ABSTRAK

Wiraspautra, Andi. 2014. Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Hubungan Kerja Di PT. Widiyadara Grolier Indonesia. **Skripsi.** Program Studi Muamalah Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing (1) Khusniati Rofi'ah, M.S.I. (2) Luhur Prasetiyo, M.E.I.

Kata Kunci : Akad, upah mengupah, wanprestasi.

Penelitian ini berangkat dari latar belakang adanya hubungan kerja antara PT. Widiyadara Grolier Indonesia dengan sales. Dalam hubungan tersebut perjanjian kerja dilakukan secara lisan atau tidak tertulis. Untuk pengupahannya sales tidak mendapatkan upah pokok dari perusahaan melainkan upah dari hasil penjualan produk yang ditawarkan, serta penanggungan resiko yang dibebankan terhadap sales apabila konsumen wanprestasi. Rumusan masalah yang diambil penulis dari latar belakang di atas adalah bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad kerja antara sales dengan PT. Widiyadara Grolier Indonesia, bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan sales di PT. Widiyadara Grolier Indonesia, dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap tanggung jawab sales PT. Widiyadara Grolier Indonesia bila konsumen wanprestasi. Menurut jenisnya, penelitian ini adalah penelitian lapangan karena membahas kasus hubungan kerja di PT. Widiyadara Grolier Indonesia. Sedangkan metode yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif dan pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan menggunakan metode wawancara dan observasi. Selanjutnya data dianalisis dengan teori *ijārah*. Hasil dari penelitian sistem hubungan kerja di PT. Widiyadara Grolier Indonesia yaitu: Akad kerja yang dilakukan PT. Widiyadara Grolier Indonesia dengan sales tidak sesuai dengan hukum Islam, karena terdapat unsur yang menjadikan akad fasid. Sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Widiyadara Grolier Indonesia terhadap sales bertentangan dengan hukum Islam, dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap sales bila konsumen wanprestasi tidak sesuai dengan ketentuan dalam hukum Islam. Karena sales harus menanggung beban yang bukan karena kesalahannya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang hidup dalam lingkungan masyarakat. Dalam hidupnya, manusia memerlukan manusia yang lainnya dan saling hidup berdampingan, tanpa disadari atau tidak, untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan yang beragam, tidak mungkin dapat dilakukan sendiri atau individu. Dengan kata lain, manusia atau individu tersebut harus bekerjasama dengan makhluk yang lainnya.[1]

Ketika melibatkan orang lain untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan tersebut, selayaknya seorang pekerja mendapatkan kompensasi atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik berupa upah atau gaji, maupun imbalan nonmateriil, seperti fasilitas pendidikan, kesehatan/asuransi, ataupun sebagainya. Besaran kompensasi atau imbalan tersebut disesuaikan dengan prosentase atau andil dari pekerjaan tersebut. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun pekerja.

Dalam hal pengupahan, Islam memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan pengusaha. Mengenai penetapan upah bagi para tenaga kerja, penetapan tersebut harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.

[1] Ahmad Azhar Basyir, Azas-Azas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam), (Yogyakarta: UII, 2004), 11.

Agar upah yang diberikan oleh atasan kepada pekerja bisa lebih adil dan manusiawi, penentuan upah hendaklah diberikan secara adil sesuai dengan peraturan yang ada. Islam sendiri tidak menyebutkan secara jelas bagaimana sistem pengupahan dan berapa batas penetapan upah minimum. Islam hanya menyebutkan bahwa orang yang bekerja hendaknya mendapatkan upah atas jasa yang diberikan kepada pengusaha.[2]

Perjanjian atau akad sendiri mempunyai arti penting dalam kehidupan di masyarakat. Ia merupakan dasar dari sekian banyak aktivitas keseharian. Melalui akad, berbagai kegiatan bisnis dan usaha dapat jalankan. Akad memfasilitasi setiap orang dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingannya yang tidak dapat dipenuhinya sendiri tanpa bantuan dan jasa orang lain. Karenanya, dapat dibenarkan bila dikatakan bahwa akad merupakan sarana sosial yang ditemukan oleh peadaban umat manusia untuk mendukung kehidupannya sebagai makhluk sosial.

Kenyataan ini menunjukan bahwa betapa kehidupan kita tidak lepas dari apa yang namanya perjanjian (akad), yang memfasilitasi kita dalam memenuhi berbagai kepentingan kita. Mengingat betapa pentingnya perjanjian (akad), setiap peradaban manusia yang pernah muncul pasti memberi perhatian dan pengaturan terhadapnya. Demikian halnya dengan agama Islam, yang memberikan sejumlah prinsip dan dasar-dasar mengenai pengaturan perjanjian sebagaimana tertuang dalam *al-Qur'ān* dan al-Sunnah Nabi Muhammad SAW.[3]

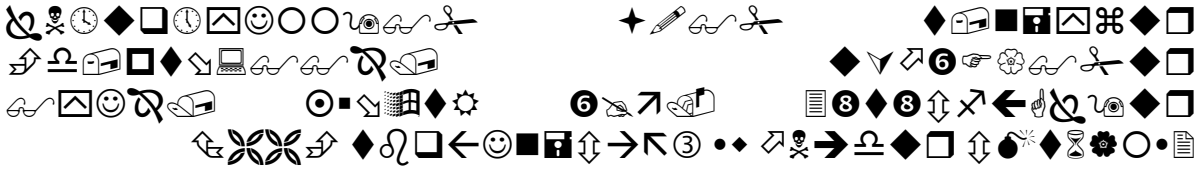
---

[2] Ahmad Azhar Basyir, Asas-asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam), 52.

[3] Syamsul Anwar, *Hukum Syari'ah* : Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat, (Jakarta : PT. Grasindo Persada, 2010), 1.

Salah satu perjanjian bisnis yang dikenal dalam Islam adalah *ijārah*. Kata *ijārah* mempunyai banyak pengertian umum, di antaranya upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan atas suatu kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan seorang pekerja.[4]

Hal ini sesuai dengan firman Allah yaitu:



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"*.[5]

Dan hadits Nabi yang diriwayatkan oleh *Ibn Mājah*, bahwa Nabi SAW bersabda :

أُعْطُو الاَجِيْرَ اَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:"*Berikanlah olehmu upah orang sebelum keringatnya kering"*.[6]

Agar dalam kerjasama tersebut tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak serta terpelihara kerja sama yang baik, hendaknya para pihak mampu bersikap adil dan jujur dalam semua urusan pekerjaan tersebut. Sehingga tidak terjadi seorang atasan mengambil terlalu banyak dari hasil kerja bawahannya, dan bawahannya tidak menuntut sesuatu yang di luar kemampuan atasannya. Sebagaimana tercantum dalam firman Allah,

لاَتَظْلِمُوْنَ وَلاَتُظْلَمُوْنَ

Artinya: *"kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya"*.[7]

---

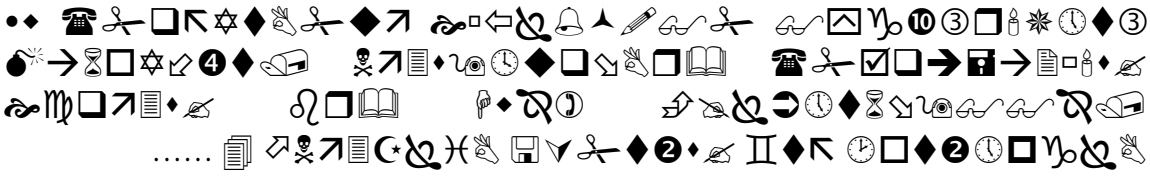
[4] Taqiyyudin An-Nabhani, Sistem Ekonomi Islam, terj. Redaksi al-Azhar Press (Bogor: Al-Azhar press, 2010), 105.

[5] Departemen Agama RI. Al Qur´an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an,(Surabaya: Mahkota, 1989), 818.

[6] Ibn Mājah, Sunan Ibn *Mājah* Juz 2, (Beirut: Darul Fikri,1995), 20.

[7] Departemen Agama RI. Al Qur´an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an,(Surabaya: Mahkota, 1989), 70.

Selain itu juga, penentuan upah dalam suatu pekerjaan harus disesuaikan dengan kesepakatan pada awal perjanjian. Sehingga nantinya pada saat pemberian upah tidak ada yang saling dirugikan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat an-Nisa ayat 29:



Artinya: *"Hai orang*-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta saudaramu dengan jalan batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang *berlaku dengan suka sama suka diantara kamu".*[8]

Salah satu praktek *ijārah* yang terjadi di lapangan adalah yang dilakukan PT. Widiyadara Grolier Indonesia dengan salesnya. PT Widiyadara Grolier Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor penjualan media pembelajaran anak di usia dini. Hubungan kerja antara PT. Widiyadara Grolier Indonesia dengan para sales, berawal dari perekrutan yang dilakukan oleh supervisor. Dalam perekrutan tersebut, supervisor mengajak orang yang mau bekerja menjadi sales produk dari PT. Widiyadara Grolier Indonesia. Cara perekrutannya adalah dengan mendatangi secara individual atau langsung kepada orang yang akan direkrut. Selain itu, ada juga perekrutan dengan menggunakan website.[9] Dalam perekrutan tersebut, perusahaan maupun supervisor tidak memberikan persyaratan apapun untuk bisa menjadi sales di PT. Widiyadara Grolier Indonesia, tidak seperti halnya di perusahaan lain yang memberikan syarat seperti ijazah, pengalaman kerja, dan lain sebagainya. Dalam perekrutannya, supervisor mencari sales yang mau bekerja keras dan ulet dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila supervisor sudah mendapatkan orang yang berkriteria seperti yang disebutkan di atas, maka supervisor akan menjelaskan sistem kerja dan sistem pengupahan yang dilakukan di PT. Widiyadara Grolier

[8]Ibid.
[9] Hasil wawancara dengan Doni (sales), tanggal 8 juli 2013, 10.30 WIB.

Indonesia. Atau dengan kata lain, pada saat itu supervisor dan sales membuat perjanjian kerja. Setelah sales sepakat dengan sistem kerja dan pengupahan yang dilakukan di PT. Widyadara Grolier Indonesia, sales kemudian tidak semata-mata dilepas untuk melakukan pekerjaan tersebut sendiri, melainkan sales tersebut diajarkan bagaimana cara melakukan penjualan produk dari PT. Widiyadara Grolier Indonesia hingga mahir dan mampu memasarkan atau menjual produk. Karena pada saat perekrutan awal tidak ada persyaratan pengalaman kerja, supervisor harus mengajarkan bagaimana cara pemasaran atau penjualan produk. Cara pengajarannya tersebut adalah para sales langsung diikutsertakan dalam penjualan. Jadi, sales bisa melihat bagaimana cara menawarkan produk dan langsung bisa mempraktekkan.[10]

Sementara, terkait dengan sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Widiyadara Grolier Indonesia, perusahaan tidak memberikan upah pokok, karena para sales bukanlah karyawan tetap atau kontrak. Sales hanya mendapatkan upah dari hasil penjualan yang dilakukannya. Apabila sales tidak bisa menjual produk yang ditawarkannya maka, sales tidak mendapatkan upah sama sekali.[11] Dengan kata lain, sales hanya bisa mendapatkan upah sesuai dari hasil penjualannya tersebut.

Dalam penjualan produk, sales menggunakan sistem cash dan kredit. Untuk menyesuaikan dengan tingkat ekonomi masyarakat yang berbeda-beda. Sistem cash yang dimaksud dalam penjualan ini adalah penjualan yang dilakukan dengan cara pembayaran secara langsung atau tunai di tempat di mana produk itu ditawarkan dan barang langsung bisa dibawa oleh pembeli. Sedangkan sistem angsuran adalah pembayaran yang dilakukan secara berkala dengan jangka waktu yang telah ditentukan dan besaran angsuran yang

[10]Ibid.
[11]Ibid.

harus dibayarkan sesuai dengan kesepakatan saat penandatanganan perjanjian di awal pembelian.[12]

Untuk penjualan dengan sistem angsuran, pembeli akan membayar angsuran sesuai dengan kesepakatan. Apabila terdapat angsuran yang macet, maka tanggung jawab sepenuhnya dibebankan kepada sales.[13] Dengan kata lain, sales harus mengganti keuangan yang macet dari konsumen yang harus disetorkan ke perusahaan atas penjualan produknya. Hal ini tentu memberatkan sales, karena harus menanggung beban yang bukan karena kesalahannya.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ”**TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG SISTEM HUBUNGAN KERJA DI PT. WIDIYADARA GROLIER INDONESIA ”**

B. Penegasan Istilah

1. Hukum Islam: suatu produk hukum yang bersumber kepada *Naṣṣ* Al-Qur’an dan Hadits yang mana produk-produk tersebut tertulis secara sistematis dan tersebar dalam kitab-kitab fiqh.[14]
2. Hubungan Kerja: kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.[15]
3. PT. WIDIYADARA GROLIER INDONESIA: suatu perusahan yang berjalan di bidang distributor media pembelajaran anak di usia dini yang cabangnya tersebar di kota-kota besar di seluruh Indonesia

---

[12]Ibid.

[13]Hasil wawancara dengan Doni (sales), tanggal 4 juli 2013, 10.00 WIB.

[14] Syamsul Anwar, Hukum Perjajian Syariah Study tentang Teori Akad dalam Fiqh Muamalat, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 3.

[15] Hartono, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), 10.

4. Sales: suatu pekerjaan yang menawarkan suatu produk dalam suatu proses penjualan.[16]

C. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad kerja antara sales dengan PT. Widiyadara Grolier Indonesia?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan sales di PT. Widiyadara Grolier Indonesia?
3. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap tanggung jawab sales PT. Widiyadara Grolier Indonesia bila konsumen wanprestasi?

D. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan peneliti pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai beikut:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah hukum Islam memandang atas akad kerja sama yang dilakukan antara sales dengan PT. Widiyadara Grolier Indonesia.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan kepada sales PT. Widiyadara Grolier Indonesia.
3. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam atas tanggung jawab sales PT. Widiyadara Grolier Indonesia bila konsumen wanprestasi.

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut:

---

[16] M. Dahlan Y. Al-Barry dan L. Lya Sofyan yacub, Kamus Induk Istilah Ilmiah, (Surabaya: Target Press,2003), 686.

1. Sebagai bahan penyampaian materi yang dapat memberikan masukan kepada pihak PT. Widiyadara Grolier Indonesia dalam menjalankan hubungan kerjasama sesuai dengan Syari'at Islam dalam bermu'amalah.
2. Sebagai bahan informasi untuk memperluas pengetahuan bagi penulis maupun pembaca.
3. Sebagai sumbangan pemikiran ilmiah agar bisa dikembangkan lebih lanjut ke depannya.

F. Kajian Pustaka

Pada dasarnya permasalahan pengupahan telah banyak dibahas dalam hasil karya penelitian. Untuk menghindari terjadinya plagiasi terhadap hasil penelitian yang sudah ada, penulis mengkaji karya-karya yang sudah ada, lalu peneliti membandingkan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Penelitian yang sudah ada tersebut di antaranya sebagai berikut:

Pertama, Skripsi karya Anwar.B berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Di Servis Mobil (Study Kasus Di Servis Mobil Bungas Dukuh Kebatan Desa Campurejo Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo). Skripsi ini membahas tentang cara menentukan upah dan cara pembayaran upah pekerja. Dan hasil dari penelitian tersebut adalah cara penentuan upah pekerja telah sesuai dengan dengan hukum Islam, dan cara pembayarannya pun sudah sesuai dengan hukum Islam karena pembayarannya dilakukan setiap bulan atau minggunya.[17]

Kedua, Skripsi karya Imam Bashori tahun 2007 berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI Dengan PJTKI (Study Kasus di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo). Dalam karya ini, peneliti memfokuskan untuk membahas tentang perjanjian kerja, pengambilan fee, dan pemutusan perjanjian secara sepihak oleh

[17]Anwar B, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Di Servis Mobil (Study Kasus Di Servis Mobil Bungas Dukuh Kebatan Desa Campurejo Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo)",(Skripsi ,STAIN Ponorogo, Ponorogo, 2003).

PT. Amri Margatama. Hasil dari penelitian tersebut adalah perjanjian tersebut telah sesuai dengan hukum Islam, dan pengambilan fee yang dilakukan PT. Amri Margatama tidak sesuai dengan hukum Islam karena terdapat indikasi unsur *ribā, gharar, dārar*, dan *Jahālah*. Mengenai pemutusan perjanjian sepihak, PT. Amri Margatama memberikan ganti rugi kapada pihak yang dirugikan dan hal tersebut sesuai dengan hukum Islam.[18]

Berdasarkan dari beberapa penelitian di atas, penulis belum menemukan penelitian yang secara khusus membahas tentang hubungan kerja antara perusahaan dengan sales, khususnya pada PT. Widiyadara Glorier Indonesia yang berada di daerah Jawa Timur bagian Barat.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

   Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang dipakai penulis adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian dimana pencarian datanya diambil atau dikumpulkan dari lapangan di mana kasus ini terjadi, yaitu PT. Widiyadara Grolier Indonesia yang berada di daerah Jawa Timur bagian Barat.

2. Pendekatan Penelitian

   Dalam hal ini, pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memahami peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam masyarakat.[19]

3. Informan

   Dalam penelitian ini, informan yang diambil adalah sebagai berikut:

---

[18]Imam Bashori,“ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI Dengan PJTKI (Study Kasus di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo)”,(Skripsi ,STAIN Ponorogo, Ponorogo, 2007).

[19] Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu’amalah*, (Ponorogo: STAIN po PRESS,2010). 148

a. Supervisor PT. Widiyadara Grolier Indonesia yang berada di daerah Jawa Timur bagian Barat.
b. Sales
c. Konsumen

4. Data Penelitian

Data yang diperlukan peneliti dalam penelitian ini adalah:

a. Data terkait dengan akad perjanjian kerja sama antara sales dengan PT. Widiyadara Grolier Indonesia yang berada di daerah Jawa Timur bagian Barat.
b. Data tentang sistem pengupahan sales.
c. Data terkait dengan tanggung jawab sales bila konsumen wanprestasi.

5. Sumber Data

Karena penelitian ini adalah penelitian lapangan dan berpijak pada peristiwa nyata, maka sumber data berasal dari informan ialah orang-orang yang dapat memberikan pernyataan mengenai pokok bahasan, dalam hal ini ialah Supervisor, sales, dan konsumen.

6. Tehnik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Wawancara (Interview)

Wawancara ialah: "Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dengan si penjawab (informan) dengan menggunakan alat yang dinamakan pedoman wawancara.[20] Dalam penelitian ini,informanyang diwawancarai adalah supervisor, sales, dan konsumen.

[20]Dadang Kahmad, Metode Penelitian Agama, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), 93.

b. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah suatu kegiatan pengamatan terhadap objek yang akan dicatat datanya dengan persiapan yang matang dan dilengkapi instrumen tertentu.[21]Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengamatan saat terjadinya transaksi/penandatanganan akad perjanjian antara sales dengan konsumen.

7. Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah penelaahan, pengurutan, dan pengelompokan data yang kemudian dijadikan teori hasil penelitian. Dalam melakukan analisis, peneliti melakukannya secara induktif, yang artinya suatu cara yang dipakai untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dengan bertitik tolak dari pengamatan atas hal atau masalah yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.[22] Di sini penulis mengamati masalah yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum, yaitu dengan cara mengamati kejadian lapangan baru kemudian dibandingkan dengan teori dan dalil-dalil yang ada, kemudian dianalisa dan akhirnya ditarik suatu kesimpulan.

H. Sitematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini penulis membagi tulisan ini menjadi lima bab dengan perincian sebagai berikut:

Bab I adalah Pendahuluan, bab ini merupakan pola dasar dari penyusunan atau pembahasan proposal yang berfungsi untuk menggambarkan pentingnya masalah dalam penelitian, serta informasi terkait dengan metodologi yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan

[21]Anas Sudijono, Pengantar Statistik Pendidikan (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 27.
[22]Sudarto, Metodologi Penelitian Filsafat, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), 57.

masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah landasan teori, sebagai informasi terkait teori yang akan digunakan dalam menganalisa permasalahan yang akan diteliti. Bab ini berisi tentang teori, upah mengupah dalam Islam yang meliputi pengertian upah mengupah, dasar hukum upah mengupah, rukun dan syarat, macam-macam dan syarat upah, beberapa ketentuan hukum hukum *Ijārah*, penentuan upah. Dilanjutkan dengan teori wanprestasi yang meliputi: pengertian wanprestasi, wanprestasi menurut hukum Islam, serta penyelesaian wanprestasi menurut hukum Islam.

Bab III merupakan pemaparan data dari lapangan, sebagai informasi realita yang terjadi di lapangan, yakni sistem hubungan kerja di PT. Widiyadara Glorier Indonesia yang meliputi: profil perusahaan PT. Widiyadara Glorier Indonesia, akad perjanjian kerja antara sales dengan PT. Widiyadara Glorir Indonesia, sistem pengupahan dan tanggung jawab sales bila terjadi wanprestasi.

Bab IV adalah Analisa Hukum Islam Tentang Sistem Hubungan Kerja Di PT. Widiyadara Glorier Indonesia. Bab ini berisikan tentang analisa dari data lapangan menggunakan teori hukum Islam yang terdapat pada bab II. Analisa tersebut adalah tinjauan hukum Islam terhadap akad kerjasama antara sales dengan PT. Widiyadara Grolier Indonesia, tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan sales, dan tinjauan hukum Islam terhadap tanggung jawab sales bila terjadi wanprestasi dengan konsumen.

Kemudian penelitian ini diakhiri dengan bab V yaitu penutup, yang berisikan kesimpulan dari analisa dari bab IV dan saran. Bab ini adalah sebagai jawaban dari rumusan masalah pada bab I.

BAB II
IJĀRAH (UPAH MENGUPAH) DAN WANPRESTASI DALAM HUKUM ISLAM

A. *Ijārah* (Upah Mengupah)

1. Pengertian Upah Mengupah

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan mu'amalah ialah *ijārah*. Ulama' fiqh berpendapat bahwa ijarah terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

a. *Ijārah* dalam arti sewa menyewa.

b. *Ijārah* dalam arti *upah* mengupah.[23]

Dalam penelitian ini, penulis membahas *ijārah* dalam arti upah mengupah. Upah dalam bahasa arab disebut dengan al-ujrah yang berasal dari kata al-ajr yang berarti *al-'iwāḍ* (ganti). Oleh karena itu, *thawāb* (pahala) disebut dengan al-ajr atau upah.[24] Sedangkan menurut istilah yang dimaksud upah atau ujrah adalah memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dari orang lain dengan syarat-syarat tertentu.

Sedangkan menurut istilah, para ulama' berbeda-beda mendefinisikan Ijārah antara lain adalah sebagai berikut:

1) Menurut Ḥanafiyah

عُقْدٌ يُفِيْدُ تَمْلِيْكُ مَنْفَعَةٍ مَعْلُوْمَةٍ مَقْصُوْدَةٍ مِنَ الْعَيْنِ اَلْمُسْتَأْجِرَةِ بِعِوَضٍ

Artinya: *"Akad* untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan."[25]

2) Menurut Mālikīyah

تَسْمِيَةً اَلْتَعَا قَدِ عَلَى مَنْفَعَةِ اْلاَدَمِي وَبَعْضِ اْلمِنْقُوْ لاَتِ

Artinya: "nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan *untuk sebagian* . *pat dipindahkan."*[26]

[23] Idris Ahmad, *Fiqh Safi'i*, (Jakarta: Karya indah,1998), 139.
[24] Sayyid Sabiq, Fiqh Sunnah Jilid 4 , (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), 203.
[25] Qomarul Huda, Fiqih Muamalah, (Yogyakarta: Teras, 2011), 77.
[26]Ibid, 78.

3) Menurut Shāfi'īyah

عَقْدُ عَلى مَنْفَعَة مَقْصُوْدَةٍ مَعْلُوْ مَةٍ مُبَا حَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَدْلِ وَالْإِ بَاحَةِ بِعِوَضٍ مَعْلُوْمٍ

Artinya: *"Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan* mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. "[27]

Manfaat tersebut terkadang berupa manfaat benda, pekerjaan dan tenaga. Manfaat benda meliputi antara lain mendiami rumah atau mngendarai mobil, manfaat pekerjaan seperti pekerjaan penjahit, pekerjaan insinyur dan manfaat tenaga seperti para pembantu dan buruh.

Menurut Ahmad Azhar Basyir, *ijārah* secara bahasa berarti "balasan" atau "timbangan" yang diberikan sebagai upah suatu pekerjaa. Secara istilah *ijārah* berarti suatu perjanjian tentang pemakaian atau pemungutan hasil suatu benda, binatang atau tenaga manusia. Misalnya menyewa rumah untuk tempat tinggal, menyewa kerbau untuk membajak sawah, menyewa manusia untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan sebagainya.

Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi untuk mencari harta.[28] Upah yang diberikan kepada pekerja menjadi milik pribadinya. Imam Nawāwi berpendapat: "Pekerjaan paling baik adalah pekerjaan yang dikerjakan dengan tangannya sendiri. Lebih lanjut ia menjelaskan: "jika pekerjaan itu adalah pertanian, maka pertanian merupakan pekerjaan paling

[27] Hendi Suhendi, Fiqh muamalah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 114.

[28] Abdullah Abdul Husain at-Tariqi, Ekonomi Islam; Prinsip, Dasar, dan Tujuan, terj. M. Irfan Syofwani, (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), 99.

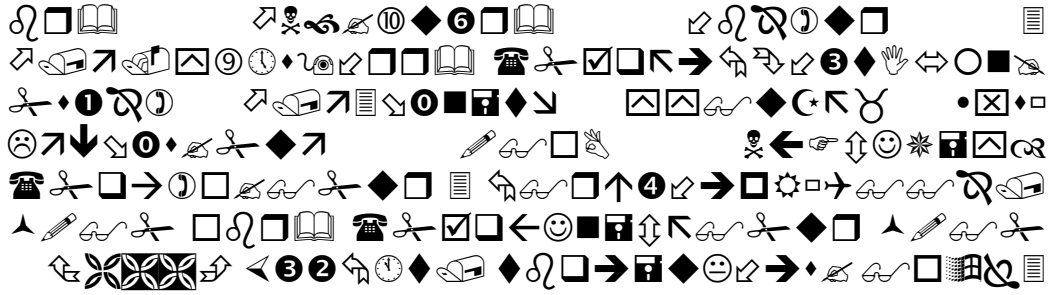
baik karena dihasilkan dari tangannya sendiri. Di dalamnya terdapat unsur tawakkal serta kemanfaatan yang dapat dirasakan oleh manusia dan hewan yang ada.[29]

2. Dasar Hukum Upah Mengupah

Syariat Islam membenarkan adanya *ijārah* (upah kerja) berdasarkan al-Qur'an, Hadith, dan ijma'.

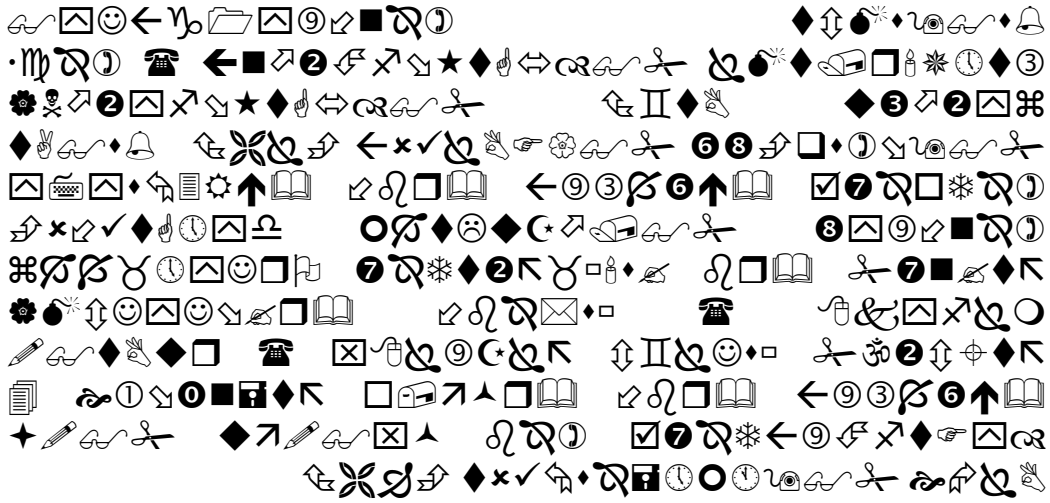
1. Al-Qur'an

   a. Surat al-Baqarah ayat 233



Artinya:"Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa *Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan"*.[30]

   b. Surat al-Qaṣaṣ ayat 26 dan27:

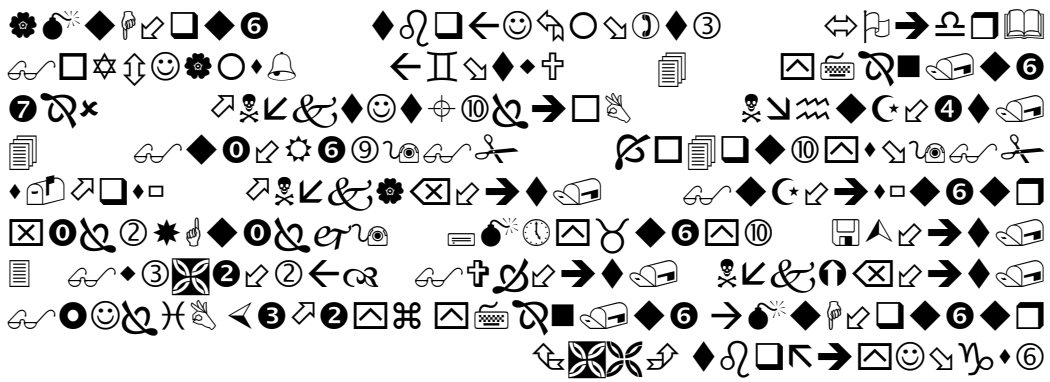


[29]Ibid,100.

[30]Departemen Agama RI. Al Qur´an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an, (Surabaya: Mahkota, 1989), 57.

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*"*. Berkatalah dia *(Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu* dengan salah satu seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka ia adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-*orang yang baik"*.[31]

c. Surat az-Zukhruf ayat 32.



Artinya: *"Apakah mereka yang membagi*-bagi rahmat Tuhan mu? Kami telah menentukan atara mereka penghidupan 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"*.[32]

d. Surat al-Ṭalaq ayat 6.

Artinya:"Jika mereka telah menyusukan anakmu, mereka berilah upah *mereka"*.[33]

2. Hadits

a. Hadits Rasulullah yng diriwayatkan oleh Ibn Majah:

---

[31]Departemen Agama RI. Al Qur´an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an, (Surabaya: Mahkota, 1989), 613.

[32]Departemen Agama RI. Al Qur´an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an, (Surabaya: Mahkota, 1989), 798.

[33]Ibid, 946.

الأَجِيْرَ اَجْرَهُ عَنْ عَبْدُ اللهِ بْنِ عُمَرَ قَا لَ قَا لَ رَسُوْلُ اللهِ صَلّيَ الله عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اُعْطُو قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ما جة)

Artinya: ”dari Ibn Umar RA berkata: rosululloh telah bersabda: berikanlah upah pekerja *sebelum keringatnya kering”.(HR. Ibn Majah).*[34]

b. Hadits riwayat Bukhori yang berbunyi:

عن ابن عباس قال: أحتجم رسول الله صلي ا لله عليه وسلم وأعطي الحا جم أجره (رواه البخا ري)

Artinya: *“diriwayatkan dari Ibn Abbas ra. bahwasannya Rasulullah saw.* pernah berbekam, kemudian beliau memberikan kepada tukang *bekam tersebut upahnya”. (HR. Al*-Bukhori).[35]

3. Ijma’

Semua umat sepakat, tidak ada seorng ulama’ yang membantah kesepakatan ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.

3. Rukun dan Syarat

a. Rukun *ijārah*

Dalam *ijārah* ada beberapa rukun yang harus dipenuhi yang telah disepakati oleh para ulama guna menentukan sah tidaknya suatu akad, rukun tersebut ialah :

1) *‘Āqid* (orang yang berakad)

2) *Ma’qūd alayh*

3) *Ṣīghat* akad

b. Syarat-syarat *ijārah*

[34] Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qozwiny Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, Juz 2, Beirut Lebanon: Darul Fikr, tt, hlm. 817.

[35] Ahmad Sunarto dkk, Shahih Bukhori Jilid 3 (Semarang: CV. Asy-Syifa, 1993), 349.

Untuk menentukan sah tidaknya *ijārah* ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu :

1) Syarat *'āqid*

Adapun syarat *'āqid* menurut para ulama yang sah adalah sebagai berikut :

Menurut ulama Mālikīyah, bahwa *tamyīz* adalah syarat *ijārah* dan jual-beli, sedangkan baligh adalah syarat penyerahan. Dengan kata lain, akad anak mumayyiz adalah sah apabila mendapatkan izin dari walinya.

Ulama Hanafīyah berpendapat bahwa *āqid* orang yang melakukan akad, hendaknya harus berakal sehat dan mumayyiz (minimal adalad 7 tahun), serta tidak disyaratkan harus *bāligh*. Akan tetapi apabila seorang anak yang mumayyiz melakukan akad *ijārah* terhadap harta atau dirinya, maka akad tersebut dianggap sah apabila mendapatkan izin dari walinya.

Ulama Ḥanābilah dan Shāfi'īyah berpendapat bahwa, syarat orang yang melakukan akad harus mukallaf, yaitu baligh dan berakal sedangkan anak yang mumayyiz tidak sah untuk melakukan akad.[36]

2) Syarat *Ma'qūd 'Alayh*

Adapun syarat *ma'qūd 'alayh* yang meliputi ongkos dan manfaat, menurut para ulama adalah sebagai berikut:

Menurut ulama' Mālikīyah bahwa ongkos hendaknya berupa barang yang suci dan bisa diambil manfaatnya, dapatdiserahkan dan diketahui. Untuk manfaatnya, ulama' mensyaratkan beberapa macam syarat, yaitu manfaat itu

[36] Rahmat Syafe'i, *Fiqh Mu'amalah,* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 1997), 29.

berharga, manfaat itu bisa diserahkan, dan manfaat itu bisa dipenuhi tanpa menghabiskan barang yang disewakan.

Menurut ulama Shāfi'īyah, ongkos atau upah yang tidak tertentu harus memenuhi kadarnya, jenisnya, macam dan sifatnya, jika upah ditentukan maka disyaratkan bisa dilihat. Sedangkan manfaat menurut Shāfi'īyah memiliki syarat : manfaat itu mempunyai harga, manfaat tersebut bukan benda yang menjadi tujuan perjanjian sewa, dan pekerjaan dan manfaat sama-sama diketahui.

Menurut ulama' Ḥanafīyah bahwa ongkos ada 3 macam, yaitu mata uang, berupa barang-barang yang ditakar, ditimbang dan dihitung dan berpua barang yang bisa diperdagangkan. Untuk manfaatnya disyaratkan : dijelaskan masanya, menjelaskan pekerjaan, dan menunjukkan kepada hal-hal tertentu.

Menurut ulama' Ḥanābilah bahwa ongkos atau upah harus jelas, jadi tidak sah persewaan atau perburuhan jika tidak dijelaskan mengenai ongkos atau upahnya. Sedangkan manfaat itu sendiru harus diketahui seperti halnya dalam jual beli, manfaat tersebut diketahui dengan 2 hal, yaitu dengan adat kebiasaan yang berlaku dan dengan menyifati manfaat.[37]

3) Syarat *ṣīghat* (*ījāb qabūl*)

Dalam ṣīghat atau *ījāb qabūl* sah saja jika hanya dilakukan dengan lafazh atau ucapan, dan dengan ucapan itu tujuan orang yang melakukan perjanjian dapat dimengerti oleh para pihak. Yang demikian sangatlah umum dalam semua akad, karena yang dijadikan pedoman dalam *ījāb qabūl* adalah yang dapat

[37] Abdulrah man Al-Jaziri, *Al Fiqh 'al*a *Madzhahibil Arba'ah* jilid 4, terj. Moh. Zuhri dkk, (Semarang: Asy-Syifa', 2002). 175-198.

dipahami oleh para pihak yang melakukan akad sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman dalam berakad.

Sedang menurut Ulama' Fikih dalam *ījāb qabūl* terdapat beberapa syarat yag harus dipenuhi yaitu:

a) Adanya kejelasan maksud dari kedua pihak. Dalam arti, ijab qabul yang dilakukan harus bisa mengekspresikan tujuan dan maksud keduanya dalam transakasi.
b) Adanya kesesuaian antara ijab dan qabul. Terdapat kesesuaian dalam hal objek dan harga, artinya terdapat kesamaan tentang kesepakatan, maksud dan objek transaksi.
c) Adanya persamaan antara ijab dan qabul (berurutan dan bersambung). Ijab qabul dilakukan dalam satu majelis, dalam arti kedua pihak mampu mendengarkan maksud masing-masing.
d) Satu majelis akad bisa diartikan sebagai suatu kondisi yang memungkinkan kedua pihak untuk membuat kesepakatan dan tidak menunjukkan adanya penolakan.[38]

c. Syarat-syarat Keabsahan Akad

Rukun-rukun dan syarata-syarat terbentuknya akad yang telah dijelaskan diatas memerlukan kualitas tambahan sebagai unsur penyempurna. Perlu ditegaskan bahwa dengan memenuhi rukun dan syarat terbentuknya suatu akad memang sudah terbentuk dan mempunya wujud yuridis syar'i, namun belum serta merta sah. Untuk sahnya suatu akad, maka rukun dan syarat terbentuknya akad tersebut

[38] Sayid Sabiqa, Fiqh Al-Sunnah Jilid 12 terj Kamaluddin, (Yogyakarta:Pustaka, 1996), 15

memerlukan unsur-unsur penyempurna yang menjadikan suatu akad sah. Rukun dan syarat tersebut antara lain:

1) Para pihak yang berakad, dengan dua syarat terbentuknya, yaitu *tamyīz* dan berbilang pihak, tidak memerlukan sifat penyempurna.
2) Pernyataan kehendak, dengan kedua syaratnya juga tidak memerlukan sifat penyempurna. Namun menurut jumhur ahli hukum Islam syarat kedua dari rukun kedua ini memerlukan penyempurna, yaitu persetujuan *ījāb* dan *qabūl* itu harus tercapai serta bebas tanpa paksaan. Bilamana terjadi dengan paksaan, maka akadnya fasid.
3) Objek akad, dengan syaratnya memerlukan sifat-sifat sebagai unsur penyempurna. Syarat "dapat diserahkan" memerlukan unsur penyempurna, yaitu bahwa penyerahan itu tidak menimbulkan kerugian (*dārar*) dan apabila menimbulkan kerugian, maka akadnya fasid. Syarat "objek harus tertentu" memerlukan kualifikasi penyempurna, yaitu tidak boleh nengandung gharar, apabila mengandung unsur gharar akadnya menjadi fasid. Begitu pula syarat "objek harus dapat ditransaksikan memerlukan unsur penyempurna, yaitu bebas dari syarat fasid dan bagi akad atas beban harus bebas dari riba.[39]

Dengan demikian, secara keseluruhan ada empat sebab yang menjadikan fasid suatu akad meskipun telah terpenuhi rukun dan syarat terbentuknya, yaitu:

1) Penyerahan yang menimbulkan kerugian.
2) Gharar.
3) Syarat-syarat fasid

[39] Syamsul Anwar, Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad Dalam Fikih Muamala, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 100.

4) *Ribā.*

Akad yang telah memenuhi rukunnya, syarat terbentuknya dan syarat keabsahannya dinyatakan sebagai akad yang sah. Apabila syarat-syarat keabsahannya tidak terpenuhi, meskipun rukun dan syarat terbentuknya akad telah terpenuhi, maka akad tidak sah dan akad tersebut termasuk akad fasid.[40]

4. Macam-Macam dan Syarat Upah

1. Macam-macam upah:

a. Upah yang telah disebutkan (*ajr al-musammā),* yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak. Dalam kondisi demikian, pihak majikan (*musta'jīr*) tidak boleh dipaksa untuk membayar upah lebih besar daripada apa yang telah disebutkan, dan pihak pekerja (*ajīr*) juga tidak boleh dipaksa untuk menerima upah yang lebih kecil dari pada yang telah disebutkan; upah tersebut bahkan wajib mengikuti ketentuan syariah.[41]

b. Upah yang sepadan (*ajr al-mithlī*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.[42] Yang menentukan upah *ajr al-mithlī* adalah mereka yang mempunyai keahlian atau kemampuan untuk menentukan bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara, melainkan oleh orang yang ahli menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya orang

---

[40] Ibid.

[41] Taqiyuddin An-Nabhani, Sistem Ekonomi Islam, terj. Redaksi al-Azhar press, (Bogor: al-Azhar press, 2010), 129.

[42] Ibid.

yang ahli menentukan besarnya upah disebut *khubarā'*.[43] Atau juga berdasarkan adat yang berlaku di dalam masyarakat tersebut, hal ini sesuai dengan suatu kaidah Fiqiyah yang berbunyi:

اَلْعَا دَةُ مُحَكَّمَةٌ

Artinya: adat kebiasaan dapat ditetapkan sebagai hukum.[44]

Kaidah ini banyak berlaku pada *'urf* – *'urf* khusus, seperti *'urf* yang berlaku di antara pedagang, *'urf* yang berlaku di suatu daerah tertentu dan lain-lain. Sebagai contoh, di Jawa Tengah pada umumnya upah seseorang yang ikut menanamkan padi adalah seperenam dari hasil petikan tanamannya itu. Ketetapan hukum ini mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan hukum yang ditetapkan dengan *naṣṣ,* artinya bahwa kekuatan hukum berdasarkan *'urf* tersebut harus dilaksanakan dan diterima sebagaimana yang ditetapkan dengan *naṣṣ,*[45] Namun hukum adat ini hanya berlaku sah selama tidak menyinggung masalah yang disebutkan di dalam al-Qur'an dan al-Sunnah. Apabila ada adat yang bertentangan dengan ketetapan syari'ah yang mana pun, adat ini dianggap bukan hukum Islam.[46]

2. Syarat Upah

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu;

a. Berupa harta tetap yang diketahui

---

[43]Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, Menggagas Bisnis Islam, 156.

[44]Mu'in Umar, et al., Ushul Fiqh II, (Jakarta: Proyek Pembinaan Prasarana dan Sarana Perguruan Tinggi Agama/IAIN, 1986), 209.

[45]Ibid., 214.

[46]A. Rahman I. Doi, Penjelasan Lengkap Hukum-Hukum Allah (Syariah), terj. Zaimudin dan Rusydi Sulaiman, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 114.

b. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijārah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.[47]

5. Beberapa Ketentuan Hukum *Ijārah*

Syarat sah tidaknya transaksi *ijārah* tersebut adalah jasa yang dikontrak haruslah jasa yang mubah. Tidak diperbolehkan mengontrak seorang *ajīr* untuk memberikan jasa yang mubah. Tidak diperbolehkan mengontrak seorang *ajīr* untuk memberikan jasa yang diharamkan. Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ketentuan kerja, *ijārah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Ibnu Mas'ud berkata: Nabi Muhammad SAW bersabda: *"apabila salah seorang diantara kalian, mengontrak* (tenaga) seorang *ajīr, maka hendaknya diberitahu tentang upahnya"*.
2. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Di dalam *ijārah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang *ajīr*.
3. Waktu kerja, dalam transaksi *ijārah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajīr*.
4. Gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi *ijārah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi transaksi *ijārah* boleh tunai, dan boleh juga tidak dengan syarat harus jelas.[48]

---

[47]Syafe'i, Fiqih Muamalah, 129.

5. Tenaga yang dicurahkan saat bekerja, akad dalam kontrak kerja (*ijārah*) terjadi pada jasa dari tenaga yang dicurahkan pekerja. Upahnya diukur berdasarkan jasanya. Namun, seberapa tenaga yang dicurahkan bukan merupakan standar upah, dan bukan pula standar jasa bagi dirinya. Sebab, jika tidak demikian, tentu upah seorang pemecah batu lebih besar ketimbang upah seorang insinyur, karena jerih payahnya lebih besar. Padahal yang terjadi justru sebaliknya. Karena itu, upah dalam kompensasi dari suatu jasa, bukan kompensasi dari jerih payah (tenaga).[49]

Jadi berdasarkan hal-hal tersebut di atas dapat kita ringkas, bahwa unsur-unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerja harus di bawah perintah orang lain.
2. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
3. Pekerjaan setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah dan sebaliknya pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja dengan tepat waktu.[50]

Sedangkan untuk sahnya perjanjian kerja harus terpenuhi syarat-syarat berikut ini:

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan *syara',* berguna bagi individu maupun masyarakat.
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas.[51]

---

[48]Nurul Huda, et. al., Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoretis, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), 229-230.

[49]An-Nabhani, Sistem Ekonomi Islam, 115.

[50]Abdul Ghofur Anshori, Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia, (Yogykarta: Citra Media, 2006), 83.

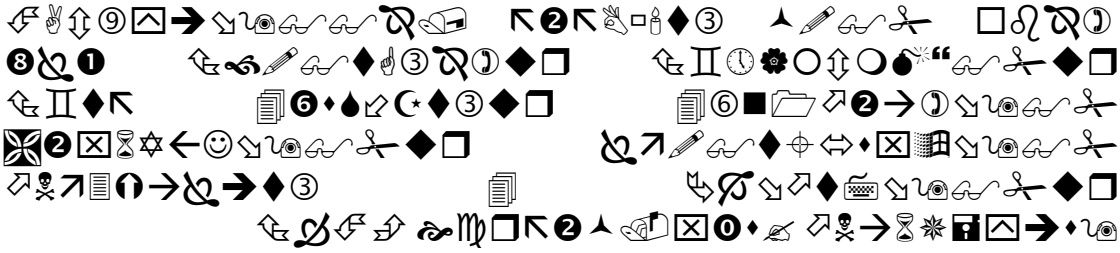
[51]Ibid.

6. Penentuan Upah

Para ahli ekonomi berbeda pendapat tentang berapa upah seorang pekerja yang harus diterima atau bagaimana upah tersebut ditetapkan. Tapi sebagian besar mengatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan tingkat kebutuhan hidup dan lainnya menetapkan berdasarkan ketentuan produktifitas marginal.[52]

Jumlah upah boleh ditetapkan dengan perundingan, boleh tergantung pada persetujuan kolektif, boleh diperlakukan berdasarkan kebiasaan atau praktek perusahaan, atau ditetapkan menurut kombinasi dari cara-cara tersebut. Secara luar biasa dalam keadaan tidak ada persetujuan, maka ada kewajiban untuk membayar upah dengan jumlah pantas.[53]

Menyangkut penentuan upah kerja, sariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual. Keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam Surat Al-Naḥl ayat 90:



Artinya:"Sesungguhnya Allah menyerahkan (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia member pengajaran *kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran"*.[54]

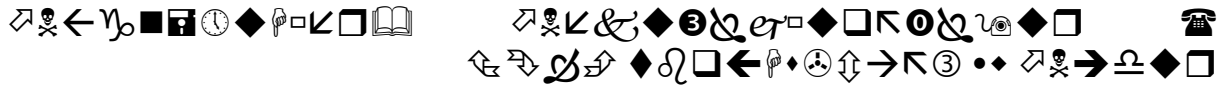
---

[52] Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), 362.

[53] Abdul Kadir MuhammadI, Hukum Perjanjian, (Bandung: Alumni, 1980), 331.

[54]Departemen Agama RI. Al Qur´an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an,(Surabaya: Mahkota, 1989), 415.

Jika seseorang pekerja sudah melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna, seperti apa yang telah disepakati bersama, maka ia berhak menerima upah yang telah diperjanjikan dan harus dipenuhi oleh pihak pengupah. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Aḥqāf ayat 19 yang berbunyi :



Artinya: *"Dan agar* Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan *mereka sedang mereka tiada dirugikan".*[55]

Juga firman Allah dalam surat An-Nisa ayat 58 :

Artinya: "Sesungguhnya Allah memerintah kamu agar menunaikan amanah kepada *yang berhak.".*[56]

Dari uraian-uraian yang dikemukakan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa penentuan upah kerja belum dijelaskan secara rinci dalam al-Qur'an maupun hadits tetapi secara umum harus sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

B. Wanprestasi

1. Pengertian Wanprestasi

Kata wanprestasi berasal dari Bahasa Belanda yang berarti prestasi buruk.[57] Seseorang yang telah terikat dalam suatu perjanjian dapat dikatakan wanprestasi

[55]Ibid, 825..
[56]Ibid, 128.
[57] Subekti, Aneka Perjanjian, (, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1995), 52.

apabila tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan, atau apabila alpa, lalai, dan ingkar janji.[58]

Sedangkan berdasarkan KUH Perdata, masalah wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 yang berbunyi:[59]

> Penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila yang berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukan.

Definisi lain mengenai wanprestasi adalah tidak dilaksanakan prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang disebutkan dalam kontrak yang bersangkutan.[60]

Wanprestasi adalah tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan yang dapat berupa:[61]

a. Tidak memenuhi prestasi sama sekali.

b. Memenuhi prestasi secara tidak baik.

c. Terlambat memenuhi prestasi.

Sedangkan menurut Subekti, wujud dari wanprestasi dikategorikan ke dalam empat, tiga pertama sebagaimana kategori di atas ditambah dengan melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.[62] Bentuk dan isi suatu kontrak sangatlah beragam tergantung dengan maksud dan keinginan para pihak. Suatu kontrak atau perjanjian selalu mencantumkan tentang hak dan kewajiban

---

[58] Salim H. S, Hukum Kontrak Teori Dan Tehnik Penyusunannya, (Jakarta : Sinar Grafika, 2003), 98
[59] Sudharyo Soimin, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (Jakarta : Sinar Grafika, 2008), 315.
[60] Munir Fuady, Hukum Kontrak, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999), 207.
[61] Abdulkadir Muhammad, Hukum Perikatan, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1992), 17.
[62] Subekti, Aneka Perjanjian,52.

pihak-pihak, namun tidak jarang kewajiban pihak-pihak dalam kontrak dituangkan dalam bentuk kalimat larangan. Contohnya dalam perjanjian sewa beli seringkali tercantum klausula mengenai larangan pihak pembeli sewa memindahkan objek perjanjian ke tangan pihak ketiga. Apabila pembeli sewa melakukan perbuatan memindahkan objek sewa beli ke tangan pihak ketiga, maka pembeli sewa telah memenuhi kriteria wanprestasi yakni melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

2. Larangan Wanprestasi dalam Fikih

Dalam hukum Islam wanprestasi sangatlah dilarang, karena hal tersebut dianggap dapat merugikan pihak lain yang melakukan perjanjian. Larangan tersebut telah dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Māidah ayat 1, yang berbunyi:

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-*aqad itu.*"[63]

Dalam ayat tersebut telah dijelaskan bahwa yang dimaksud '*Uqūd* ialah perjanjian yang telah diadakan Allah terhadap hamba-hamba-Nya yaitu, apa saja yang telah Dia haramkan dan apa yang telah Dia halalkan, apa-apa yang telah Dia wajibkan, dan apa-apa yang telah Dia bataskan dalam al-Qur'an seluruhnya, bahwa semua itu tidak boleh dilanggar.

Perjanjian seperti yang disebutkan antara lain ialah perjanjian antara Allah dengan hamba-Nya, perjanjian hamba dengan dirinya sendiri dan perjanjian antara dirinya sendiri dengan orang lain. [64]

3. Penyelesaian Wanprestasi dalam Fikih

---

[63]Departemen Agama RI. Al Qur´an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an,(Surabaya: Mahkota, 1989), 156.

[64] M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah Vol. 3, (Jakarta : Lentera Hati, 2001), 7.

Jika wanprestasi terjadi masih di dalam batas kemampuan manusia, yaitu berupa tidak berprestasi sama sekali, berprestasi tetapi tidak sempurna, berprestasi tidak tepat waktu, atau melakukan segala sesuatu yang dilarang dalam perjanjian. Maka terdapat risiko yang disebabkan oleh adanya keadaan/situasi di mana memang seorang debitur mustahil untuk memenuhi prestasi. Dalam Islam telah diatur bagaimana penyelesaian wanprestasi tersebut. Penyelesaian tersebut anta lain adalah sebagai berikut :

a) *Al-Ṣulḥ* (Perdamaian)

Secara bahasa, *"ṣulḥ"* berarti meredam pertikaian, sedangkan menurut istilah *"ṣulh"* berarti suatu jenis akad atau perjanjian untuk mengakhiri perselisihan/pertengkaran antara dua pihak yang bersengketa secara damai.[65] Menyelesaikan sengketa berdasarkan perdamaian untuk mengakhiri suatu perkara sangat dianjurkan oleh Allah SWT sebagaimana tersebut dalam Surat al-Nisā ayat128:

Artinya: "Dan perdamaian *itu lebih baik (bagi mereka)"*.[66]

Ada tiga rukun yang harus dipenuhi dalam perjanjian perdamaian yang harus dilakukan oleh orang melakukan perdamaian, yakni ījāb, qabūl dan lafazd dari perjanjian damai tersebut. Jika ketiga hal ini sudah terpenuhi, maka perjanjian itu telah berlangsung sebagaimana yang diharapkan. Dari perjanjian damai itu lahir suatu ikatan hukum, yang masing-masing pihak berkewajiban untuk melaksanakannya. Perlu diketahui bahwa perjanjian damai yang sudah

---

[65] AW Munawir, Kamus Al Munawir, Pondok Pesantren Al Munawir, (Yogyakarta, 1984), 843

[66]Departemen Agama RI. Al Qur´an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an,(Surabaya: Mahkota, 1989), 143.

disepakati itu tidak bisadibatalkan secara sepihak. Jika ada pihak yang tidak menyetujui isi perjanjian itu, maka pembatalan perjanjian itu harus atas persetujuan kedua belah pihak.

b) *Taḥkīm* (Arbitrase)

Dalam perspektif Islam Arbitrase dapat disepadankan dengan istilah *Taḥkīm*. *Taḥkīm* berasal dari kata kerja hakkama. Secara etimologis, kata itu berarti menjadikan seseorang sebagai pencegah suatu sengketa. Pengertian tersebut erat kaitannya dengan pengertian menurut terminologisnya. Selain kata Arbitrase Islam yang berfungsi sebagai lembaga penyelesaian sengketa para pihak seperti dikemukakan di atas, di dalam Islam dikenal juga sebagai lembaga penyelesaian sengketa para pihak yang disebut *Taḥkīm*.

Menurut bahasa arbitrase berasal dari bahasa Latin: arbitrare, Belanda: arbitrage, Inggris: arbitration dan dalam hukum Islam: aḥkām.

Menurut R. Soebekti, arbitrase adalah suatu kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan, artinya penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang arbiter atas dasar kebijaksanaannya dan para pihak tunduk pada putusan yang diberikan oleh para arbiter yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.

Menurut Abdulkadir Muhammad, arbitrase adalah badan peradilan swasta diluar lingkungan peradilan umum yang dikenal khusus dalam dunia perusahaan. Penyelesaian diluar pengadilan Negara yang merupakan kehendak bebas yang dibuat secara tertulis oleh para pihak.

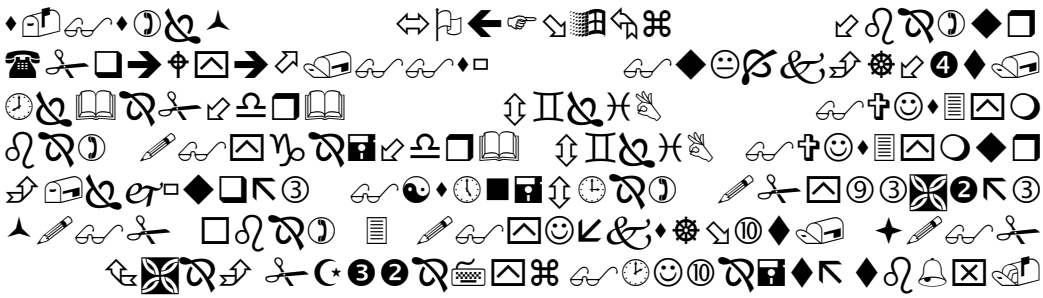
Sedangkan menurut H. Priyatna Abdurrasyid, arbitrase adalah suatu proses pemeriksaan sengketa yang dilakukan secara yudisial seperti dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa, dan pemecahannya akan didasarkan kepada bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak.[67]

Menurut Sayid Sabiq, arbitrase atau *taḥkīm* adalah suatu akad atau perjanjian untuk mengakhiri perlawanan atau pertengkaran antara dua orang yang bersengketa.

Menurut Abdul Karim Zaidan, *Taḥkīm* adalah pengangkatan atau penunjukan secara sukarela dari dua orang yang bersengketa akan seseorang yang mereka percaya untuk menyelesaikan sengketa atau pertikaian mereka.

Menurut Satria Effendi M Zen, arbitrase adalah suatu penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh *ḥakam* yang dipilih secara sukarela oleh dua orang yang bersengketa untuk mengakhiri sengketa mereka dan mereka akan mentaati penyelesaian para *ḥakam* yang mereka tunjuk itu.[68]

Dasar hukum penyelesaian sengketa melalui arbitrase adalah QS. al-Nisā' ayat 35:



Artinya: *"Dan jika kamu khawatirkan ada persengketaan antara keduanya,* Maka kirimlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang

---

[67] H. Sudiarto dan Zaeni Asyhadie, "Mengenal Arbitrase, Salah Satu Alternative Penyelesain Sengketa Bisnis" (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004) 28-29.

[68] H. Sudiarto dan Zaeni Asyhadie, Mengenal Arbitrase, Salah Satu Alternative Penyelesain Sengketa Bisnis, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004) , 22.

> hakam dari keluarga perempuan. jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-isteri itu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi *Maha Mengenal"*.[69]

Penyelesaian secara arbitrase sudah dikenal sejak permulaan Islam. Sebelum nabi Muhammad menerima wahyu kerasulan, beliau pernah bertindak sebagai *ḥakam* ketika terjadi perselisihan di antara suku Quraish tentang perkara perebutan hak meletakan Hajar aswad di tempat semula. Upaya nabi untuk menyelesaikan perselisihan tersebut mendapat kepercayaan dan diterima secara sukarela oleh para pihak yang bersengketa waktu itu. Tindakan nabi Muhammad untuk menyelesaiakan perkara secara damai merupakan bagian dari *taḥkīm*.[70]

Adapun keuntungan penyelesaian persengketaan melalui arbitrase (*Taḥkīm*) :

1) Persengketaan dapat diselesaikan dengan cepat.
2) Persengketaan diselsaiakan oleh ahli yang dipilih pihak-pihak yang bersengketa. Dengan demikian, tentunya akan lebih memungkinkan bagi para pihak untuk mengemukakan rasa keadilan.
3) Penyelesaian persengketaan tersebut dilakukan dengan pintu tertutup sehingga persengketaan tersebut tidak sampai diketahui oleh masyarakat banyak.

---

[69]Departemen Agama RI. Al Qur´an dan Terjemahannya, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al Qur'an,(Surabaya: Mahkota, 1989), 123..

[70] Burhanuddin, *Hukum Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta : UII Yogyakarta, 2011), 246.