

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Dasar Penetapan Upah pada Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) No.112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad *Ijrah***

Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia mempunyai wewenang untuk menetapkan dan mengeluarkan fatwa-fatwa hukum Islam tentang kegiatan ekonomi syariah. Fatwa yang dikeluarkan oleh DSN-MUI berguna untuk merespon isu-isu, hukum Islam yang berkembang di tengah-tengah masyarakat. Pada dasarnya fatwa yang dikeluarkan oleh DSN-MUI merupakan pendapat yang tidak ada sifat mengikat ataupun memaksa bahkan bagi Umat Islam sendiri, apalagi menjadi satu-satunya dasar dalam menjatuhkan sanksi dalam tindak pidana. Namun demikian, apabila fatwa diadopsi menjadi kedalam bentuk Peraturan Perundang-Undangan atau pun Peraturan Daerah, maka barulah ia mempunyai kekuatan hukum tetap atau mengikat.

Salah satu fatwa yang dikeluarkan oleh DSN-MUI adalah fatwa No.112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijrah*. Dalam ketentuan umum fatwa dijelaskan bahwa Akad *Ijrah* adalah akad sewa antara *mu'jir* dengan *musta'jir* atau antara *musta'jir* dengan *ajir* untuk mempertukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa. Yang dimaksud adalah jasa yang diberikan pekerja untuk Instansi atau Lembaga sesuai jam kerja yang telah ditentukan, kemudian pekerja mendapatkan imbalan/upah atas pekerjaan yang telah diberikan jasanya. Dalam fatwa tersebut, terdapat juga pembahasan tentang penetapan upah minimum yang harus diberikan kepada pekerja dalam akad *ijrah*. Menurut fatwa tersebut, dalam akad *ijrah* upah yang diberikan kepada pekerja harus memenuhi persyaratan syariah. Upah yang diberikan haruslah proporsional dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, kualitas pekerjaan, kualifikasi, dan pengalaman pekerja. Selain itu, upah juga

harus memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan wajar, serta tidak mengeksploitasi pekerja.<sup>1</sup>

Berdasarkan hasil peneliti mewawacarai Ibuk Latifa, beliau sebagai Cleaning Servis di Fakultas Syariah dan Hukum, beliau bekerja dari jam 06.00-16.00 WIB. Beliau bekerja dari tahun 2018 sampai sekarang 2023 kurang lebih berjalan 6 tahun untuk saat ini, dulu awal beliau bergabung disini melalui outsourcing selama 3 tahun di CV tempat bekerja yang lama kemudian diangkat oleh UIN Raden Fatah Palembang pada tahun 2020 yang selama 3 tahun juga beliau bekerja menjadi karyawan di UIN tanpa ikatan dari CV/perusahaan lain.<sup>2</sup> Berdasarkan penelitian tersebut menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *ijrah* sudah sesuai mengatur mengenai prinsip-prinsip syariah dalam penggunaan akad *ijrah* dalam transaksi jasa atau sewa-menyewa.

Fatwa tersebut juga menyebutkan bahwa dalam penetapan upah dalam akad *Ijrah* dapat dilakukan berdasarkan beberapa pertimbangan, seperti besarnya upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, besarnya upah minimum yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, besarnya upah minimum yang diterapkan di sektor yang sama, dan besarnya upah minimum yang dapat diterima oleh pihak pemilik modal. Dalam konteks akad penetapan upah minimum juga berkaitan dengan prinsip kerja sama (*ta'awun*) antara pihak yang terlibat dalam transaksi. Pihak pemilik modal dan pekerja harus saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu terpenuhinya kebutuhan masyarakat melalui penyediaan barang atau jasa.

Penetapan upah minimum karyawan di Universitas merupakan permasalahan yang kompleks dan seringkali menjadi perdebatan di kalangan pengelola Universitas, karyawan, serta pihak-pihak terkait lainnya. Beberapa

---

<sup>1</sup> Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *ijrah*

<sup>2</sup> Hasil Penelitian, wawancara dengan Karyawan Sub Bagian Rumah Tangga UIN RF PLG, Ibuk Latifa pada tanggal 31 Maret 2023.

permasalahan yang sering muncul dalam penetapan upah minimum karyawan di Universitas antara lain: di dalam setiap persyaratan kualifikasi pendidikan yang berbeda-beda di Universitas, terdapat karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan, mulai dari lulusan SMA hingga PhD. Hal ini memunculkan permasalahan dalam penetapan upah minimum yang adil dan sesuai dengan tingkat pendidikan dan kualifikasi masing-masing karyawan. Kemudian didalam setiap Perbedaan jenis pekerjaan Universitas memiliki berbagai jenis pekerjaan, seperti pengajar, tenaga administrasi, dan tenaga keamanan. Setiap jenis pekerjaan memiliki tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang berbeda-beda, sehingga penetapan upah minimum yang sama untuk semua jenis pekerjaan seringkali tidak adil.

Berdasarkan hasil peneliti melakukan wawancara dengan bapak Sani<sup>3</sup>, beliau mengatakan bahwa dalam anggaran Universitas menjadi faktor penting dalam penetapan upah minimum karyawan. Jika anggaran terbatas, maka Universitas mungkin sulit untuk memberikan upah minimum yang lebih tinggi untuk karyawan mereka. Untuk mengatasi permasalahan dalam penetapan upah minimum karyawan di Universitas, diperlukan pendekatan yang terintegrasi dan komprehensif. Pengelola Universitas perlu mempertimbangkan semua faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum, seperti kualifikasi pendidikan, jenis pekerjaan, lokasi, kebijakan pemerintah, dan anggaran universitas. Selain itu, pengelola universitas juga harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan bagi karyawan dalam penetapan upah minimum. Dengan demikian, diharapkan penetapan upah minimum karyawan di Universitas dapat adil dan memenuhi kebutuhan karyawan serta mendukung keberlangsungan universitas secara keseluruhan.

Dari pernyataan tersebut dalam praktiknya dalam menentukan pelaku pelaksana akad sudah melakukan ketentuan sesuai ketetapan yang telah di

---

<sup>3</sup> Hasil Penelitian, wawancara dengan Bendahara UIN Raden Fatah Palembang bapak M.Sholehuddin Hasani pada tanggal 09 Maret 2023.

tetapkan oleh Fatwa DSN-MUI. Setelah melakukan perekrutan, perusahaan wajib melakukan perjanjian kerja agar memiliki hak dan kewajiban yang adil. Perjanjian kerja timbul karena adanya suatu persetujuan antara pekerja disatu pihak dengan pengusaha di pihak lain. Perjanjian itu antara lain menetapkan bahwa pekerja akan sanggup melakukan tugas yang diperintahkan padanya untuk mengerjakan sesuatu yang dapat menghasilkan barang atau jasa dengan suatu kompensasi dari pengusaha berupa upah yang besarnya tidak kurang dari upah minimum yang berlaku pada saat itu.

Mengingat bahwa perjanjian kerja tersebut terjadi karena adanya suatu hal yang disetujui bersama, maka akan menimbulkan suatu perikatan yang berakibat hukum dan apabila tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak dapat dikenai sanksi perdata maupun pidana. Terkait hal tersebut telah disebutkan dalam Fatwa DSN-MUI No. 112 tahun 2017 ketentuan mengenai shighat akad *ijrah*:

- a. Akad *Ijrah* harus dinyatakan secara tegas dan jelas serta dimengerti oleh *mu'jir/ajir* dan *musta'jir*.
- b. Akad *ijrah* oleh dilakukan secara lisan, tertulis, isyarat, dan perbuatan/tindakan, serta dapat dilakukan secara elektronik sesuai syariah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika dalam proses perekrutan dan perjanjian kerja telah dilakukan oleh kedua belah pihak serta kewajiban pekerja telah dikerjakan, maka pekerja berhak menerima upah dari hasil pekerjaannya. Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, maka upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasi yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap responden terdapat poin-poin penting yakni :

*Pertama*, Ketentuan terkait *Ujrah*, 1) *Ujrah* boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah

(*mutaqawwam*) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 2) Kuantitas dan/atau kualitas *ujrah* harus jelas, baik berupa angka nominal, prosentase tertentu, atau rumus yang disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad. 3) *Ujrah* boleh dibayar secara tunai, bertahap/angsur, dan tangguh berdasarkan kesepakatan sesuai dengan syariah dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. 4) *Ujrah* yang telah disepakati boleh ditinjau-ulang atas manfaat yang belum diterima oleh *Musta jir* sesuai kesepakatan. Terkait tentang *ujrah* yang didapatkan karyawan sub bagian rumah tangga bagian cleaning servis sudah sesuai dengan ketetapan Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No.112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad *Ijarah* dengan ketentuan *Ujrah* berupa uang, dengan angka nominal, dibayar sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan pada saat terjadinya akad.

#### **B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Karyawan pada Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) No.112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad *Ijarah***

Allah Swt menciptakan manusia sebagai makhluk sosial, dikarenakan pada diri manusia terdapat dorongan untuk berhubungan dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, manusia tidak dapat berdiri sendiri, melainkan membutuhkan bantuan orang lain, dan untuk mencapai kebutuhan tersebut manusia perlu bekerja agar mendapatkan upah. Upah atau dalam Islam disebut dengan *ujrah*. *Ujrah* merupakan akad *ijrah* yang salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan manusia, seperti adanya sewa menyewa, kontrak, dan lain-lain.<sup>4</sup>

Dilihat dari objek *ijrah* berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia *ijrah* dalam fikih dibedakan menjadi dua, yaitu *ijrah 'ala al-a'yan* (objeknya manfaat benda/ barang) dan *ijrah 'ala al-a'ma'l* (objeknya adalah manfaat jasa). Dalam pengupahan ini masuk ke dalam bentuk *ijrah*

---

<sup>4</sup> Nasution Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

*'ala ala'ma'l* (objeknya adalah manfaat jasa). *ijrah* ini digunakan memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan

Perkara upah harus memenuhi unsur rukun dan syarat. Rukun dalam upah (*ujrah*) diantaranya adalah adanya *sigat al-'aqd* (pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad), *al-'Aqidain* (Para pihak yang berakad), dan *Ma'qud 'alaih* (objek akad *ijrah*)

1. *Sigat al-'aqd* (pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad)<sup>5</sup>  
Yaitu *ijab* dan *qabul* berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain. *Ijab* dan *qabul* diadakan dengan maksud untuk menunjukkan adanya sukarela terhadap ikatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak. Menurut peneliti, *Ijab* dan *kabul* yang dilakukan oleh pihak universitas dan karyawan saat pertama kali bertemu sudah sesuai dengan rukun *ijrah* yaitu *sigat al-'aqd* karena untuk penandatanganan perjanjian kerja antara pihak universitas dan karyawan sudah jelas dan kemudian juga dijelaskan mengenai isi perjanjian serta pekerja telah menyetujuinya tanpa ada keberatan.
2. *al-'Aqidain* (Para pihak yang berakad) *Aqid* (orang yang akad) yaitu pihak yang melakukan akad yakni pihak yang menyewa atau pengguna jasa (*musta'jir*) dan pihak yang menyewakan atau pemberi jasa (*mu'jir*). Suatu akad dikatakan sah ketika terjadi kepada orang-orang yang cakap, objeknya dapat menerima hukum akad, dan akad itu tidak terdapat hal-hal yang menjadikannya dilarang *syara'*. Serta dalam pelaksanaannya tanpa ada paksaan. Menurut peneliti, para pihak yang berakad pihak universitas dan karyawan juga sesuai dengan rukun kedua ini karena antara dua orang yang melakukan akad yaitu orang-orang yang sudah cakap dan sama saling menerima sesuai dengan perjanjian awal serta

---

<sup>5</sup> Republik Indonesia, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Pasal 296 angka (1) dan (2)

dalam berakad tidak ada hal-hal yang menjadi larangan *syara'* dan tidak adanya paksaan juga.

3. *Ma'qud alaih* (objek *akad ijarah*) Objek yang digunakan untuk menghindari terjadinya penipuan harus jelas. Apabila tidak diketahui jenis objeknya dikhawatirkan menimbulkan unsur penipuan dikemudian hari. Dalam hal ini objek yang digunakan yaitu surat perjanjian yang berupa besaran upah (*ujrah*), waktu pengupahan yang telah disepakati oleh pihak universitas dan karyawan pada saat awal tanda tangan kontrak untuk meminimalisir adanya penipuan maka harus ada objek jelas sebagai bukti. Perjanjian yang diberikan merupakan kesepakatan tertulis yang merupakan hasil perundingan antara seorang karyawan dengan pihak Universitas terkait syarat dan kondisi kerja termasuk di dalamnya besarnya upah.<sup>6</sup> Bahwa perjanjian kerja tidak diwajibkan dibuat secara tertulis sehingga bisa secara lisan. Dalam hukum Islam bahwa perjanjian kerja disyaratkan dengan tertulis, ini mengacu pada praktik Muamalah yang saling menguntungkan dengan cara melindungi satu sama lain. Hal ini terdapat di al-Quran surat al-Baqarah ayat 282, yang artinya “*Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.*”

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam melakukan persoalan muamalah hendaknya untuk melakukan pencatatan. Dan dalam naskah perjanjian (kontrak) kerjanya, Islam memandang perjanjian kerja harus memenuhi beberapa syarat sebagai berikut:<sup>7</sup>

4. Tidak menyalahi aturan atau prinsip syariah yang ditetapkan
5. Harus sama-sama ridho dan ada pilihan
6. Harus jelas dan gamblang

---

<sup>6</sup> Anonim, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 51 ayat 1

<sup>7</sup> Hasan Aziz, *Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam*, 21

Syarat mengenai *ijrah* ada dua, yang pertama syarat terjadinya *ijrah* dan yang kedua syarat sahnya *ijrah*. Dalam syarat terjadinya *ijrah* yaitu pihak yang melakukan akad syaratnya adalah mukallaf yaitu baligh dan berakal, tidak disyaratkan bagi orang yang berakad itu beragama Islam, sehingga di perbolehkan akad dengan non muslim atau sebaliknya. Dan mengenai syarat yang harus dipenuhi sehingga akad *ijrah* dinyatakan sah, syarat-syarat tersebut yaitu :<sup>8</sup> yang pertama, adanya kerelaan dari dua belah pihak (perusahaan dan pekerja) yang berakad pada saat terjadi kesepakatan perjanjian kerja sebelum dimulainya pekerjaan. Tidak ada paksaan dari pihak manapun saat pekerja menyetujui perjanjian kerjanya. Yang kedua, harus jelas dan terang mengenai objek yang diperjanjikan. Dalam hal perjanjian kerja, mengenai objeknya harus jelas. Baik dari segi berapa upah yang akan diterima pekerja, serta masa waktu bekerja. dan ketentuan lain yang sudah tertuang dan disetujui bersama oleh pekerja dan perusahaan.

Terkait dengan perjanjian, di dalam Hukum Islam terdapat asas-asas mengenai perjanjian, diantaranya yaitu:

1. Asas Kebebasan Berakad (*Mabda' Huriyyah at-Ta'aqud*)<sup>9</sup>

Bahwa pekerja membuat akad dengan perusahaan tanpa adanya paksaan. Jika pekerja itu telah menyetujuinya berarti telah disepakati bentuk dan isinya, maka perikatan tersebut mengikat para pihak yang menyepakatinya dan harus dilaksanakan segala hak dan kewajibannya. Namun kebebasan ini tidak absolute. Sepanjang tidak bertentangan dengan syariah Islam, maka perikatan tersebut boleh dilaksanakan

2. Asas Konsensualisme (*Mabda' ar-Radha' iyyah*)<sup>10</sup>

Asas *konsensualisme* menyatakan bahwa untuk terciptanya suatu perjanjian cukup dengan tercapainya kata sepakat antara para pihak. Kesepakatan yang

---

<sup>8</sup> Faisal Burhan, *Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja*, 24.

<sup>9</sup> Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta : Prenada Media, 2005)34.

<sup>10</sup> Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, 37-38.

terjadi antara pekerja dan perusahaan yaitu penandatanganan perjanjian kerja sebelum dimulainya pekerjaan itu.

### 3. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Dalam sistem Hukum Islam, kedudukan kata “sepakat” terhadap suatu kontrak sangat dijunjung tinggi, yang berarti prinsip *pacta sunt servanda* (janji itu mengikat) sangat dihormati hukum *syara*.<sup>11</sup> Dengan timbulnya kata sepakat, mengartikan bahwa telah terjadinya ikatan diantara keduanya. Yang menjadikan perjanjian itu mengikat, serta memiliki kekuatan hukum.

### 4. Asas Kemaslahatan (tidak memberatkan)

Dengan asas kemaslahatan dimaksudkan bahwa akad yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan memberatkan. Dengan memberikan upah yang sesuai dengan UMK, mengisyaratkan bahwa perusahaan juga memperhatikan kemaslahatan para pekerjanya.

### 5. Asas Keadilan

Keadilan adalah tujuan yang hendak diwujudkan oleh semua hukum. Keadilan merupakan sendi setiap perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Keadilan yang diberikan pihak perusahaan berupa pemberian upah dan beserta tunjangan-tunjangan yang lainnya. Dan upah yang diberikanpun sesuai dengan batas upah minimum.

Perkara upah juga harus memenuhi prinsip sistem upah, diantaranya yaitu:

#### 1. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Dasar dari keharusan upah disebutkan yaitu agar adanya kejelasan diantara kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja). Rasulullah Saw memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin, yakni penentuan

---

<sup>11</sup> Munir Fuady, *Teori-Teori Besar dalam Hukum*, (Jakarta : Kencana, 2014),26.

upah para pekerja sebelum mereka menjalankan pekerjaannya, Rasulullah Saw bersabda, yang artinya “*Barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia memberitahukan upahnya*”. (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah)”

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk, supaya perusahaan terlebih dahulu memberikan informasi tentang kontrak kerja dan besaran upah yang akan diterima pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk pekerja dalam melaksanakan kewajiban menjalankan tugasnya yang telah diberikan perusahaan, serta memberikan rasa nyaman dan aman bagi pekerja disuatu perusahaan. Dan dengan demikian mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengannya. Dan diketahui bahwa perusahaan telah memberitahukan upah kepada pekerja sebelum pekerjaan itu dimulai. Tidak hanya upah namun kapan upah itu diberikan pun juga sudah dibetahukan kepada pekerja. Dan dimengerti dan disetujui oleh pekerja, tanpa ada paksaan dari perusahaan.

## 2. . Prinsip keadilan (*justice*)

Di dalam Q.S. an-Najm ayat 39 “*Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*”. Seperti yang sudah disebutkan di atas bahwa hukum Islam sangat menganjurkan umat-Nya untuk berlaku adil terhadap sesamanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan sudah memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dengan sama rata dan tidak mengurangi hak-haknya yang berupa pengurangan upah. Perusahaan hanya memberikan apa yang dijanjikan kepada pekerjanya yang tertuang didalam perjanjian kerja. Dengan demikian dapat dikatakan pengupahan perusahaan sudah adil untuk pekerja. Dan juga adil bagi perusahaan.

## 3. Prinsip kelayakan (kecukupan)

Seperti yang terdapat di dalam al-Quran surat asy-Syua’ra ayat/26 : 183, artinya “*Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya*”

*dan janganlah membuat kerusakan di bumi*”. Ayat tersebut bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-haknya yang seharusnya diperolehnya. Menurut peneliti mengenai kelayakan upah yang diberikan pihak Universitas sudah cukup layak. Karena upah yang diberikan pun sesuai dengan pekerjaan apa yang telah diberikan pihak Universitas. Tidak mengurangi upah dan juga tidak menambah beban kerja. Sehingga dapat dikatakan upah yang diberikan sudah layak.