

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Relevan

Sebelum penulis menyusun dan melakukan suatu penelitian terkait “Pemotongan Upah Karyawan Indomaret Sebagai Ganti Rugi Atas Barang Yang Hilang Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha)”. Ada beberapa penelitian yang bisa dijadikan sebagai dasar acuan peneliti untuk dihubungkan dengan penelitian yang akan saya lakukan melalui penelitian terdahulu, adapun penelitian yang dilakukan diantaranya sebagai berikut:

1. Neneng Rita Fatmawati (2018), Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Dengan judul penelitian “Denda Pemotongan Upah Akibat Barang Hilang Menurut Hukum Islam Dan PP No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi di Indomaret dan Alfamart Kec. Cadasari Kab. Pandeglang)”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1). PP. No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan membolehkan adanya pemotongan upah akibat barang hilang yang tercantum pada pasal 57 dan pasal 58. 2). Dalam Hukum Islam pun membolehkan, jika sudah tercantum dalam akad perjanjian dan disepakati oleh kedua belah pihak,kecuali pemotongan upah tersebut dilakukan secara sepihak atau tidak dibacakan dalam perjanjian maka

itu tidak disahkan. 3). Relevansi antara PP. No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Hukum Islam terhadap pemotongan upah akibat barang hilang, keduanya mementingkan kemaslahatan bagi kedua belah pihak. Adapun persamaan pada penelitian relevan dengan penelitian yang peneliti akan lakukan adalah sama-sama membahas tentang pemotongan upah, sedangkan letak perbedaan pada penelitian ini adalah pada lokasi penelitiannya dan penulis pembahasannya lebih khusus ke perspektif Fikih Muamalah, sedangkan pada penelitian relevan lebih fokus pada menurut Hukum Islam dan PP No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

2. Luthfatul Arifiyah (2019), Jurusan Hukum Ekonomi Islam (Muamalah), Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dengan judul penelitian “Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Nota Barang Hilang Perspektif Hukum Islam”. Hasil penelitian ini, pertama, di dalam praktik pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas nota barang hilang di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang terdapat beberapa hal, yaitu: a) Adanya kontrak kerja atau perjanjian kerja dengan menggunakan perjanjian tertulis; b) Adanya kesepakatan kerja atau kontrak kerja, yaitu dua (2) shift. Shift pertama pukul 06.00 WIB (pagi hari) hingga pukul 15.00 WIB (sore hari) dan shift kedua, pukul 15.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB (malam hari); c) Penetapan upah atau gaji, sebesar Rp. 2.500.000,00 dan diberikan dalam tiap

bulannya; dan d) Pemotongan gaji, yaitu dengan cara memotong upah karyawan pada tiap bulannya; kedua, praktik penerapan ganti rugi atas nota barang hilang (NBH) terhadap upah karyawan di Alfamart Puri Delta Asri 03 Kota Semarang ditinjau dari hukum Islam, praktik tersebut tidak sah, karena sebagai pekerja khusus (ajir khas), ia tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya, karena kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat amanah (yad amanah) bukan yad damanah. Adapun persamaan pada penelitian relevan dengan penelitian yang penulis akan lakukan adalah sama-sama membahas tentang pemotongan upah karyawan. Sedangkan letak perbedaan pada penelitian ini adalah pada penelitian relevan membahas tentang ganti rugi nota barang hilang, sedangkan penulis membahas ganti rugi barang yang hilang, dan perbedaan tempat penelitian berlangsung, dimana lokasi penelitian penulis adalah di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha sementara penelitian relevan berlokasi di Alfamart Putri Delta Asri Kota Semarang.

3. Nasrulloh (2021), Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dengan judul penelitian “Pemotongan Upah Karyawan Karena Kerugian Perusahaan Menurut Tinjauan Hukum Islam”. Hasil dari penelitian diatas, bahwa benar perusahaan Fc Smart menerapkan pemotongan upah karyawan karena kerugian perusahaan dan pada mekanisme pelaksanaannya dilapangan pemotongan upah itu dilakukan bila terjadi minus akibat

keteledoran karyawan, maka dilakukanlah pemotongan saat penerima upah yaitu upah pokok yang dikurangi sebesar kerugian dengan dibagi rata setiap tim yang minus tersebut. Menurut tinjauan hukum Islam pemotongan upah karyawan atas kerugian perusahaan tersebut dikarenakan keteledoran karyawan diperbolehkan, karena aturan yang didasarkan peraturan kerja secara lisan sebelum karyawan memulai kerjanya dan perjanjian tersebut telah memenuhi syarat dan rukun aqadnya. Dengan adanya peraturan tersebut juga dapat menimbulkan kemaslahatan antara kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan, dimana kerugian tersebut ditanggung tim sehingga meringankan karyawan dalam mengatasinya. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian relevan adalah pada subjek penelitian, pada penelitian relevan subjeknya yaitu Karyawan Fc Smart Bandar Lampung sedangkan penulis yaitu Karyawan Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha.

4. Deki Suyatno (2022), Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dengan judul penelitian “Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Pengganti Kehilangan Dan Kerusakan Barang Perspektif Masalah Mursalah dan Istihsan (Studi Kasus Indomaret Kelurahan Pagar Dewa Kecamatan Selebar Kota Bengkulu)”. Hasil penelitian dari skripsi tersebut mengungkapkan bahwa (1) Pemotongan gaji karyawan sebagai pengganti kehilangan dan kerusakan barang di Indomaret

Kelurahan Pagar Dewa Kota Bengkulu perjanjian pemotongan gaji secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Sebab-sebab pemotongan gaji terjadi karena beberapa alasan, ada yang disebabkan karena kelalaian karyawan dan ada juga yang disebabkan karena alam. Waktu dan cara pemotongan gaji dilakukan di akhir bulan dengan cara sekaligus setiap bulan tanpa adanya cicilan. Jumlah potongan gaji disesuaikan dengan harga barang yang rusak dan hilang dan besar potongannya dibebankan sama rata pada semua karyawan/pekerja. Adapun persamaan pada penelitian relevan dengan penelitian yang penulis akan lakukan adalah sama-sama membahas tentang upah atau gaji karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian penulis adalah berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha mengatakan bahwa waktu dan cara pemotongan gaji dilakukan tidak sekaligus memotong gaji karyawan tetapi dilakukan bertahap setiap bulan atau dicicil. Besar potongannya berbeda-beda setiap tingkat jabatannya.

5. Pegi Prihantini (2019), Jurusan Muamalah (Hukum Ekonomi Syariah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dengan judul penelitian “Perspektif Hukum Islam Tentang Pemotongan Upah Pekerja (Studi Pada Panglong Kayu Jaya Abadi Untung Surapati Bandar Lampung)”. Hasil penelitian dari skripsi tersebut mengungkapkan bahwa 1. sistem pemotongan upah pada panglong kayu Jaya Abadi Untung Suropati Bandar Lampung adalah

sipemilik panglong tidak memberitahu kepada pekerja bahwa ada pemotongan upah untuk akomodasi. Pada pekerja merasa tertipu dengan adanya pemotongan tersebut, tetapi karena dia orang yang tidak mampu dan jika mencari pekerjaan ditempat lain juga susah, akhirnya seberapa upah yang dikasih oleh pemilik panglong diterima saja dari pada kehilangan pekerjaan. 2. Perspektif hukum Islam terhadap pemotongan upah tersebut adalah haram karena terdapat unsur penipuan dan tidak terpenuhi akad, dalil Al-Qura` an surat Al-Maidah (5) ayat 1 yang menjelaskan orang yang beriman harus memenuhi akadnya bermuamalah sesuai dengan kesepakatan, adapun QS An-Nisa` (4) ayat 29 yang menjelaskan haram hukumnya memakan harta secara batil. Adapun persamaan pada penelitian relevan dengan penelitian yang penulis akan lakukan adalah sama-sama membahas pemotongan upah pekerja/karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian penulis adalah rumusan masalah dan tempat dilakukannya penelitian dimana penulis melakukan penelitian di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha.

Penelitian yang dilakukan diatas, ada beberapa aspek yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu sama sama membahas tentang pemotongan upah, namun penelitian tersebut tidak memiliki substansi yang sama karena dilihat dari rumusan masalah, subjek tujuan penelitian, tempat penelitian maupun waktu yang dilakukan berbeda.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Deskripsi Ijarah

2.2.1.1 Pengertian Ijarah

Ijarah berasal dari kata *al-ajru*, berarti *al-iwadh* (upah atau ganti). Wahbah al-Zuhaily menjelaskan *ijarah* menurut bahasa yaitu *bai'al manfaah* yang berarti jual beli manfaaat. Sementara *ijarah* menurut istilah adalah: “akad yang lazim atas suatu manfaat pada waktu tertentu dengan harga tertentu” (Darsono dkk, 2017, h. 54-55).

Ijarah adalah istilah dalam Fiqih Islam dan berarti memberikan sesuatu untuk disewakan. Menurut Sayyid Sabiq, *ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Jadi, hakikatnya *ijarah* adalah penjualan manfaat (Ascarya, 2015, h. 99). Ijarah atau sewa dapat dipakai sebagai bentuk pembiayaan, pada mulanya bukan merupakan bentuk pembiayaan pembayaran, tetapi merupakan pembiayaan aktivitas usaha seperti jual beli. Individu yang membutuhkan pembiayaan untuk membeli aset dapat mendatangi pemilik dana.

Dalam arti luas, *ijarah* bermakna suatu akad berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu (Karim, 2002, h. 29). Ada beberapa definisi al-*ijarah* yang dikemukakan oleh para Ulama Fiqih, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menurut Ulama Hanafiyah bahwa ijarah ialah “akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewakan dengan imbalan.”
2. Menurut Ulama Malikiyah ijarah ialah “nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan” (Suhendi, 2014, h. 114).
3. Sedangkan menurut Hasbi ash-Shiddiqie bahwa ijarah ialah “akad yang objeknya ialah penukaran manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat (Suhendi, 2014, h. 115).
4. Para Ulama Syafi’iyah mendefinisikan bahwa “ijarah yaitu suatu akad atas manfaat yang diketahui dan sengaja, yang diterima sebagai pengganti dan kelebihan, dengan penggantian yang diketahui dengan (jelas) (Al-Jaziri, 1991, h. 98).

Berdasarkan definisi di atas, kiranya dapat dipahami bahwa ijarah adalah suatu akad yang digunakan untuk pemilikan manfaat (jasa) dari seorang mua’jir oleh seorang musta’jir yang jelas dan sengaja dengan cara memberikan pengganti (kompensasi/upah). Jadi dapat dipahami bahwa al-ijarah adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, dalam Bahasa Indonesia berarti sewa menyewa dan upah mengupah.

2.2.1.2 Jenis-jenis Ijarah

Ada dua jenis ijarah dalam Hukum Islam, yaitu:

1. Ijarah yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu memperkerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut musta'jir, pihak pekerja disebut ajir, upah yang dibayarkan disebut ujah.
2. Ijarah yang berhubungan dengan sewa aset atau *property*, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau *property* tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk ijarah ini mirip dengan *leasing* (sewa) di bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (*lessee*) disebut Mustajir, pihak yang menyewakan (*lessor*) disebut mu'jir/muajir, sedangkan biaya sewa disebut ujah (Ath-Thayar, 2009, h. 99).

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan ijarah 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. Dalam kerangka ini, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan aktivitas ijarah yakni :

1. Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Dalam konteks ini, tidaklah boleh dilakukan akad ijarah oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datangnya dari pihak-pihak yang berakad atau dari pihak lain.

Ketentuan umum ini dapat dilihat pada firman Allah dalam surat An-Nisa ayat 29.

2. Didalam melakukan akad tidak boleh adanya unsur penipuan, baik yang datang dari mua'jir ataupun dari musta'jir. Banyak ayat ataupun riwayat yang berbicara tentang tidak bolehnya berbuat khianat ataupun menipu dalam berbagai lapangan kegiatan, dan penipuan ini merupakan salah satu sifat yang amat dicela agama. Dalam rangka ini, kedua pihak yang melakukan akad ijarah pun dituntut memiliki pengetahuan yang memadai akan obyek yang mereka jadikan sasaran dalam berijarah, sehingga diantara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan di kemudian hari.
3. Sesuatu yang dijadikan mestilah sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat yang seperti ini, maka obyek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan terimakan, berikut segala manfaatnya.
4. Manfaat dari sesuatu yang menjadi obyek transaksi ijarah mestilah berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram. Ini berarti bahwa agama tidak membenarkan terjadinya sewa-menyewa atau pemburuhan terhadap sesuatu perbuatan yang dilarang agama; seperti tidak boleh menyewakan rumah untuk perbuatan maksiat, baik kemaksiatan itu datang dari pihak penyewa atau yang menyewakan. Demikian pula tidak dibenarkan

menerima upah atau memberi upah untuk sesuatu perbuatan yang dilarang agama.

5. Pemberian upah atau imbalan dalam ijarah mestilah berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan ijarah biasa 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 kelelahan dan kejujuran (Karim, 2002, h. 36).

2.2.1.3 Berakhirnya Ijarah

Setiap transaksi dalam ijarah tentunya ada batas waktu yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak, keduanya harus menepati perjanjian yang sudah disepakati, tidak saling menambah dan mengurangi waktu yang ditentukan. Ulama Fikih berpendapat bahwa berakhirnya akad ijarah adalah sebagai berikut:

1. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad sudah berakhir.

Apabila yang disewakan tanah pertanian, rumah, pertokoan, tanah perkebunan maka semua barang sewaan tersebut dalam harus dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu jasa seseorang, maka ia segera dibayar upahnya.

2. Menurut Ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad karena akad ijarah, menurut mereka tidak biasa diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad ijarah tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang bertransaksi, karena manfaat menurut mereka bisa diwariskan dan ijarah sama dengan jual beli, yaitu mengikuti kedua belah pihak yang berakad.
3. Menurut Ulama Hanafiyah, apabila ada masalah dari salah satu pihak seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait dengan utang yang banyak, maka transaksi ijarah batal. Masalah-masalah yang dapat membatalkan transaksi ijarah menurut ulama Hanafiyah adalah salah satu pihak bangkrut, dan berpindah tempatnya penyewa, suatu contoh apabila ada seseorang yang dibayar untuk menggali atau ngebor air bawah tanah, sebelum pekerjaannya selesai, penduduk desa itu pindah kedesa lain. Beda dengan jumhur ulama, masalah yang bisa membatalkan transaksi ijarah hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dimaksud tidak ada atau hilang, seperti kebakaran dan terjadi banjir besar (Haroen, 2007, h. 238).

2.2.2 Deskripsi Upah

2.2.2.1 Pengertian Upah (Ujrah)

Menurut bahasa dalam upah adalah *ujrah*. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (اجرة) atau *ijarah* (اجارة) atau *ajaarah* (اجارة) dan

yang fasih adalah *ijarah*, yakni *masdar sam'i* dari *fi'il ajara* (اجر) dan ini menurut pendapat yang sah (Al-Jajiri, 1994, h. 166).

Upah menurut istilah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu. Dengan demikian yang dimaksud upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang disepakati (Hartini, 2010, h. 102).

Pengertian upah secara umum dapat ditemukan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 30 yang berbunyi “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Upah yaitu berbagai macam pembayaran yang timbul akibat daripada kontrak kerja, terlepas dari pada jenis pekerjaan dan denominasinya (Tisnanta,2013, h. 81).

Menurut ekonomi konvensional, ada yang membedakan pembayaran tenaga kerja pada dua pengertian, yakni gaji dan upah. Istilah gaji biasa digunakan pada instansi pemerintah dan istilah upah

biasa digunakan perusahaan-perusahaan swasta (Winarni & Sugiyarso, 2006, h. 16).

Berdasarkan pada Penelitian Dewan Pengupahan Nasional, upah yaitu pemberian dari sipemberi pekerja untuk sipenerima kerja sebagai imbalan sebagai suatu jasa maupun pekerjaan yang sudah atau akan dikerjakan, yang berfungsi untuk jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan serta produksi, dinilai maupun dinyatakan dalam bentuk uang yang sebagaimana telah ditetapkan menurut semua kesepakatan atau undang-undang maupun peraturan lainnya, serta diberikan atas dasar daripada perjanjian kerja antara penerima kerja dengan pemberi kerja (Thamrin, 2017, h. 291).

2.2.2.2 Rukun dan Syarat Upah (Ujrah)

Rukun Upah ada empat yaitu :

1. Aqidaini (dua orang yang berakad) yaitu mu'jir dan musta'jir ialah orang yang melakukan akad upah-mengupah. Mu'jir adalah orang yang menerima upah dan yang menyewakan, musta'jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewakan sesuatu, disyaratkan pada mu'jir dan musta'jir adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasharuf (mengendalikan harta), dan saling meridhai.
2. Shighat yaitu orang yang melakukan ijab dan qobul (serah terima), baik diungkapkan dengan ijab dan qobul atau cukup dengan ijab saja yang menunjukkan qobul dari pihak lain

(secara otomatis). Keinginan kedua belah pihak itu hal yang tidak nampak atau tersembunyi, maka harus diungkapkan dengan sighat atau ijab qobul. Jika sudah terjadi ijab qobul sesuai dengan syarat-syarat sahnya, maka akad dan kesempatan antara kedua belah pihak sudah terjadi dan setiap pihak terikat dengan hak-hak dan kewajiban yang disepakati(Sahroni & Hasanuddin, 2017, h. 27-28).

3. Manfaatnya (Pekerjaan) untuk mengontrak seorang musta'jir harus mengetahui bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh sebab itu jenis pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga tidak pergi, karena transaksi upah yang masih pergi hukumnya adalah fasid.

4. Upah yaitu sesuatu yang menjadi objek dalam upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut Agama Islam. Adapun syarat-syarat dalam pembayaran upah (ujrah) adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak berkurang nilainya.
- 2) Harus jelas, artinya sebelum pekerjaan dilaksanakan upahnya harus ditentukan dengan pasti terlebih dahulu.
- 3) Adanya manfaat yang jelas.

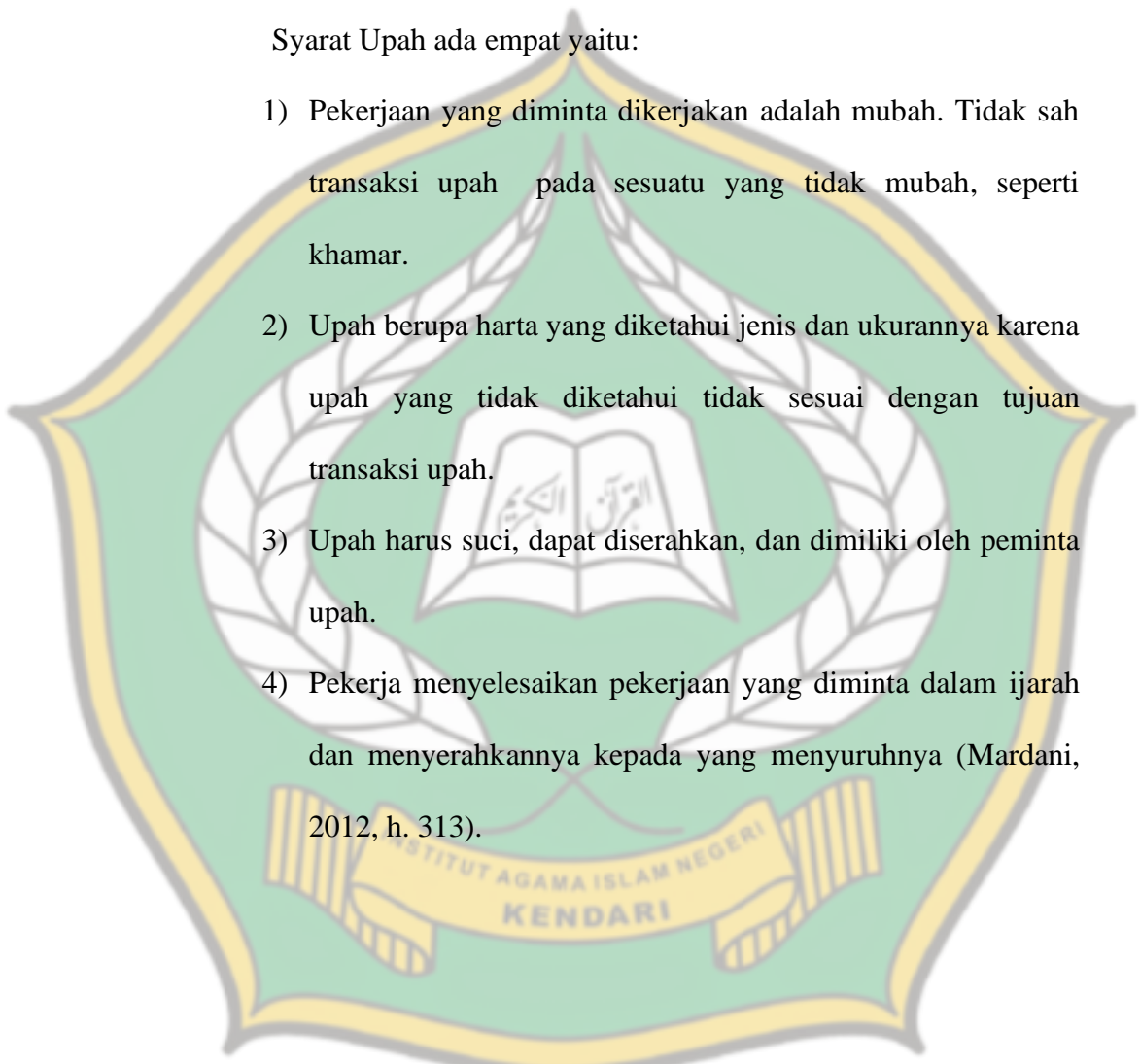
4) Ma'qud alaihi (barang yang menjadi objek) ialah sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan pada pekerjaan yang telah dikerjakan dengan beberapa syarat.

Adapun salah satu syarat terpenting dalam transaksi ini adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa halal (Rachmad, 2001, h. 129).

Upah sah dengan ucapan atau perbuatan yang menunjukkan izin melakukan pekerjaan dengan bayaran tertentu (Mardani, 2012, h. 313).

Syarat Upah ada empat yaitu:

- 1) Pekerjaan yang diminta dikerjakan adalah mubah. Tidak sah transaksi upah pada sesuatu yang tidak mubah, seperti khamar.
- 2) Upah berupa harta yang diketahui jenis dan ukurannya karena upah yang tidak diketahui tidak sesuai dengan tujuan transaksi upah.
- 3) Upah harus suci, dapat diserahkan, dan dimiliki oleh peminta upah.
- 4) Pekerja menyelesaikan pekerjaan yang diminta dalam ijarah dan menyerahkannya kepada yang menyuruhnya (Mardani, 2012, h. 313).



2.2.2.3 Macam-macam Upah (Ujrah)

Upah atau ujrah dapat diklasifikasikan menjadi dua: Pertama, upah yang telah disebutkan (ajrun musamma), Kedua , upah yang sepadan (ajrun mitsli). Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (ajrun mitsli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya sesuai dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya (Hamzah, 1992, h. 65).

Yang menentukan upah tersebut (ajrun mitsli) adalah mereka yang mempunyai keahlian atau kemampuan (skill) untuk menentukan bukan standar yang ditetapkan Negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu Negara, melainkan oleh orang yang ahli dalam menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan Khubara'u (Yusanto & Widjajakusuma, 2002, h. 23).

Upah (ujrah) adalah setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang atau barang, yang memiliki nilai harta (maal) yaitu setiap sesuatu yang dapat dimanfaatkan. Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan

materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik) (Andriani, 2019).

Upah uang dan upah riil merupakan pembayaran tenaga kerja yang dibedakan dua jenis, yaitu upah dan gaji. Gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional yang biasanya dilaksanakan sebulan sekali seperti pegawai pemerintah, guru, dosen, manajer, akuntan. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja yang pekerjaannya berpindah-pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar. Berbeda dengan teori ekonomi yang mengartikan upah sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dalam ekonomi pembayaran pekerja tidak dapat dibedakan antara upah dan gaji, keduanya berarti pembayaran kepada pekerja (Andriani, 2019).

Perbedaan upah uang dan upah riil dalam jangka panjang sejumlah tertentu upah pekerja mempunyai kemampuan yang semakin sedikit di dalam membeli barang dan jasa. Hal tersebut disebabkan kenaikan barang dan jasa tersebut yang berlaku dari waktu ke waktu. Meskipun kenaikan tersebut tidak serentak, hal tersebut tidak menimbulkan peningkatan keajahteraan bagi pekerja. Untuk mengatasi hal tersebut ahli ekonomi membuat dua perbedaan antara pengertian upah, yaitu upah uang dan upah riil.

Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental dan fisik para pekerja dalam proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut dalam membeli barang dan jasa yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

2.2.2.4 Sistem Upah (Ujrah)

Untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan, serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, pemerintah harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan pemberi kerja kepada pekerjanya. Penentuan upah minimum tenaga kerja di dasarkan kepada pertimbangan-pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pengusaha. Dengan kata lain, penentuan kebutuhan pokok tenaga kerja haruslah berdasarkan kepada realitas (Suhrawadi & Wardji, 2014, h. 169).

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al Qur'an maupun sunnah Rasul. Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu dengan tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al Baqarah : 279

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا

تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Terjemahnya:“Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”.(QS Al Baqarah : 279)

Agar tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh maka, berikanlah upah yang adil sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

Hadist Nabi Muhammad saw yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung dua hal penting, yaitu (Harahap, 2015, h. 84) :

1. Sebagai pekerja, seseorang dituntut garus menjadi pekerja keras, profesional dan sungguh sungguh.
2. Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, antara lain sebagai berikut :

- 1) Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja

diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

2) Sistem upah potongan. Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan disemua perusahaan.

3) Sistem upah permufakatan. Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.

4) Sistem skala-upah berubah. Pada sistem skala-upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar

negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.

- 5) Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.
- 6) Sistem pembagian keuntungan. Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu (Khairi, 2021, h. 40-41).

2.2.3 Asas-Asas Dalam Perjanjian Islam

Asas-asas hukum adalah pokok pikiran yang berpengaruh terhadap norma-norma perilaku dan yang juga menentukan lingkup keberlakuan norma-norma (Yasardin, 2018, h. 81).

Fathurahman Djamil dalam buku (Anshori, 2018, h. 56) mengatakan bahwa sebagaimana dalam hukum perjanjian menurut KUHPerdara yang mengenal asas kebebasan berkontrak, asas personalitas, dan asas itikad baik, sedangkan dalam hukum adat menenal asas terang, tunai, dan riil. Hukum islam juga mengenal asas-asas hukum perjanjian. Adapun asas-asas itu adalah sebagai berikut:

1. Kebebasan

Asas ini merupakan prinsip dasar dalam hukum perjanjian Islam, dalam artian para pihak bebas membuat suatu perjanjian atau

akad (*freedom of making contract*). Bebas dalam menentukan objek perjanjian dan bebas menentukan dengan siapa ia akan membuat perjanjian, serta bebas menentukan bagaimana cara menentukan penyelesaian sengketa jika terjadi dikemudian hari.

Asas kebebasan berkontrak di dalam hukum Islam dibatasi oleh ketentuan syariah Islam. Dalam membuat perjanjian ini tidak boleh ada unsur paksaan, kekhilafan, dan penipuan. Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al Baqarah : 256

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ ۗ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ ۗ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِنْ
بِاللَّهِ فَقَدْ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انْفِصَامَ لَهَا ۗ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Terjemahnya:“Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam); sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. Karena itu barangsiapa yang ingkar kepada Thaghut dan beriman kepada Allah, maka sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang amat kuat yang tidak akan putus. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”.(QS. Al Baqarah : 256)

2. Persamaan dan Kesetaraan

Asas ini mengandung pengertian bahwa para pihak mempunyai kedudukan (*bargaining position*) yang sama, sehingga dalam menentukan *term and condition* dari suatu akad/perjanjian setiap pihak mempunyai kesetaraan atau kedudukan yang seimbang. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al Hujurat: 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Terjemahnya:“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.(QS. Al Hujurat: 13)

Dari ketentuan tersebut, Islam menunjukkan bahwa semua orang mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum (*equality before the law*), sedangkan yang membedakan kedudukan antara orang satu dengan yang lainnya di sisi Allah adalah derajat ketaqwaannya.

3. Keadilan

Pelaksanaan asas ini dalam suatu perjanjian/akad menuntut para pihak untuk melakukan yang benar dalam pengungkapan kehendak dan keadaan, memenuhi semua kewajibannya. Perjanjian harus senantiasa mendatangkan keuntungan yang adil dan seimbang, serta tidak boleh mendatangkan kerugian bagi salah satu pihak.

4. Kerelaan

Asas ini menyatakan bahwa segala transaksi harus dilakukan harus atas dasar kerelaan antara masing-masing pihak, harus

didasarkan pada kesepakatan bebas dari para pihak dan tidak boleh ada unsur paksaan, tekanan, penipuan, dan *mis-statement*.

Asas al ridha'iyah ini dalam KUHPerdara sering dinamakan asas konsensualisme atau asas konsensual. Asas ini diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Dengan kata lain, perjanjian sudah sah apabila telah tercapai kesepakatan antara dua pihak yang bertransaksi.

5. Kebenaran dan Kejujuran

Bahwa di dalam Islam setiap orang dilarang melakukan kebohongan dan penipuan, karena dengan adanya penipuan/kebohongan sangat berpengaruh dalam keabsahan perjanjian/akad. Perjanjian yang di dalamnya mengandung unsur kebohongan/penipuan, memberikan hak kepada pihak lain untuk menghentikan proses pelaksanaan perjanjian tersebut. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al Ahzab: 70 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Terjemahnya:“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar”.(QS Al Ahzab: 70)

Bahwa setiap muslim wajib untuk berkata-kata yang benar, lebih-lebih dalam hal melakukan perjanjian dengan pihak lain, sehingga faktor kepercayaan menjadi sesuatu yang esensial demi terlaksananya suatu perjanjian atau akad.

6. Tertulis

Bahwa setiap perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis, lebih berkaitan demi kepentingan pembuktian jika dikemudian hari terjadi sengketa. Dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 282-283 mengisyaratkan agar akad yang dilakukan benar-benar berada dalam kebaikan bagi semua pihak. Bahkan juga di dalam pembuatan perjanjian hendaknya juga disertai dengan adanya saksi-saksi (*syahadah*), *rahn* (gadai, untuk kasus tertentu), dan prinsip tanggung jawab individu.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2.2.4 Kewajiban dan Hak Pekerja

Dengan timbulnya hubungan hukum akibat akad yang dilakukan maka melahirkan hak dan kewajiban di antara para pihak. Adapun kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum adalah (Suhrawardi & Wardji, 2014, h. 166):

- 1) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian.
- 2) Benar-benar pekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
- 3) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
- 4) Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya.
- 5) Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahnya (alfa).

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya :

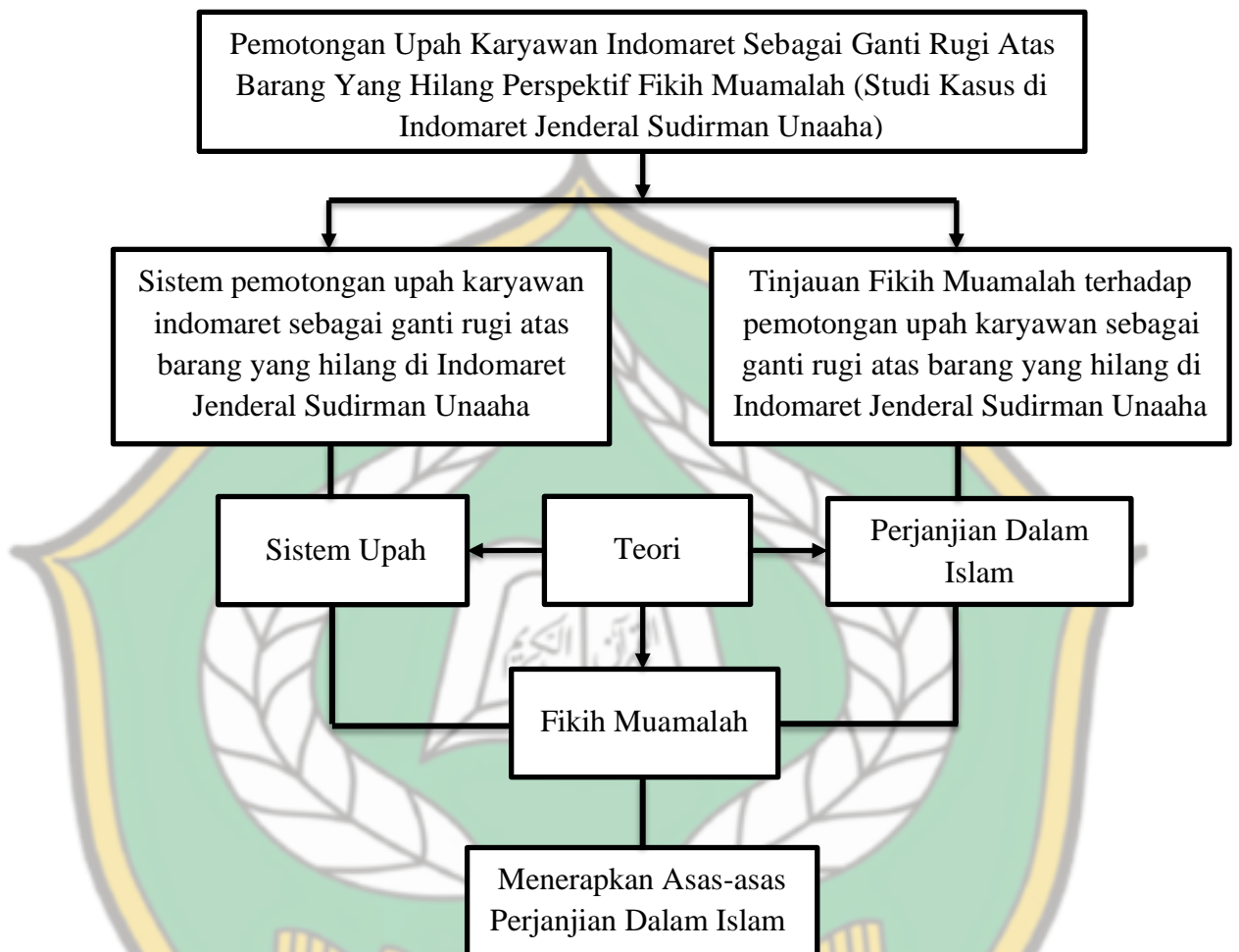
- a) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- b) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- c) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).
- d) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilan.
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.



2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian jika digambarkan dalam bentuk skema adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah tahun 2023

Penelitian ini dilakukan disalah satu gerai Indomaret yang ada di kota Unaaha. Pada penelitian ini berjudul Pemotongan Upah Karyawan Indomaret Sebagai Ganti Rugi Atas Barang Yang Hilang Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha). Dalam penelitian ini penulis berfokus pada sistem pemotongan upah karyawan Indomaret yang dilakukan dalam Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha dan tinjauan Fikih Muamalah

terhadap pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas barang yang hilang di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha. Kemudian penulis akan menganalisis menggunakan tinjauan Fikih Muamalah, setelah menganalisis dan terjun kelapangan penulis akan mengambil kesimpulan yang dimana kesimpulannya yaitu menerapkan asas-asas perjanjian dalam islam pada praktik pemotongan upah karyawan Indomaret sebagai ganti rugi atas barang yang hilang di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha.

