

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Tentang Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja

Sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian pemburuhan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dan juga perjanjian kerja dapat diartikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang (majikan), selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.¹

Maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang diadakan oleh kedua belah pihak atau lebih untuk mengikatkan diri bekerja pada pihak lain selama waktu tertentu dengan menerima upah.

¹Suhawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 163

a. Macam-macam perjanjian kerja

Perjanjian kerja terdiri atas²:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat:

- a. Berdasarkan jangka waktu
 - b. Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan

²F.X.Djulmialdji, *Perjanjian Kerja (edisi revisi)* (Jakarta: Sinar Grafik 2005), hlm 11-12

pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 2. Pekerjaan yang di perkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama tiga tahun
 3. Pekerjaan yang bersifat musiman
 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
- d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atau jangka waktu tertentu diadakan dua tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari satu tahun
- e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan

- f. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari satu kali dan lebih dari dua tahun

Adapun agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi tiga unsur³, yaitu sebagai berikut:

1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain

Adanya unsur perintah yang menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja.

2. Penunaian kerja

Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Istilah melakukan pekerjaan dapat berarti persewaan tenaga kerja atau penunaian kerja. Dalam persewaan tenaga kerja yang bersangkutan dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis.

³F.X.Djulfialdji, *Perjanjian Kerja (edisi revisi)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm 7-9

Dalam penunaian kerja, yang bersangkutan dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

3. Adanya upah

Adanya upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi bekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

Dengan terpenuhi tiga unsur di atas maka perjanjian yang memenuhi unsur yaitu ada perintah, pekerjaan dan upah disebut perjanjian kerja. Adapun pihak yang memerintah disebut pengusaha atau pemberi kerja, sedangkan pihak yang diperintah disebut pekerja atau buruh.

Kewajiban dan hak-hak pekerja

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah⁴:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan, kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan itu berupa urusan, mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya (alpa).

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerja adalah :

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan
2. Hak atas upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan

⁴Suhawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 155

3. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan

4. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh si pekerja dalam melakukan pekerjaan.

2. Perjanjian kerja dalam Hukum Ekonomi Syariah

Perjanjian kerja juga diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian pemburuhan. Secara umum yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih, yang mana satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Sesuai dengan ketentuan Undang-undang bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada:

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu
- b. Perjanjian kerja atau pemburuhan
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar dari pihak yang lainnya melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dan pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah, biasanya pihak yang melakukan sesuatu pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli seperti Notaris, Pengacara, dokter dan lain-lain sebagainya, dan lazimnya pihak yang melakukan pekerjaan ini sudah menentukan tarif untuk sesuatu pekerjaan yang akan dilakukannya tersebut.⁵

Sedangkan dalam hal perjanjian kerja atau pemburuhan adalah merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut. Sedangkan menyangkut perjanjian pemborong pekerjaan adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pihak pemborong dengan pihak yang memberikan pekerjaan borongan. Pihak pemborong pekerjaan untuk melakukan pekerjaan tersebut tidaklah penting bagi pihak yang memborong, yang penting hasil pekerjaan yang

⁵Suhrawardi K. Lubis, dkk *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta : Sinar Grafika 1994) hlm 153

diserahkan kepadanya dalam keadaan baik. Lazimnya perjanjian pemborongan ini selalu dikaitkan dengan jangka waktu.

Perjanjian kerja ini dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*) yaitu "*ijarah a'yan*", yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.⁶

a. Dasar Hukum

Adapun dasar hukum tentang perjanjian kerja:

Dalam Al-Quran surat Al-Qasas ayat 26 yang artinya berbunyi sebagai berikut :

تَعَجَّرَتِ مَن خَيْرَانَ أَتَّجِرُهُ يَأْتِي أَحَدَهُمَا قَالَتْ
 الْأَمِينُ الْقَوِيُّ أَسَدُ

"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".⁷

Sedangkan dalam ketentuan Sunnah Rasulullah dapat diketemukan dalam hadis antara lain:

⁶Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta : Sinar Grafika 1994) hlm 154

⁷Al-Qur'an Al-Karim

Hadis yang lainnya diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi SAW bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

“Berilah olehmu upah orang sewaan (pekerja, pen) sebelum keringatnya kering”.⁸

b. Syarat Sah

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja adalah:

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut syara’ berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syara’ tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan ini dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan
3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan juga waktu pembayarannya

⁸Hadis diriwayatkan oleh Ibnu Majah

Sedangkan syarat-syarat mengenai subyek yang melakukan perjanjian kerja, sama dengan syarat subyek perjanjian pada umumnya.⁹

B. Konsep Tentang Pengupahan

1. Pengertian Upah

Segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang di terima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.¹⁰ Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, 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-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa

⁹Suhawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 163

¹⁰R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm 159

yang telah atau akan dilakukan.¹¹ Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.

Adapun pengertian upah menurut beberapa ahli diantaranya¹²:

- a. Menurut Nurimansyah Haribun mengatakan: “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan, yang diterima buruh atau tenaga kerja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”.
- b. Menurut G. Reynold yang dipetik oleh Imam Soepomo:
 1. Bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar hanya barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi
 2. Bagi organisasi buruh adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan.

¹¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan

¹²Askin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 86-87

3. Bagi buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu

Menurut G. Reynold, bahwa pengertian upah itu berbeda-beda bagi majikan, bagi organisasi buruh dan bagi buruh nya sendiri.

Menurut Norimansyah, bahwa pengertian upah jelas yang dimaksud akan termasuk tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh buruh. Namun dalam kaitannya dengan ke dalam pengertian upah hanya akan dimasukkan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangan-tunjangan, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan sosial.

2. Jenis-Jenis Upah

Upah dapat dibedakan antara lain¹³:

- a. Dari sudut nilainya, upah dibedakan anatara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang beupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang

¹³Evy Savutri Gani, *Sistem perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1 Juni 2015, hlm 129

dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya

- b. Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang. Mengenai upah berupa uang itu, kitab undang-undang hukum perdata menetapkan bahwa pembayaran harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Sedangkan upah berupa barang dapat berupa makanan, pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya.

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Pemburuan dapat dikemukakan sebagai berikut¹⁴:

a. Upah Nominal

yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

yang dimaksud dengan upah nyata adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang di perlukan

c. Upah hidup

Upah hidup yaitu yang di terima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak

¹⁴Askin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 89

hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

d. Upah minimum (*Minimum Wages*)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaanya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu :

1. Untuk menonjolkan arti dan peran tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja
2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materil kurang memuaskan
3. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerja yang dilakukan
4. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
5. Untuk mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal

e. Upah wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Kondisi Negara pada umumnya
2. Nilai upah rata di daerah di mana perusahaan itu berada
3. Peraturan perpajakan
4. Standar hidup para buruh itu sendiri
5. Undang-undang mengenai upah khususnya
6. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

Dari kelima jenis upah di atas yang diharapkan oleh buruh kita (saat-saat sekarang ini) adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu menggarap upah hidup untuk saat sekarang ini belum memungkinkan karena kondisi perusahaan di Negara umumnya masih belum begitu besar.

3. Sistem Pengupahan

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, yaitu:¹⁵

a. 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 bualanan dan sebagainya

b. 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 sitem pengupahan ini tidak dapat digunakan disemua perusahaan.

¹⁵Evy Savutri Gani, *Sistem perlindungan Upah Di Indonesia*, vol. XI no. 1 Juni 2015, hlm 130

c. Sistem upah permufakatan

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

d. Sistem skala-skala berubah

Sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjual hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pesanan di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.

e. Sistem upah naik turun

Sistem upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah

f. 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

4. Upah dalam Hukum Ekonomi Syariah

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang.¹⁶ Upah dalam Syariat Islam digolongkan sewa-menyewa (*al-Ijarah*) yaitu *Ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.¹⁷ Secara etimologi *al-Ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-'Iwadh/penggantian*.¹⁸ *al-'Iwadh/penggantian* ini biasa disebut *ats-Tsawabu* yang dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru/upah*.¹⁹

¹⁶Askin Zainal, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010) hlm 86

¹⁷Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 163.

¹⁸Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), hlm 277.

¹⁹Abdul Rahman Ghazaly, Dkk, *Fiqh Muamalah*, hlm 277.

Adapun secara terminologi, para ulama fiqh berbeda pendapatnya, antara lain:

1. Menurut Sayyid Sabiq, *al-Ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.
2. Menurut Ulama Syafi'iyah *al-Ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu.²⁰
3. Menurut Amir Syarifuddin *al-ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijarah al-Ain*, seperti sewa menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *Ijarah ad-Dzimah* atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks fiqh disebut *al-Ijarah*.

²⁰Abdul Rahman Ghazaly Dkk, *Fiqh Muamalah*, hlm 278.

Dari definisi-definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip diantara para ulama dalam mengartikan *Ijarah* atau sewa-menyewa. Dan dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Ijarah* atau sewa-menyewa adalah manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas suatu barang (bukan barang).²¹ Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah *mubah* atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *Syara'*.²²

Dalam istilah Hukum Ekonomi Syariah pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* (*ajir* ini terdiri dari *ajir* khas, yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytara*), yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*.²³

Dari uraian diatas penulis dapat memahami bahwa upah dalam hukum ekonomi syariah sewa-menyewa (*ijarah*) itu

²¹Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm 316.

²²Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, hlm 277.

²³Suhrawardi K. Lubis, dkk, *Hukum Ekonomi Islam*, hlm 164.

adalah sewa-menyewa jasa pekerja, pekerja disini maksudnya buruh, sedangkan buruh merupakan seseorang yang telah berjasa dalam hal melakukan pekerjaan.

a. Dasar Hukum *al-Ijarah*

Dasar-dasar hukum atau rujukan *al-Ijarah* adalah al-Qur'an, sunnah dan Ijtima ulama.

Dasar hukum *al-Ijarah* dalam al-Qur'an adalah :

يَوۡةِ فِي مَعِيشَتِهِمۡ بَيْنَهُمۡ قَسَمَنَا لِحۡنِ رَبِّكَ رَحِمَتِ يَقْسِمُونَ أَهۡمَ
عَضُهُمۡ لِيَتَّخِذُوا رَجَتِ بَعۡضِ فَوۡقَ بَعۡضِهِمۡ وَرَفَعْنَا لِدُنْيَا آلِحِ
مَجْمَعُونَ مِمَّا خَيْرُ رَبِّكَ وَرَحِمَتِ سَخِرَآبَعَضَابِ ﴿٣٢﴾

“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” (Surat Az-Zukhruf : 32).²⁴

Tafsiran ayat diatas adalah Mereka tidak mau percaya kepada Qur'an yang dibawa Muhammad, karena Muhammad itu, meskipun berbangsa tinggi ditanah 'Arab, tetapi ia orang

²⁴Al-Quran Al-Karim

miskin. Sebab itu mereka berkata : „Kalau Qur’an itu sebenarnya turun dari pada Allah, mengapakah tidak diturunkanNya kepada laki-laki yang kaya-roya dinegeri Mekkah atau *Thaif*?” Maka firman Allah:„Bukan mereka yang berhak membagikan kurnia itu, melainkan Kami membaginya kepada siapa yang Kami kehendaki diantara mereka. Sedang penghidupan mereka diatas dunia ini pun berlebih kurang pula setengahnya kaya dan setengahnya miskin, setengahnya mulia dan yang lain hina. Diantaranya petani dan yang lain saudagar, diantaranya guru dan pekerjaan dunia ini, dan supaya menjadi *khadam* (pembantu) setengah mereka untuk yang lain. Maka kaum tani, guna menyediakan pakaian-pakaian untuk mereka. Kalau tiadalah kaum saudagar, tentu kaum tani tiada mempunyai pakaian.

Pendeknya bermacam-macam jabatan manusia itu dan berlain-lain derajatnya adalah menjadi rahmat bagi keselamatan hidup dunia. Dan penghidupan tiap-tiap golongan itu bersangkutan paut, antara satu dengan yang lain. Sebab itu mereka tidak boleh hina menghina atau merendah-rendahkan.

Yang lebih aneh sekali, ialah setengah Ulama sangat suka merendahkan kaum saudagar atau kaum tani, padahal ia sendiri tidak bisa hidup kalau tidak dapat zakat (derma) dari mereka. Inilah orang yang kafir (ingkar) akan pemberian orang. Oleh sebab itu ketahuilah, bahwasanya kita semuanya sama disisi Allah, malahan yang baik ialah orang taqwa (mengikuti perintahNya). Adapun taqwa ini tidak dapat kita lihat diluar saja, karena taqwa itu dalam hati masing-masing manusia. Beberapa banyaknya orang, yang pada lahirnya salih, sembayangnya banyak, puasanya banyak tetapi maksud hatinya supaya dipuji boleh membanggakan jabatan atau ‘amalan kita dan merendahkan orang lain, malahan harus tiap-tiap kita tidak mengakui ketaksiran kita terhadap Allah, serta mintak ampun kepadaNya.²⁵

جَرَّتْ مِنْ خَيْرِ اَنْ اَسْتَجِرَهُ يَتَابَتْ اِحْدَهُمَا قَالَتْ
 الْاَمِيْنُ الْقَوِيُّ اَسْتَاء

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik

²⁵ Mahmud Yunus, *Tafsiran Qur'an Karim*, (Jakarta : PT. Hidakarya Agung, 1993), hlm. 725-726

yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qashas:26).²⁶

Tafsiran ayat diatas adalah "*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata.*"Maksudnya, salah satu putrinya, "*Wahai ayahku, ambil-ambil lah ia sebagai seorang yang bekerja.*" Maksudnya jadikan dia sebagai karyawanmu untuk mengembala domba dan memberinya minum, "*karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya,*" Maksudnya, sesungguhnya Musa adalah orang yang paling pantas dijadikan sebagai pekerja, karena mempunyai dua sifat, yaitu kuat dan terpecaya, dan sebaik-baik pekerja adalah orang yang memiliki dua sifat itu. Yaitu kekuatan dan kemampuan untuk melakukan apa yang dibebankan kepadanya, dan amanah di dalam pekerjaannya diwujudkan dengan cara bagi setiap orang yang akan menyerahkan suatu pekerjaan untuk orang lain dengan upah atau lainnya. Sebab, kesalahan tidak akan satunya. Adapaun kalau keduanya ada, maka pekerjaan pasti akan sempurna dan

²⁶Al-Qur'an Al-Karim

terlaksana. Sebenarnya dia mengatakan hal itu karena dia telah menyaksikan sendiri kekuatan Musa pada saat meminumkan ternak keduanya dan kegigihannya yang dengannya dia dapat mengetahui kekuatan Musa. Dan dia pun menyaksikan keamanahan dan kereligiannya dan (dia merasakan pula) bahwa Musa merasa kasihan kepada mereka berdua tanpa mengharapkan imbalan dari mereka berdua, dan tujuan Musa hanyalah memperoleh Wajah Allah semata.²⁷

b. Rukun dan Syarat *al-Ijarah*

Umumnya dalam kitab *fiqh* disebutkan bahwa rukun *al-Ijarah* adalah pihak yang menyewa (*musta'jir*), pihak yang menyewakan (*mu'jir*), ijab dan Kabul (*sigah*), manfaat barang yang disewakan dan upah.²⁸

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) menyebutkan bahwa dalam Pasal 295 rukun *al-Ijarah* adalah :

- a. *Musta'jir*/pihak yang menyewa
- b. *Mu'ajir*/pihak yang menyewakan
- c. *Ma'jur*/benda yang diijarahkan

²⁷Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di', *TAFSIR AL-QURAN (5) SURAT: Al-Mu'minum -Saba'*, (Jakarta : DARUL HAQ, 2016), hlm. 366-367

²⁸Imam Mustofa, *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*, (PT Rajagrafindo Persada: 2016), hlm. 105

d. akad²⁹

Seperti halnya dalam jual beli, syarat-syarat *al-Ijarah* ini juga terdiri atas jenis persyaratan yaitu :

a. Syarat terjadinya akad

Syarat ini berkaitan dengan pihak yang melaksanakan akad. Syarat yang berkaitan dengan para pihak yang melakukan akad yaitu berakal

b. Syarat pelaksanaan *al-Ijarah*

Akad *al-Ijarah* dapat terlaksana bila ada kepemilikan dan penguasaan, karena tidak sah akad *al-Ijarah* terhadap barang milik atau sedang dalam penguasaan orang lain. Tanpa adanya kepemilikan dan atau penguasaan, maka *al-Ijarah* tidak sah.

c. Syarat sah

Syarat ini ada terkait dengan pihak yang berakad, objek akad dan upah. Syarat sah *al-Ijarah* adalah sebagai berikut:

1. Adanya unsur suka rela dari para pihak yang melakukan akad.

²⁹Kerja Sama, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Edisi Revisi*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm . 87

2. Manfaat barang atau jasa yang disewakan harus jelas. Syarat ini ada untuk menghindari perselisihan diantara para pihak yang melakukan akad *al-Ijarah*. Kejelasan manfaat barang ini dengan menjelaskan aspek manfaat, ukuran manfaat, dan jenis pekerjaan atau keterampilan bila sewa tenaga orang. Adapun terkait dengan masa kerja atau masa sewa diserahkan kepada masing-masing pihak yang melakukan akad *al-Ijarah*.
3. Objek sewa harus dapat dipenuhi dan dapat diserahkan. Berdasarkan syarat ini maka tidak sah menyewa orang bisu untuk menjadi juru bicara, karena objek sewa tidak dapat terpenuhi oleh orang yang disewakan jasanya.
4. Manfaat barang atau jasa yang disewakan hukumnya mubah secara *syara'*, seperti sewa buku untuk belajar, sewa rumah untuk ditinggali dan sebagainya. Tidak diperbolehkan sewa orang untuk suatu yang dilarang *syara'*.
5. Bila *al-Ijarah* berupa sewa tenaga atau jasa, maka pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang yang menyewakan jasa atau tenaga tersebut bukan merupakan

suatu kewajiban baginya. Berdasarkan syarat ini maka tidak sah *al-Ijarah* atau menyewa jasa seseorang untuk shalat, karena shalat menjadi kewajiban setiap mukmin.

6. Syarat yang terkait dengan upah atau uang sewa adalah, upah harus berharga dan jelas bilangan dan ukurannya.³⁰

d. Macam-macam *al-Ijarah*

Dilihat dari segi objeknya, akad *al-Ijarah* dibagi para ulama *fiqh* menjadi dua macam, yaitu: yang bersifat manaat dan yang bersifat pekerjaan (jasa). *Al-ijarah* yang bersifat manfaat, umpamanya adalah sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang diperbolehkan *syara'* untuk dipergunakan, maka para ulama *fiqh* sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa.³¹

- a. *Al-ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *al-ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.

³⁰Imam Mustofa, *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*, (PT Rajagrafindo Persada: 2016), hlm. 106-109

³¹Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Gaya Media Pratama: Jakarta, 2007), hlm. 236

b. *Al-Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah.

Dalam *al-Ijarah* bagian kedua ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.³²

Para ulama berbeda sudut pandang dalam hal upah atau imbalan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya ibadah atau perwujudan ketaatan kepada Allah SWT :

1. Mazhab Hanafi berpendapat bahwa *al-Ijarah* dalam perbuatan ibadah atau ketaatan kepada Allah seperti menyewa orang lain untuk shalat, puasa, haji, atau membaca al-Qur'an yang pahalanya dihadiahkan kepada orang tertentu seperti kepada arwah orang tua yang menyewa, menjadi muazdin, menjadi imam, dan lain-lain yang sejenis haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan tersebut.³³

Perbuatan seperti adzan, qomat, shalat, haji, puasa, membaca al-Quran, dan zikir tergolong perbuatan untuk *taqarrub* kepada Allah SWT karenanya tidak boleh

³²Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Amzah: Jakarta, 2017), hlm. 329

³³Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat*, (Kencana: Jakarta, 2010), hlm.

mengambil upah untuk pekerjaan itu selain dari Allah SWT.

Hal yang sering terjadi di beberapa daerah di Negara Indonesia, apabila salah seorang muslim meninggal dunia, maka orang-orang yang ditinggal mati (keluarga) memerintah kepada santri atau yang lainnya yang pandai membaca al-Qur'an di rumah atau di kuburan secara bergantian. Setelah selesai pembacaan al-Qur'an pada waktu yang telah ditentukan, mereka diberi upah alakadarnya dari jasanya tersebut.

Pekerjaan seperti ini batal menurut hukum Islam karena yang membaca al-Quran bila bertujuan untuk memperoleh harta maka tak ada pahalanya. Lantas apa yang akan dihadiahkan kepada mayit, sekalipun membaca al-Quran untuk dirinya sendiri dan tidak bisa diberikan kepada orang lain.

- 2 Mazhab Maliki, Syaf'I dan Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah sebagai imbalan mengajarkan al-Quran dan ilmu-ilmu karena ini termasuk jenis imbalan perbuatan yang diketahui dan dengan tenaga yang

diketahui pula. Imam Syafi'I berpendapat bahwa pengambilan upah dari pengajaran berhitung, *khat*, bahasa, sastra, *fiqh*, hadist, membangun masjid, menggali kuburan, memandikan mayit, dan membangun madrasah adalah boleh.³⁴

C. Konsep Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

1. Pengertian Pekerja Migran

Pengertian Pekerja Migran Indonesia disebut dalam istilah lain ialah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yaitu orang-orang yang berkewarganegaraan Negara Indonesia baik laki-laki ataupun perempuan yang melakukan pekerjaan keluar Negara. Dengan kata lain Tenaga Kerja Indonesia adalah orang-orang Indonesia yang berkerja keluar Negara Indonesia. Tenaga Kerja dan buruh berkerja ikut orang lain yang disebut dengan majikan. Pengertian majikan berlawanan dengan buruh atau tenaga kerja. Majikan mempunyai arti yang sama dengan pengusaha³⁵.

Buruh atau tenaga kerja adalah orang-orang yang berkerja atau melakukan pekerjaan baik laki-laki ataupun perempuan,

³⁴Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (PT RajaGrafindo Persada: 2014), hlm. 119-120

³⁵F.X Djulmialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001). Hlm 26

baik di dalam ataupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk mendapatkan imbalan atau upah guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Pendapat lain menyatakan bahwa tenaga kerja memiliki persamaan dengan buruh. Buruh adalah orang yang berkerja dengan mendapatkan imbalan upah atau gaji³⁶. Jadi, yang dimaksud dengan buruh adalah setiap orang yang berkerja untuk menerima upah dalam bentuk lain. Bentuk lain yang dimaksud adalah uang. Pendapat lain menyatakan bahwa tenaga kerja memiliki persamaan dengan buruh. Buruh adalah orang yang berkerja dengan mendapatkan imbalan upah atau gaji³⁷.

2. Klasifikasi Pekerja Migran

Menurut Undang-Undang tentang Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran yaitu :

1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi

³⁶ Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Mandar AMju, Bandung, 1991, hlm 171

³⁷ Moekijat, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Mandar AMju, Bandung, 1991, hlm 171

pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

2. Pekerja migran Indonesia adalah setiap warga Negara Indonesia yang akan , sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia

3. Ketentuan Perundang-undangan Bagi Pekerja Migran

Indonesia adalah Negara hukum yang memiliki kewajiban untuk member perlindungan dan pengakuan terhadap hak-hak asasi yang dimiliki oleh warga Negara termasuk hak-hak yang dimiliki oleh pekerja migran. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan hukum kepada sanksi atau korban.³⁸ Dimana hal tersebut bertujuan untuk menjamn hak-hak dasar mereka terpenuhi dan dapat mewujudkan kesejahteraan para pekerja

1. Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Hak-hak Pekerja Migran

Menurut Pasal 6 Undang-undang No. 18 Tahun 2017 setiap calon Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

³⁸<http://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html>. (Diakses pada tanggal 21 Januari 2019)

- a. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya
- b. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja
- c. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri
- d. Memperoleh pelayanan yang professional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja
- e. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut
- f. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di Negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua Negara dan.atau Perjanjian Kerja
- g. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di Negara tujuan penempatan
- h. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja
- i. Memperoleh akses berkomunikasi
- j. Mengusai dokumen perjalanan selama berkerja
- k. Berserikat dan berkumpul di Negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Negara tujuan penempatan

- l. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan pekerja migran Indonesia ke daerah asal dan/atau
- m. Memperoleh dokumen dan perjanjian kerja calon pekerja migran Indonesia

Maka dapat disimpulkan bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakkannya. Dan pekerja migran harus dilindungi dan dapat terpenuhi hak-hak mereka tersebut.

4. Kondisi ketenagakerjaan di wilayah kerja BP3TKI Palembang

Berdasarkan ruang lingkup kerja BP3TKI Palembang yang meliputi 3 (tiga) daerah provinsi yaitu : provinsi Sumatera selatan, Bengkulu, kepulauan Bangka Belitung, masing-masing mempunyai permasalahan ketenagakerjaan yang berbeda-beda. Dari provinsi Sumatera selatan yang terbagi dalam 15 (lima belas) kabupaten/kota dengan jumlah penduduk 7.019.964 jiwa dengan jumlah angkatan kerja 3.372.332 yang bekerja 3.057.518 jiwa dan pengangguran 314.814 jiwa sedangkan jumlah penduduk usia kerja berjumlah 1.512.816 jiwa. Provinsi Bengkulu terbagi dalam 10 (sepuluh) kabupaten/kota dengan

jumlah penduduk 1.568.007 jiwa dengan jumlah angkatan kerja 816.179 jiwa yang bekerja 759.772 jiwa dan pengangguran 56.407 jiwa sedangkan jumlah penduduk usia kerja berjumlah 312.660 jiwa. Provinsi Bangka Belitung yang terbagi dalam 7 (tujuh) kabupaten/kota dengan jumlah penduduk 1.025.000 jiwa dengan jumlah angkatan kerja 469.538 jiwa yang bekerja 427.328 jiwa dan pengangguran 42.210 jiwa sedangkan jumlah penduduk usia kerja berjumlah 281.848 jiwa.³⁹

Kondisi ini tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga penempatan TKI ke luar negeri merupakan salah satu andalan menangani permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia pada tahun 2018 ini Indonesia dihadapkan pada persoalan pengangguran usia muda yang masih tinggi dan terdapatnya berbagai jenis pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia.

³⁹Laporan Balai pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia Palembang