalam hal suatu pekerjaan yang akan dikerjakan, upah yang akan diterima, masa waktu bekerja dan lain sebagainya. Pada saat interview PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo menjelaskan job deskripsi serta upah yang akan diberikan dan hak haknya yang akan didapat.
- c. Obyek sewa menyewa dapat digunakan sesuai peruntukannya, Dan dalam hal kontrak kerja dapat diartikan hasil suatu pekerjaan yang telah dikerjakan itu sesuai dengan yang telah diperjanjian sebelumnya, sehingga pengusaha dan pekerja tidak ada yang dirugikan, sama halnya yang ada pada PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo pekerja harus menjalankan job deskripsi yang telah di jelaskan di awal mau kerja seperti yang tertuang pada bab tiga point hak dan kewajiban sopir truk mixer dan sopir dump truck.
- d. Obyek sewa menyewa dapat diserahkan, dalam hal kontrak kerja dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara kedua pihak. Yakni sopir harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah di perjanjian dan PT. Rancang

Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo dapat menerima manfaat dari apa yang di laksanakan oleh sopir yakni beton yang telah di pesan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo dapat sampai kepada konsumen dengan kondisi baik.

- e. Kemanfaatan obyek yang diperjanjikan adalah yang dibolehkan dalam agama, dalam hal ini PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo mengambil manfaat dari sopir adalah berupa keahlian dalam mengendarai truk mixer dan dump truck dan kecakapan mengelola job deskripsi yang telah di berikan oleh perusahaan yang sudah dijelaskan pada bab tiga, dan manfaat yang di ambil PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo halal tidak melanggar syariat.

Secara keseluruhan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo dalam melakukan perjanjian kerja bersama baik yang sistem kerja harian dan ritase dari aspek syarat dan rukun sudah terpenuhi walaupun tidak terdapat perjanjian tertulis, karena berdasarkan syarat dan rukun yang tertuang pada hukum islam tidak terdapat aturan bahwa perjanjian kerja bersama dalam hal pekerjaan harus tertulis.

## **B. Analisis Hukum Islam Terhadap Penetapan Besaran Upah Sopir Perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo**

Dalam syariat, penyewaan (*Ijārah*) adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Manfaat terdiri dari beberapa bentuk, pertama manfaat benda, kedua manfaat pekerjaan dan ketiga manfaat orang yang mengerahkan tenaganya. Pemilik manfaat yang menyewakan dinamakan

dengan *mu'jir* yakni dalam konteks ini adalah sopir, pihak lain yang mengeluarkan imbalan dinamakan dengan *musta'jir* yaitu PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton. Sesuatu yang manfaatnya diakadkan dinamakan *ma'jur* yaitu keahlian pekerjaan berupa sopir truk mixer dan dump, imbalan yang dikeluarkan sebagai kompensasi manfaat dinamakan *ajr* atau *ujrah* yakni gaji yang dikeluarkan oleh PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton untuk sopir mixer dan dump

Dari uraian yang ada di bab dua dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *ujrah* adalah *pembayaran* atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam – macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya. Pada PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton dalam hal mempekerjakan seseorang menjadi sopir memberikan upah berupa gaji yang diberikan pada akhir periode tutup buku bulanan. Dengan system harian dan borongan sehingga penggajian berdasar volume kinerja masing-masing sopir.

Demi keabsahan dalam pemberian upah maka diperlukan perhatian terkait syarat rukunnya diantaranya adalah:

Rukun upah (*Ijārah*) ada empat yaitu :

- a. Dua orang yang berakad : Dua orang yang berakad adalah penyewa dengan orang yang menyewakan. terdiri atas *mu'jir* (sopir mixer dan dump), *musta'jir* (PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton)

- b. *Sighat* dalam akad *Ijārah* adalah bahasa transaksi berupa *Ijāb qobūl* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *Ijāb qobūl* untuk melakukan sewa-menyewa dan upah-mengupah. Dalam hal ini praktik PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton *Ijāb qobūl* sopir adalah yang pertama waktu interview dijelaskan sistem pengupahan dengan sistem harian dan borongan ritase serta ketika pemberian job sopir tidak bersedia dengan job yang diberikan sopir bisa menolak dan di carikan ganti sopir yang lain.
- c. Imbalan atau upah dalam *Ijārah* harus sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan *Ijārah* bisa saja berupa benda material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran. Dalam pemberian gaji PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton berupa uang dengan sistem harian dan borongan, sehingga gaji yang di berikan berdasarkan volume kinerja. Dan pembayaran didasarkan pada pencatatan administrasi oleh bendahara. Upah di bayarkan akumulasi kinerja selama satu bulan dan di bayarkan ketika tutup buku bulanan, pada awal bulan berikutnya.
- d. Manfaat, dalam pemberian upah harus menggunakan barang yang bermanfaat, karena pada umumnya di indonesia khususnya penggajian berupa uang, PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton berupa uang.

Adapun Syarat dari pengupahan sama halnya yang dibahas diatas pada point *Ijārah*. Secara keseluruhan berdasarkan kajian peneliti PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton dalam hal pemberian upah sesuai dengan ketentuan hukum islam, karena upah dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja berupa perjanjian kerja borongan dan harian, sehingga gaji atau upah didasarkan pada volume kerja sopir truk mixer dan dump truck, seperti hasil wawancara dengan pihak sopir mereka menerima gaji yang berbeda-beda di setiap bulannya dan berbeda dengan sopir yang lainnya, karena kinerjanya berbeda-beda. Dan diberikan dalam bentuk uang yang umum di gunakan di Ponorogo dan dianggap manfaat serta di berikan sesuai berdasar perhitungan admin di akhir bulan.

Upah sopir dump truck PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton masuk dalam upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*), karena ketika akad disebutkan dan adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut.

Upah sopir truk mixer dalam PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton masuk dalam Upah yang sepadan (*ujrah al mithli*) karena perjanjian kerja borongan dan masuk dalam jenis upah Perburuhan.

Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak jelasan, berdasarkan keterangan serta dalil-dalil di atas bahwasannya upah yang layak bukanlah suatu konsesi tetapi suatu hak asasi. Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan

harta, uang ataupun jasa. Dan pada PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton dibayarkan secara tunai pada awal bulan berikutnya setelah perusahaan melakukan tutup buku akhir bulan.

Sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas, apabila tidak jelas maka tidak akan sah transaksi tersebut, pendek kata upah atau gaji haruslah jelas sehingga menafikan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan, karena pada dasarnya semua transaksi harus bisa menafikan permusuhan di antara manusia dan sebelum kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya. Untuk memperjelas hal demikian PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton memberikan gambaran kinerja serta sistem penggajian serta nominal dasar diawal pada saat interview, dan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton memberikan job berdasarkan kesepakatan atau kesanggupan pekerja.

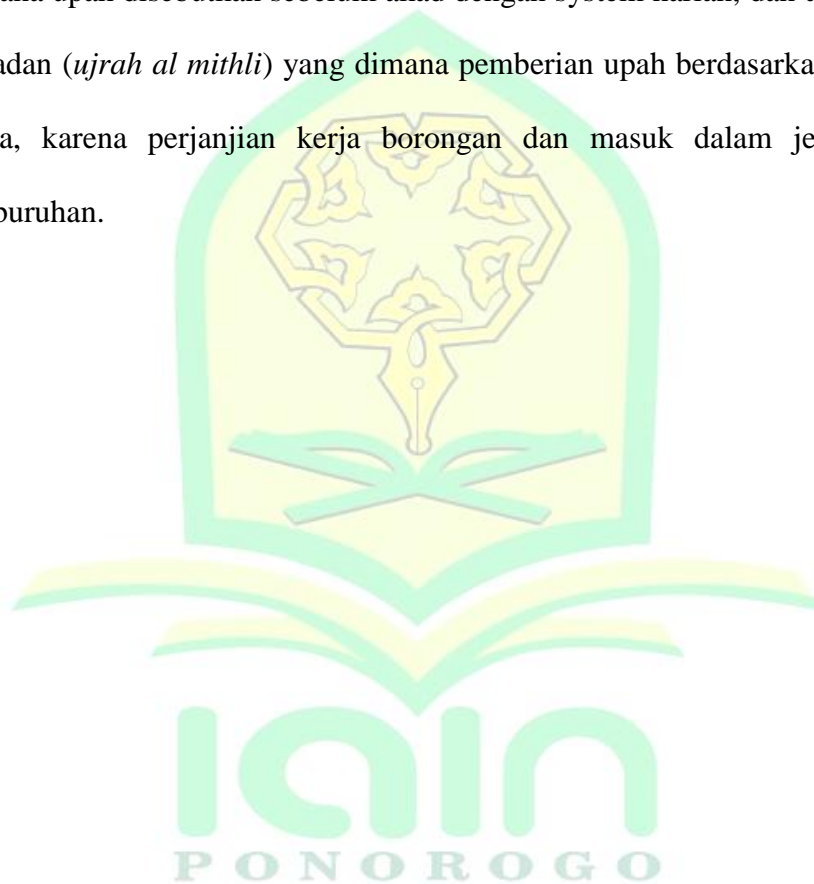
Gaji pada PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton di berikan secara tempo di akhir bulan. Dalam Islam penentuan perkiraan upah di saat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja, dan pada perusahaan tersebut sudah menyebutkan besaran gaji dan waktu pembayaran gaji di awal kontrak lisan.

Dan besaran ketentuan yang diberikan sudah berdasarkan perhitungan kemanfaatan, dimana gaji yang diberikan bisa dimanfaatkan selama satu bulan karena ketika sopir melakukan kerja dalam sehari minimal besaran upah untuk kebutuhan sehari, semisal sopir truk bekerja selama satu



bulan full secara otomatis kemanfaatan upah bisa selama satu bulan, dan semua ketentuan itu sudah tersirat pada saat sopir melakukan interview dengan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton saat awal hendak bekerja.

Dapat disimpulkan Sistem Upah PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton masuk dalam kategori upah yang disebutkan (*ujrah al-musamma*) dimana upah disebutkan sebelum akad dengan system harian, dan upah yang sepadan (*ujrah al mithli*) yang dimana pemberian upah berdasarkan volume kerja, karena perjanjian kerja borongan dan masuk dalam jenis upah Perburuhan.



## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dikaji oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa:

1. Model akad kerja sopir Perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo baik dengan sistem harian atau sistem ritase diperbolehkan karena dari aspek syarat dan rukun sudah terpenuhi walaupun tidak terdapat perjanjian tertulis, karena berdasarkan syarat dan rukun yang tertuang pada hukum islam tidak terdapat aturan bahwa perjanjian kerja bersama dalam hal pekerjaan harus tertulis.
2. Sistem penetapan besaran upah sopir Perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton diperbolehkan karena masuk dalam kategori upah yang sudah di sebutkan (*ujrah al-musamma*) dimana upah disebutkan sebelum akad dengan system harian dan upah yang sepadan (*ujrah al mithli*) yang dimana pemberian upah berdasarkan volume kerja, karena perjanjian kerja borongan dan masuk dalam jenis upah Perburuhan.

### **B. Saran**

Dari hasil penelitian diatas, saran yang bisa diberikan kepada PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo adalah;

1. Hendaknya PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton melakukan perjanjian kerja bersama dengan secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak.

2. Terkait hasil penelitian rumusan yang kedua, Sistem pengupahan yang dilakukan sudah sesuai dengan prinsip dasar islam, sehingga PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton dapat mempertahankan pola penggajian yang demikian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Idris. *Fiqh Al-Syafiiyah* (Jakarta: Karya Indah, 1986).
- Albab, Ahmad Ulil. *Hasil Wawancara*
- Budi, *Hasil Wawancara*
- Angga, *Hasil Wawancara*
- Rohmad, *Hasil Wawancara*
- Andik, *Hasil Wawancara*.
- Al-Fauzan, Saleh. *Fiqh Sehari Hari* (Jakarta: Gema Insani Press, 2006).
- Amru, Imam Suhada'. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pemetik Daun Kayu Putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo", *Skripsi* (Ponorogo:STAIN Ponorog,).
- an-Nabhani,Taqyuddin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996).
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan* (Jakarta: Grafindo Persada, 1997).
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Al- Fiqh Al Islam Wa Adilatuhu Abdul Hayyie Al Kattani*, Jilid V. (Jakarta: Gema Insani Press, 2011).
- Basyir,Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalah* (Yogyakarta:UIN Pres, 2000)
- Buchari, Alma. dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2007), 115.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Alwaah, 1993)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990)
- Gayatri, Wahyu Nely. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal", *Skripsi* (Semarang: UIN Wali Songo Semarang).
- Ghazali, Abdul Rahman. *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana, 2012).
- Hajar, Ibnu. *Bulughul Maram* (Surabaya: Mutiara Ilmu, 1995).
- Hardianto, Novian. *Hasil Wawancara*,
- Harun. *Fiqh Muamalah* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017)
- Hayi, Abdul. *Fikih Kontemporer* (Jakarta: Grafika Jaya, 2004).
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Sopir>

- Huda, Qomarul. *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011)
- Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011) hlm.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Edisi kedua Balas Pustaka, 1991), hlm.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Nusa Jaya, 2005).29
- Majah, Ibnu. *Sunan Ibnu Majah* (Beirut: Dar al-Fikr, n.d.).
- Manan, M Abdul. *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam* (Semarang: Sabana Press, 2003).
- Margono, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997),
- Mas'adi, Ghufron A. *Fiqh Muamalah Kontektual*, Cet ke. I. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 183.
- Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam* (Jakarta: Danic Press, 2004).
- Mirnawati, Analisis Buruh Tani Padi Di Desa Pulau Bayur Kecamatan Centini Kabupaten Singingi Ditinjau Menurut Ekonomi Islam, (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2015)
- Mughniyah, Muhammad Jawad. *Fiqh Lima Madzhab* (t.tt: Lentera, 1999).
- Noeng, Muhadjir. *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Bayu Indra Grafindo, 1999),
- Nurhanik, Siti. Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Desa Selopamioro Kecamatan Imogiri Kabpaten Bantul Ditinjau Dari Hukum Islam, (Yogyakarta: UIN Kalijaga, 2008)
- Pasaribu, Chairuman. dan Suhrawardi K. Lubis. *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994)
- Qardawi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk (Jakarta: Robbani Press, 2001)
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah 13, Kamaluddin A. Marzuki* (Bandung: Al-Maarif, 1988).
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah* (Jakarta: Pena Pundi, 2006).
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah Juz 13*, Terj. Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1988).
- Salim, M Arskal. *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah* (Jakarta: Logos, 1999).
- Sanusi, Makhda Intan. "Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo Di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogori," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017).

- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004),
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)
- Suparni, Niniek. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991).
- Syafei, Rachmad. *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001).
- Syarifuddin, Amir. *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2010)
- Ya'qub, Hamzah. *Kode Etik Datang Menurut Islam*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2008)

