BAB III

PELAKSANAAN UPAH KERJA DI PERUSAHAAN SELULER SIPAATO CILEUNYI BANDUNG

A. Kondisi Objektif Perusahaan Seluler SiPaAto

1. Sejarah Perusahaan

Ada satu hal yang menarik untuk dicermati dari pola belanja pulsa pengguna ponsel di Indonesia. Bahwa saat ini tren isi pulsa mulai bergeser secara perlahan-lahan namun pasti, dari cara lama yaitu beli pulsa di penjual voucher eceran menjadi tren cara isi pulsa dengan HP sendiri. Pengguna ponsel yang telah menggunakan cara isi pulsa dengan HP sendiri ini mendapatkan banyak keuntungan lebih dibandingkan dengan cara belanja pulsa dengan pola lama. Pengguna ponsel yang sudah beralih ke cara baru isi pulsa dengan ponsel sendiri ini tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk bensin, parkir, atau meluangkan waktu disela-sela waktu kerja yang padat untuk menuju konter pembelian pulsa atau mesin ATM.

Bisnis jual beli pulsa merupakan bisnis yang mudah dan murah. Tak heran eksistensinya dalam bentuk warung pulsa atau kios pulsa pun menjamur di mana-mana. Begitu mudah untuk menjalankan usaha berjualan pulsa ini, bahkan dengan modal kurang dari sejuta rupiah pun, setiap penjual sudah bisa melakukan transaksi isi ulang pulsa dari berbagai operator, dengan berbagai denominasi.

Dari 73 juta pelanggan telepon seluler, 90% pelanggan adalah pelanggan *prepaid* sehingga peluang transaksi penjualan pulsa untuk pelanggan *prepaid* sangat tinggi. Selain itu, dalam rangka menghemat biaya cetak kartu voucher fisik

serta upaya percepatan pendistribusian alokasi voucher hingga ke daerah, mayoritas operator telekomunikasi seluler mengalokasikan 90% voucher isi ulang dalam bentuk voucher elektronik sehingga membuat transakasi isi ulang pulsa menjadi lebih mudah.

Ketidak fleksibelan waktu juga menjadi pertimbangan orang-orang beralih ke cara isi pulsa melalui HP sendiri ini, terutama pada saat terjadi becana dimana konter dan mesin ATM juga "lumpuh" sehingga tidak bisa melayani kebutuhan pulsa kita yang mendesak, maka komunikasi kita dengan sanak keluarga akan terputus. Hal ini terjadi pada saat bencana gempa di Yogyakarta tahun 2006 dan bencana banjir di Jakarta awal Februari 2006, teknologi cara isi pulsa dengan HP sendiri ini terbukti sangat membantu penggunanya dalam menjaga keberlangsungan komunikasi dengan keluarga. Karena pengguna cara baru isi pulsa ini dapat mengisi pulsa dimanapun dan kapanpun, *online* selama 24 jam ke semua operator hanya dnegan sms dari HP-nya sendiri.

Oleh karena itu, perusahaan SiPaAto pun melihat peluang dan membuka usaha untuk memenuhi kebutuhan. SiPaAto adalah Sistem Isi Pulsa Automatis yang menyediakan berbagai macam produk pulsa elektrik serta nominal yang sesuai dengan yang dikeluarkan oleh operator selluler atau yang lebih dikenal dengan sebutan satu cip untuk semua operator (*one cip all operator*).

SiPaAto memberikan kemudahan untuk masyarakat yang memulai usaha selular dengan tidak mengeluarkan modal yang begitu besar yaitu sang penjual mendaftar menjadi agen atau *reseller* pulsa elektronik multi operator. Hanya

dengan bermodalkan sebuah ponsel dan mendaftar ke layanan pulsa SiPaAto, maka sang penjual sudah bisa berjualan pulsa.

Bermodalkan sejumlah uang yang harus disetor atau transfer kepada layanan pulsa SiPaAto, maka penjual pulsa tersebut akan mendapatkan deposit sebagai saldo untuk modal transaksi. Kemudian, setiap kali penjual melakukan transaksi isi ulang pulsa, maka deposit karyawan akan terpotong sesuai dengan harga modal nominal yang dijualkan tersebut.

2. Peluang Usaha Selular

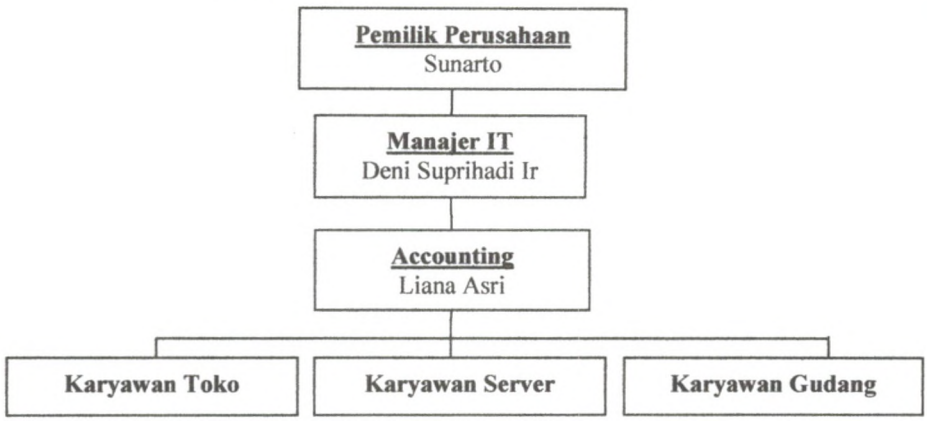
Adapun alasan SiPaAto membuka usaha seluler ini menurut Sunarto (pemilik perusahaan SiPaAto) adalah sebagai berikut:

a. Pengguna ponsel jumlahnya sangat besar
b. Tarif pemakaian semakin murah.
c. Pangsa pasar semakin lebar, penetrasi makin dalam, peluang usaha makin luas.
d. Denominasi voucher semakin kecil (sangat terjangkau).
e. Segala lapisan konsumen membutuhkan dan makin menjadi kebutuhan pokok sehari-hari.
f. Persaingan operator makin tajam.
g. Peranan *retailer* sangat dibutuhkan.
h. Inovasi fitur makin variatif
i. Aplikasi content, softwere development.
j. Voucher elektronik makin canggih.
k. Wilayah usaha atau kerja makin luas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

3. Struktur Organisasi

Tabel 1.1 Struktur Organisasi SiPaAto



Sumber: Kantor Perusahaan Seluler SiPaAto

Adapun tugas dari tiap bagian adalah sebagai berikut:

a. Manajer IT

Bertugas menjaga, memperbaiki, mengawasi dan mengerjakan hal-hal yang berkenaan dengan komputerisasi transaksi, yaitu seperti membuat komponen-komponen alat yang akan digunakan sebagai alat yang menampung transaksi dari outlet. Ia bekerja dari mulai jam sepuluh pagi sampai dengan jam tujuh malam.

b. Staf Accounting

Bertugas mencatat, menghitung serta membuat laporan dari setiap pembelanjaan dan pengeluaran serta jumlah transaksi SiPaAto setiap harinya. Ia bekerja dari mulai jam sembilan pagi sampai dengan jam empat sore.

c. Staf Server

Bertugas sebagai operator atau orang yang menjalankan operasional transaksi SiPaAto. Karena bertransaksi selama 24 jam maka karyawan yang

ditempatkan dibagian server dibagi menjadi dua ship, yaitu ship siang dari mulai jam enam pagi dan selesai pada jam empat sore dan ship malam dimulai dari jam tiga sore sampai dengan jam dua belas malam.

d. Staf Toko

Bertugas sebagai karyawan yang menjual produk SiPaAto dari mulai kartu perdana, voucher fisik dan elektrik. Ia bekerja dari mulai jam sembilan pagi sampai dengan jam tujuh malam.

e. Staf Gudang

Bertugas sebagai karyawan yang mengatur stok barang dan sebagai bendahara. Ia bekerja mengikuti jam kerja staf toko.

Bagi masyarakat yang akan menjadi mitra SiPaAto, maka harus mendaftarkan terlebih dahulu dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Pendaftaran gratis, dan untuk deposit awal seratus ribu rupiah.
b. Mendaftarkan no HP anda (XL, AS, Simpati, IM3, Mentari, Axis, Three, Fren) sebagai chip transaksi anda.
c. Melampirkan foto copy KTP yang masih berlaku dan mengisi formulir yang telah disediakan oleh kami (untuk program hadiah).
d. Membeli saldo awal secara tunai atau transfer via bank BCA.

Jumlah karyawan di perusahaan SiPaAto ada lima belas orang yang meliputi satu orang bagian manajer IT, dua orang accounting, dua orang dibagian gudang, lima orang dibagian server dan lima orang dibagian toko (Wawancara dengan Wawan sebagai karyawan server, pada tanggal 2 Juni 2009).

4. Produk SiPaAto

Produk-produk yang dijual di perusahaan seluler SiPaAto selain kartu perdana dan vocher fisik, juga menyediakan layanan pulsa elektrik, seperti:

Table 2.1 Daftar Harga Pulsa Elektrik

Operator	Kode Produk	Nominal	Harga Dasar	Operator	Kode Produk	Nilai Nominal	Harga Dasar
simPATI	S5	5,000	5.500	AS	A5	5,000	5.500
	S10	10,000	10.500		A10	10,000	10.500
	S20	20,000	20.000		A15	15,000	16.000
	S50	50,000	49.100		A25	25,000	25.500
	S100	100,000	96.000		A50	50,000	49.100
	S150	150,000	140.500		A100	100,000	96.000
MENTARI	M5	5,000	5.400	xl REGULER	XR5	5,000	5.250
	M10	10,000	10.200		XR10	10,000	10.150
	M20	20,000	19.200		XR25	25,000	24.850
	M25	25,000	24.000		XR50	50,000	49.500
	M50	50000	47.500		XR100	100,000	98.500
	M100	100,000	95.500		XR200	200,000	196.500
	M150	150,000	145.000	XI XTRA	XX10	10,000	10.500
	M250	250,000	240.000		XX50	50,000	49.100
	M500	500,000	480.000		XX100	100,000	96.000
IM3	I5	5,000	5.600	Flexi	F5	5,000	5.500
	I10	10,000	10.250		F10	10,000	10.200
	I20	20,000	19.200		F20	20,000	19.700
	I25	25,000	24.000		F50	50,000	47.250
	I50	50,000	47.750		F100	100,000	93.850
	I100	100,000	95.500		F150	150,000	141.000
	I150	150,000	145.000	Fren	R10	10,000	10.500
IM3 Paket SMS	I5S	5,000	5.600		R25	25,000	24.700
	I8S	8,000	8.350		R50	50,000	48.500
	I30S	30,000	30,000		R100	100,000	96.000
AXIS	AX1	1,000	1.500		R150	150,000	147.500
	AX2	2,000	2.500	StarOne	ST5	5,000	5.400
	AX3	3,000	3.500		ST 10	10,000	10.200
	AX4	4,000	4.500		ST 20	20,000	19.200
	AX5	5,000	5.500		ST 50	50,000	47.750
	AX6	6,000	6.500		ST 100	100,000	95.500
	AX7	7,000	7.500	Three	T1	1,000	1.500
	AX8	8,000	8.500		T2	2,000	2.500
	AX9	9,000	9.500		T3	3,000	3.500
	AX10	10,000	10.100		T4	4,000	4.500
	AX15	15,000	15.500		T5	5,000	5.500
	AX20	20,000	20.500		T6	6,000	6.500
	AX25	25,000	24.500		T7	7,000	7.500
	AX50	50,000	48.500		T8	8,000	8.500
	AX100	100,000	96.500		T9	9,000	9.500
ESIA	ES1	1,000	1.500		T10	10,000	10.500
	ES2	2,000	2.500		T15	15,000	15.500
	ES3	3,000	3.500		T20	20,000	20.500
	ES4	4,000	4.500		T25	25,000	25.000
	ES5	5,000	5.500		T50	50,000	49.000
	ES6	6000	6.500		T100	100,000	97.000
	ES7	7000	7.500		H5	5,000	5.500
	ES8	8000	8.500		H10	10,000	10.500
	ES9	9,000	9.500		H20	20,000	20.500
	ES10	10000	10.500		H25	25,000	24.500
	ES15	15000	15.500		H50	50,000	48.500
	ES20	20000	20.500		H100	100,000	96.500
	ES25	25000	25.000		H150	150,000	147.500
	ES50	50000	49.000				
	ES100	100000	97.000				

Sumber: Toko Perusahaan Seluler SiPaAto

5. Tata Cara Transaksi

Adapun cara untuk melakukan transaksi isi ulang pulsa SiPaAto dan komplen mitra adalah sebagai berikut:

a. Format Sms Transaksi

1) Melakukan isi ulang pulsa

Ketik: I.<KODEPRODUK>.<NOHP>.<PIN>

Contoh: I.S20.081123456789.1234

2) Melakukan isi ulang pulsa kesekian kalinya di hari yang sama

Ketik: I.<KODEPRODUK>.<NOHP>.<PIN>.<NOURUT>

Contoh: I.S20.081123456789.1234.2

3) Melakukan cek saldo

Ketik: S.<PIN>

Contoh: S.1234

4) Cek harga

Ketik: H.<PIN>.<KODEAWALPRODUK>

Contoh: H.1234.S

Ket: S untuk mengecek harga simpati

5) Ganti PIN

Ketik: G.<PINLAMA>.<PINBARU>

Contoh: G.1234.4321

6) Komplain Transaksi Ketik: ISI KOMPLAIN

Ketik: C.<PIN>.<ISIKOMPLAIN>

Contoh: C.1234.M10.08156xxxxx.Pulsa belum masuk tgl.08/08/09

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

7) Rekap Transaksi

Ketik: L.<PIN>.<DDMMYY>

Contoh: T.1234.070809

b. Format Sms Dealer

1) Mendaftarkan Downline

Ketik: D.<PIN>.<No.HP_agen_baru>.<nilai_markup>.<nama_agen>.
<SALDO>

Contoh: D.1234.08176445908.100.rahmahcell/JKT.250.1000000

Catatan: tidak boleh ada tanda spasi

2) Transfer Dana Deposit dari Upline ke Downline

Ketik: T.<PIN>.<no.HP_agen>.<nilai_transfer_dana>

Contoh: T.1234.08176445908.1000000 (berarti anda mentrasfer saldo deposit 1.000.000 ke no 08176445908)

3) Tarik Dana Deposit dari Upline ke Downline

Ketik: T.<PIN>.<no.HP_agen>.<nilai_transfer_dana>

Contoh: T.1234. 08176445908.-1000000 (berarti anda mentransfer saldo deposit 1.000.000 ke no 08176445908)

Catatan:

a) Kode produk adalah kode menurut jenis voucher yang akan diisikan ke HP pelanggan, terdiri dari kode produk dan nominal pulsa, contoh: M10, S20, XR50, lihat pada table harga.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

b) Untuk no HP pelanggan CDMA (Flexi, Esia, Starone) harus dilengkapi dengan kode area. Contoh: (022), (021), (0260), (0261), (0262), (0266)

c) PIN agen yang didaftarkan via sms adalah 4 digit no akhir HP agen baru (standar), silahkan menggunakan perintah "ganti pin" untuk mengganti PIN lama dengan PIN baru sesuai keinginan anda.

6. Layanan SiPaAto

Sebagai *authorized dealer* pulsa elektronik, penyedia jasa isi ulang voucher atau pulsa elektronik, kami memberikan layanan yang terbaik bagi konsumen, layanannya berupa:

a. Layanan Customer Care Servise (CCS)

Staff CCS akan selalu melayani pertanyaan, komplen atau informasi yang konsumen butuhkan. Via telp, sms, email, online messenger atau langsung ke kantor, setiap hari dan jam kerja.

b. Layanan Deposit

Layanan pembayaran deposit dan pendaftaran. Pembayaran dilakukan tunai dan transfer ke *account* perusahaan. Pembayaran konsumen dikonfirmasikan langsung ke staff *payment* perusahaan.

c. Layanan Pendaftaran

Layanan ini berlaku bagi calon mitra (konsumen) berupa tata cara pendaftaran; syarat pendaftaran dan cara pendaftaran. Via telp, SMS, email, online messenger atau langsung ke toko.

Adapun waktu layanannya adalah sebagai berikut:

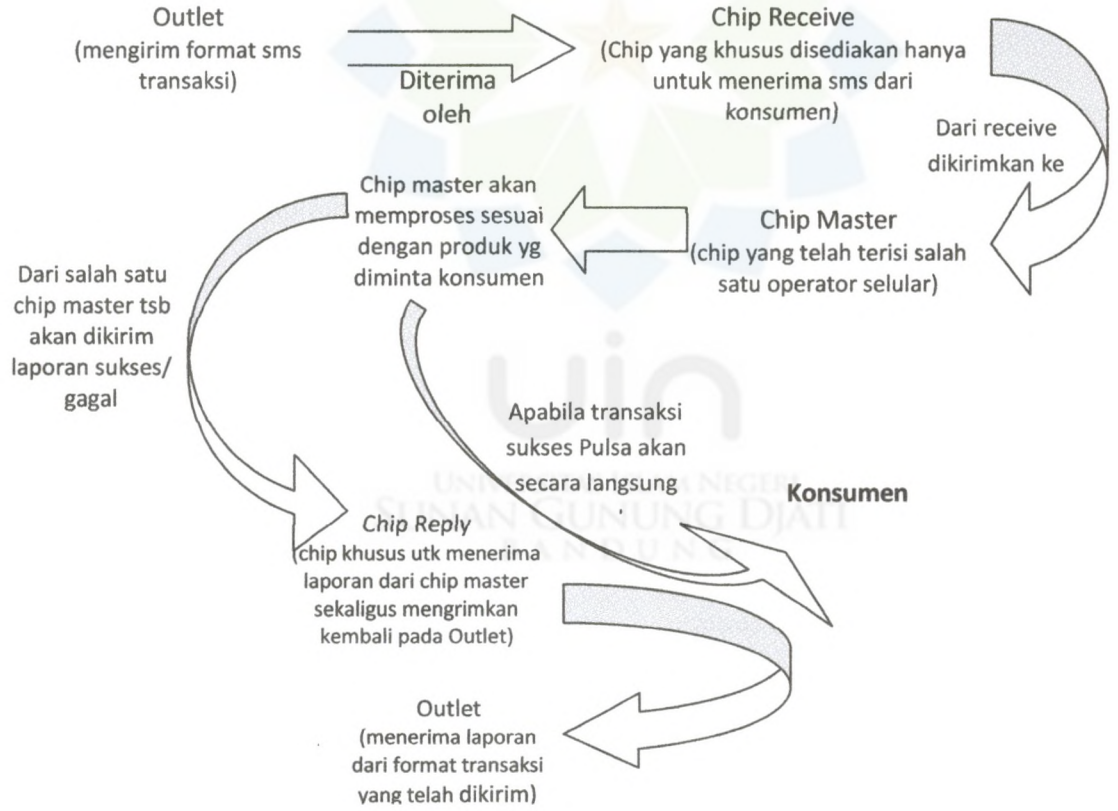
a. Pelayanan Customer Service jam 09:00 WIB - 19:00 WIB

b. Pelayanan Deposit jam 08:00 WIB – 20:00 WIB

c. Transaksi Pengisian Pulsa: 24 jam

Untuk menjamin pelayanan yang memuaskan, SiPaAto menyediakan perangkat teknologi yang berkualitas dengan satu server dan enam komputer, lima puluh handphone yang di isi dengan chip dari setiap operator (com) dan untuk mengirim *report* sms yang telah dikirim oleh konsumen (*reply*) serta enam modem untuk menerima sms dari konsumen (*receive*).

Gambar 1.1 Proses Transaksi SiPaAto



7. Tantangan Usaha Seluler

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan seluler SiPaAto tidak terlepas dari tantangan atau ancaman. Adapun tantangannya adalah sebagai berikut:

1. Pasar atau Konsumen
   a. Pangsa pasar konsumen baru semakin sempit.
   b. Perubahan perilaku pasar, tuntutan makin tinggi.
   c. Buka usaha selular mudah (persaiangan antar *outlet* makin ketat)
   d. Globalisasi (pemain besar akan masuk *retail*)
2. Regulasi (Pemerintah atau Operator)
   a. *Outlet* selular harus terdaftar, lokasi ditentukan
   b. *Bundling* produk (paket produk yang laku dan produk yang tidak laku)
   c. Alokasi produk dibatasi oleh operator.
3. Diri Sendiri.

   Modal sedikit, malas, pengetahuan kurang, dan lain sebagainya.

B. Mekanisme Pengupahan di Perusahaan Seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung

Tiap pekerjaan yang halal, maka hukum kontrak kerja bagi pekerjaan tersebut juga halal. Sehingga kontrak kerja tersebut boleh dilakukan dalam perdagangan, pertanian, industri, pelayanan (jasa), perwakilan, dan lain sebagainya.

Dalam dunia bisnis, upah merupakan hal yang sewajarnya sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan buruh kepada perusahaan. Artinya, eksistensi buruh dalam suatu perusahaan dimaknai dalam kerangka bisnis

kemitraan yang harus mendapat bagian selayaknya, sebagaimana diatur dalam UU No 13 Tahun 2003, khususnya pasal 1 ayat 30.

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah.

a. Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja. Secara umum yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

Industrialisasi akan melahirkan insan-insan yang mencoba meraih kesejahteraan dari hubungan industrial, dan mereka ini yang disebut pekerja yang tidak memiliki apa-apa selain dari tenaga untuk dijual guna sekedar menyambung hidup, karena manusia selalu ingin memenuhi kebutuhan hidupnya, baik moral maupun material, baik kebutuhan itu penting maupun tidak, sesuai dengan kemampuan mereka.

Dalam suatu perusahaan, peranan tenaga kerja manusia sangat vital untuk menjalankan kegiatan usaha. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kelangsungan usaha perusahaan perlu diberikan perhatian yang layak kepada pekerja atau buruh agar prestasi kerja meningkat. Cara untuk mencapai hal

Rata-rata para karyawan yang bekerja di perusahaan SiPaAto berasal dari daerah yang jauh dari kota, ada yang dari Subang, Purwakarta, Cicalengka dan dari Ciwidey. Alasan pemilik perusahaan mengambil atau memperkerjakan karyawan dari daerah atau kampung, selain untuk menghemat biaya produksi, juga untuk bisa digaji dengan upah yang minim dengan jam kerja yang bisa diatur oleh sendiri (Wawancara dengan Rizqi, salah seorang karyawan server pada tanggal 2 Juni 2009).

Setiap bulan karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sistem upah yang diterapkan pada perusahaan seluler SiPaAato menggunakan sistem upah jangka waktu, yaitu sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusahan sesuai dengan waktu karyawan bekerja. Dalam satu minggu para karyawan bekerja selama enam hari, dan satu hari libur.

Pada perusahaan seluler SiPaAto, yang mengatur atau berwenang atas semua tata cara atau tata tertib dalam bekerja secara garis besar adalah pemilik perusahaan. Dengan kekuasaan otoriter, para karyawan diperlakukan seperti sebuah robot yang dituntut untuk mengerjakan pekerjaan dalam sehari dengan *job description* yang seharusnya bisa diselesaikan dalam dua hari.

Para karyawan tidak berani membantah atau melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pemilik perusahaan. Selain karena takut kehilangan pekerjaan, para karyawan juga merasa tidak enak hati untuk melanggarnya karena pemilik perusahaan telah memberikannya suatu pekerjaan (Wawancara

dengan Ayu, salah seorang karyawan bagian gudang pada tanggal 2 Juni 2009).

Hal ini tidak sesuai dengan apa yang telah disebutkan dalam Undang-undang Pasal 4 tentang ketenagakerjaan diatas. Dengan jam kerja melebihi batas kemampuan manusia, para pekerja tidak dapat mendayagunakan tenaganya secara optimal. Pemilik perusahaan memperlakukan para karyawan dengan tidak manusiawi, ia menguras tenaganya hanya untuk kepentingan pribadi untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar. Padahal seharusnya, pemilik perusahaan memberikan perindungan kepada para karyawan dalam mewujudkan kesejahteraan, salah satunya adalah dengan memperkerjakan para karyawan sesuai dengan batas kemampuan dan jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam undang-undang.

Transaksi kontrak kerja dalam Islam, sangat memperhatikan sekali masalah waktu. Ini dikarenakan ada aqad-aqad kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Pekerjaan menjahit atau mengemudikan mobil ke suatu tempat bisa tanpa disebutkan atau ditentukan waktunya. Tetapi ada yang harus disebutkan waktunya, misalnya kontrak kerja di perusahaan atau pabrik-pabrik tertentu. Maka harus jelas lama kontrak tersebut, apakah dikontrak selama 1 tahun, 1 bulan atau hanya 1 minggu. Apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya tetapi tidak terpenuhi, maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah.

Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Begitu pula tidak boleh seseorang bekerja untuk selamanya (tampa waktu yang jelas) dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas.

Jam kerja yang ditetapkan di perusahaan SiPaAto rata-rata berkisar sembilan jam, ada yang dimulai dari pagi dan ada yang dimulai sore hari sesuai dengan kesepakatan diawal perjanjian. Tapi pada kenyataannya, hal itu tidak terbukti. Para karyawan bekerja hampir melebihi batas yang ditentukan, terkadang mereka harus menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebelas jam.

b. Perintah

Perintah merupakan unsur yang paling *khas* dari hubungan kerja. Maksudnya bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada dibawah perintah pengusaha. Dalam praktek, unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja.

c. Upah

Dalam hubungan kerja, kewajiban utama dan yang terpenting bagi majikan terhadap pekerja sebagai akibat langsung dari pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada Pasal 1602 KUH Perdata yang berbunyi " Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan".

Upah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, perihal upah selain menimbulkan kewajiban dari pekerja dan majikan, perlu juga perhatian dari pihak lain dalam hal ini adalah pemerintah sebagai pelaksana kebijakan konstitusi.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah atau honor yang jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Konpensasi yang berupa honor boleh saja dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Honor tersebut juga bisa dalam bentuk harta (uang) atau pun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai konpensasi, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat harus jelas. Apabila tidak jelas, maka tidak akan sah transaksi tersebut. Pendek kata, gaji (honor) haruslah jelas sejelas-jelasnya, sehingga bisa menafikan kekaburan.

Berbicara upah, tentunya kita sepakat bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri si pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam mening-katkan produktivitas dan etos kerja.

Tabel 3.1 Ketentuan Upah Perusahaan Seluler SiPaAto

Jenis Pendidikan	Jenis Pekerjaan	Upah Perbulan
SD-SMA	Staf Server Staf Toko Staf Gudang	Rp. 729.000
D2-D3	Staf Accounting	Rp. 800.000
Sarjana	Manager IT	Rp. 1.500.000

Sumber: Kantor Perusahaan Seluler SiPaAto

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga seseorang. Berbeda dengan pandangan Kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikannya dengan biaya hidup dalam batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidupnya bertambah pada batas yang paling minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya, apabila beban hidupnya berkurang. Oleh karena itu, upah seseorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya, tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga seseorang dan masyarakat.

Dalam kondisi apapun, selama perkiraan tersebut tetap mengacu pada sarana-sarana kehidupan paling minim yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, maka itu akan mengakibatkan kepemilikan para pekerja tersebut tetap terbatas, sesuai dengan standar paling minimum yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka, sebagaimana yang dialami oleh pekerja yang terdapat di negara-negara yang terbelakang pemikirannya, seperti negeri-negeri Islam, ataupun cukup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer serta sekunder dan tersier mereka, sebagaimana yang dialami pekerja di negara-negara yang sudah maju pemikirannya, seperti Eropa dan Amerika.

Maka, pekerja yang ada di sana, baik yang maju ataupun belum, tetap saja sama nasibnya.

Kepemilikan para pekerja dibatasi sesuai dengan batas taraf hidup mereka yang paling minim, menurut ukuran komunitas mereka. Padahal tinggi rendahnya masyarakat berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun perkiraan tersebut tetap mengikuti biaya hidup minimum yang dibutuhkan oleh pekerja tersebut. Itulah Kapitalisme.

Pandangan Kapitalis di atas jelas tidak menghargai sama sekali jasa seseorang dan juga profesionalitas pekerja. Hal ini pun bertentangan dengan tingkat kebutuhan manusia yang berbeda-beda yang ingin dipenuhi, akhirnya pekerja itu yang harus mampu menekan tingkat kebutuhan tersebut. Di dalam Islam jelas akan berbeda penanganannya. Profesionalisme kerja sangatlah dihargai oleh Islam. Sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang bisa diberikan oleh si pekerja itu.

Secara prinsip mekanisme pengupahan yang terjadi di Perusahaan Seluler SiPaAto tidak mengacu kepada prosedur pengupahan yang telah ditetapkan oleh Depnaker tetapi perusahaan ini, dalam mengatur sistem pengupahan menggunakan mekanisme sendiri yang berasal dari kebijakan pemilik secara langsung.

Hubungan kerja antara pemilik perusahaan dengan para karyawan diikat oleh suatu perjanjian, dimana kedua belah pihak bersepakat untuk bekerjasama dalam suatu pekerjaan; meskipun, hal itu dilakukan hanya secara lisan tidak melalui tulisan, atau secara tertulis.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Pada perusahaan SiPaAto, selain para karyawan harus bekerja melebihi batas kemampuan manusia, jam kerja yang bisa dianggap sebagai jam lembur tidak dibayar oleh pemilik perusahaan. Ia menganggap bahwa kelebihan jam kerja tersebuat adalah suatu kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan yang tidak cermat dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan tidak mau membayar tambahan jam kerja karena sebelumnya pihak perusahaan telah memberikan pengarahan atau tata tertib dalam bekrja yaitu setiap hari para karyawan harus menyelesaikan pekerjaan pada hari itu juga sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Adapun para karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi batas jam kerja maka itu tidak dianggap sebagai lembur.

Menurut Adiyas dalam makalah Manajemen Pengupahan dan Perburuhan, seorang karyawan perusahaan yang mendapatkan gaji bulanan, juga berhak atas uang lembur atau imbalan secara langsung atau tidak langsung.

Adapun imbalan langsung, terdiri dari :

1. Upah atau gaji pokok
2. Tunjangan tunai sebagai tambahan upah atau gaji yang diterima setiap bulan atau minggu
3. Tunjangan hari raya keagamaan
4. Bonus yang diakitkan dengan kinerja perusahaan
5. Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga pemasaran
6. Segala jenis pembagian yang diterima secara rutin

Imbalan tidak langsung, terdiri dari:

1. Fasilitas seperti transpotasi, pemeliharaan kesehatan dan lain-lain
2. Upah atau gaji yang tetap diterima selama cuti atau meninggalkan pekerjaan
3. Bantuan dan santunan untuk musibah
4. Biaya pendidikan
5. Jamsostek
6. Dana pensiun
7. Asuransi

Pada perusahaan seluler SiPaAto, selain mendapatkan gaji bulanan yang telah ditetapkan, setiap karyawan tidak mendapatkan imbalan-imbalan seperti yang disebutkan diatas. Setiap karyawan hanya bisa mendapatkan atau menikmati gaji pokok saja untuk kehidupan sebulan berikutnya tanpa bisa menyimpan hasil kerjanya tersebut untuk menabung atau untuk kehidupan keluarganya.

Selain gaji bulanan yang di dapatkan oleh para karyawan, setiap hari pihak perusahaan menyediakan nasi tanpa lauk pauk, itu pun apabila ada pembantu rumah tangga yang memasak nasi tersebut, jika tidak ada, para karyawanlah yang harus memasak sendiri.

Dengan gaji yang minim serta jam kerja yang tidak sesuai dengan batas kemampuan manusia menjadikan mereka tidak bisa berharap untuk menjadikan masa depan yang lebih baik.

C. Tinjauan Fiqh Muamalah Tentang Sistem Pengupahan di Perusahaan Seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung

Semua orang yang bekerja, apapun bentuk pekerjaannya, dalam Islam dinamakan *ajir*. Orang yang mengupahnya dinamakan *musta'jir*. Dan bentuk transaksi perburuhan atau penyewaan tenaga di dalam Islam dikenal dengan istilah *ijarah*.

Ijarah pada dasarnya adalah upaya seorang majikan (*musta'jir*) mengambil manfaat (jasa) dari seorang pekerja (*ajir*) dan upaya seorang pekerja untuk mengambil harta (upah) dari majikan. Artinya, *ijarah* adalah akad (transaksi) jasa dengan adanya suatu kompensasi (Arief B Iskandar, 2009: 82).

Semua manusia mempunyai kebutuhan berupa sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan tersebut tidak pernah terhenti dan terputus selama manusia masih hidup. Kebutuhan yang diperlukan tidak cukup hanya keperluan rohani saja, manusia juga membutuhkan keperluan jasmani (Ibnu Mas'ud dan Zainal Abidin, 2000: 19). Untuk memenuhi hajat hidupnya, manusia dituntut untuk saling berhubungan dengan manusia yang lainnya. Hubungan antara satu manusia dengan manusia lain harus terdapat aturan, yakni aturan yang menjelaskan hak dan kewajiban antara keduanya berdasarkan kesepakatan (Dimyauddin Djuwaini, 2008: 47).

Dalam melaksanakan aktivitasnya, tidak jarang seorang individu harus melibatkan individu lain dan mendapatkan persetujuannya. Dalam pernikahan misalnya, seseorang tidak akan bisa melakukannya kecuali ada pihak lain yang

bersedia menikah dengannya. Demikian pula dalam jual-beli, utang-piutang, *ijarah, wakalah, wadi'ah*, dan sebagainya.

Semua aktivitas itu tidak dapat dilakukan kecuali ada pihak lain yang bersedia melakukannya. Oleh karena melibatkan pihak lain untuk melaksanakan sebuah aktivitas bersama, Islam mengharuskan adanya akad yang menggambarkan kesepakatan kedua belah pihak secara suka rela. Ini berarti, dalam aktivitas mu'amalat, di samping harus mendapatkan izin syara' (halal), juga harus mendapatkan persetujuan pihak lain yang di libatkan dalam aktivitas bersama tersebut.

Namun demikian, kerelaan bukan satu-satunya faktor yang harus diperhatikan. Di samping faktor kerelaan, masih ada perkara lain yang wajib diperhatikan, yaitu rukun akad. Persoalan rukun akad ini amat penting karena terpenuhinya rukun-rukun dalam akad itu menentukan sah-tidaknya sebuah perikatan.

Rukun adalah sesuatu yang wajib ada dan menjadi dasar terjadinya suatu transaksi, yang secara bersama-sama akan mengakibatkan keabsahan. Pada umumnya, rukun dalam mu'amalah *iqtishadiyah* (mu'amalah dalam bidang ekonomi), ada 3 (tiga) yaitu:

1. Pelaku

Pelaku bisa berupa penjual dan pembeli (dalam akad jual beli), penyewa dan pemberi sewa (dalam akad sewa menyewa), atau penerima upah dan pemberi upah (dalam akad upah mengupah) dan lain sebagainya. Tanpa pelaku maka tidak ada transaksi.

2. Objek

Objek transaksi bisa berupa barang atau jasa. Dalam akad jual beli tanah, maka objek transaksinya adalah tanah. Dalam akad sewa menyewa rumah objek transaksinya adalah rumah. Dalam upah mengupah karyawan maka objek transaksinya adalah tenaga karyawan yang diambil manfaatnya, dan lain sebagainya. Tanpa objek transaksi mustahil transaksi akan tercipta.

3. Ijab Qabul

Selanjutnya, faktor lain yang mutlak harus ada supaya transaksi dapat tercipta adalah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.

Apabila dilihat dari segi objeknya, maka penelitian yang dilakukan di perusahaan seluler SiPaAto termasuk kedalam *ijarah* yang bersifat pekerjaan (*'amal*), yaitu jual beli jasa. *Ijarah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, dan lain-lain (Rachmat Syafe'i, 2002: 133), yaitu *ijarah* yang bersifat kelompok (serikat). Ijarah yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah, tukang kebun dan satpam

Rukun dalam perjanjian kerja (*ijarah*) menurut pendapat jumhur ulama, yaitu sebagai berikut (Wahbah Zuhaili, 1984: 736):

1. *'Aqid* (orang yang berakad yaitu *'ajir dan musta'jir*)

Syarat orang yang berakad itu menurut ulama Hanafiyah yaitu 'aqid disyaratkan harus berakal dan mumayyiz dan tidak disyaratkan harus baligh. Sedangkan ulama Hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan orang yang akad harus mukallaf, yaitu baligh dan berakal, sedangkan anak mumayyiz belum dapat dikategorikan sebagai ahli akad.

2. *Shighat* Akad *(ijab dan qobul)*

Menurut ulama Hanfiyah, rukun dalam mu'amalat hanya satu, yaitu ijab dan qabul atau segala sesuatu yang menggantikan kedudukannya. Dengan demikian, rukun akad adalah segala yang diungkapkan mengenai kesepakatan antara dua kehendak atau yang menggantikannya, baik dalam bentuk perbuatan, isyarat, atau tulisan (Wahbah al-Zuhaili, 1989: 92).

Sedangkan unsur-unsur selain ijab qabul oleh pengikut Madzhab Hanafi tidak dipandang sebagai bagian dari rukun akad, namun dianggap sebagai konsekuensi logis dari adanya ijab qabul untuk mengadakan akad. Adanya ijab qabul sudah pasti mengharuskan adanya dua pihak pelaku akad (*'aqidain*), dan keduanya pun tidak akan melakukan akad tanpa adanya objek yang diakadi (*ma'qud 'alaih*).

Akad yang digunakan pada perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung dalam penerimaan karyawan adalah dengan secara lisan, dimana pemilik perusahaan menerangkan kriteria apa saja yang akan dilakukan atau pekerjaan apa saja yang selanjutnya oleh karyawan kerjakan dan menentukan upah yang akan dibayar perbulan selama karyawan itu bekerja.

Pada awal perjanjian, semua karyawan diberikan waktu bekerja yaitu sembilan jam. Namun pada prakteknya, hal itu tidak menjadi ketentuan utama. Bagi karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya, meskipun itu sudah melebihi batas waktu bekerja, tidak diperkenankan untuk pulang.

Dengan demikian, antara perjanjian awal dan pelaksanaanya dalam bekerja tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini sangat merugikan salah satu pihak yaitu karyawan.

Saat seseorang (*musta'jir*) menggunakan tenaga orang lain (*'ajir*) mempekerjakannya untuk suatu pekerjaan tertentu, baik karena ia membutuhkannya maupun karena ia tidak mampu melakukan pekerjaan itu seorang diri. Maka ketika itu, ia harus memperhatikan prisip-prinsip bermu'amalat khususnya yang berkaitan dengan *ijaarah* (mempekerjakan orang), sehinga tidak ada salah satu pihak yang dirugikan.

3. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut (Hendi Suhendi, 2005: 118):
   a. Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa menyewa atau upah mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya;
   b. Hendaklah benda yang menjadi objek sewa menyewa atau upah mengupah dapat diserahkan kepada penyewa atau pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa menyewa);
   c. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang *mubah* (boleh) menurut syara' bukah hal yang dilarang (diharamkan);
   d. Benda yang disewakan disyaratkan kekal *'ain* (dzatnya) hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

4. Manfaat

Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad itu tidak sah. Karena ketidakjelasan manfaat barang yang di sewakan, itu akan membuat si penyewa barang tidak menerimanya dan barang itu seolah-olah cacat (M Ali Hasan, 2008: 232).

5. Upah (*ujrah*)

Masalah pengupahan adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen, apapun bentuk organisasinya. Upah seolah-olah kata-kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi akhir-akhir ini.

Berdasarkan teori ekonomi, upah memiliki pengertian sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Karenanya dalam teori ekonomi tidak ada perbedaan antara pembayaran atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional (seperti PNS) dengan pekerja kasar, kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah (Sadono Sukirno, 2000: 350-351).

Untuk lebih jelas berkenaan dengan upah atau gaji yang merupakan suatu bagian dari kontrak *ijarah*, maka hal itu perlu diperjelas sehingga menghilangkan kekaburan dalam penafsiran.

Pengertian upah dalam konsep Islam dapat berbentuk uang atau barang yang dapat dijadikan *tsaman* (harga) dalam jual beli. Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus dalam bentuk mata uang yang berlaku dalam sebuah negara.

Pembayaran upah atau gaji merupakan hasil hubungan kerja antara pekerja dan majikan. Upah dibayar majikan kepada pekerja sebagai perealisasian perjanjian kerja. Berdasarkan perjanjian dalam Islam, kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah gaji atau upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut (Iskandar Budiman, 2002: 73), asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.

Upah menurut pandangan fiqh muamalah menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak-adilan terhadap pihak lain.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 279 menerangkan:

٢٧٩ .... لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

279. "....Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya" (Soenarjo, dkk., 2005: 44).

Dalam hubungan kerja di perusahaan seluler SiPaAto, para karyawan selain harus menyelesaikan semua pekerjaan yang melebihi batas waktu yang

telah disepakati di awal perjanjian, para karyawan tidak mendapat upah atau gaji tambahan dari waktu yang lebih tersebut. Pemilik perusahaan tidak menjadikan lebihnya jam kerja sebagai lembur yang harus dibayar upahnya, tapi hal itu sudah menjadi konsekuensi para karyawan agar supaya mereka tidak lalai dan berleha-leha dalam berkerja.

Dalam suatu pekerjaan seorang pengusaha atau seorang pemilik perusahaan wajib membayar upah karyawan pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain dan akad (perjanjian awal) sudah dilaksanakan oleh salah satu pihak yaitu karyawan, dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran serta tidak ada ketentuan penangguhannya, maka Menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi`I dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu`jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta`jir* ia berhak menerima bayarannya karena *musta`jir* sudah menerima kegunaan (Hendi Suhendi, 2005: 121). Hal ini sesuai dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ibnu Majah, di bawah ini:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

"Dari Abdillah Ibn Umar, Rasulullah SAW bersabda: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering!" (HR Ibnu Majah) (Sunan Ibn Majah, t.t: 16).

Dalam pelaksanaan kerja di perusahan SiPaAto tidak memenuhi salah satu persyaratan yaitu, dalam hal *ijarah* pekerjaan, diperlukan adanya *job discription* (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja. Pekerjaan yang harus mereka laksanakan bersifat tidak jelas dan tidak terbatas. Seringkali karyawan harus mengerjakan apa saja yang diperinyahkan bos atau majikan (pemilik perusahaan) (Ghufran A Mas`adi, 2002: 185).

Para pekerja dalam hubungannya dengan majikan, berada dalam posisi tawar-menawar yang sangat lemah. Selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak akan dilindungi dengan baik. Mengingat posisinya yang lemah itu, Islam memberi perhatian yang besar dalam melindungi hak para pekerja dari segi gangguan yang dilakukan oleh majikannya (Afzalurrahman, 2000: 297).

Adapun yang menjadi syarat-syarat akad *ijarah* adalah sebagai berikut (Harun Nasroen, 2007: 232):

1. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah.* Apabila salah seorang diantaranya terpaksa, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

٢٩ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡ

29. "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan bathil, kecuali dengan perniagaan secara suka sama suka" (Soenarjo, dkk., 2005: 76).

2. Upah atau sewa dalam akad *ijarah* harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta. Oleh sebab itu, para ulama sepakat menyatakan bahwa *khamr* dan babi tidak boleh menjadi upah dalam akad *ijarah*, karena kedua benda tersebut tidak bernilai harta dalam Islam.
3. Ulama Hanafiyah menyatakan upah atau sewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewa.

Ekonomi Islam adalah bagian dari sistem Islam yang bersifat umum yang berlandaskan pada prinsip pertengahan dan keseimbangan yang adil. Islam menyeimbangkan antara dunia dan akhirat, antara individu dan masyarakat. Di dalam individu diseimbangkan antara jasmani dan rohani, antara akal dan hati, antara realita dan fakta (Yusuf Qardhawi, 1994: 86).

Berkenaan dengan hal tersebut, Islam sebagai ajaran yang universal telah memberikan pedoman tentang kegiatan ekonomi berupa asas-asas mu'amalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Juhaya S Praja (2004: 113-114) sebagai berikut:

1. Asas *tabadulul manafi'*, berarti bahwa segala bentuk kegiatan muamalat harus memberikan keuntungan yang bermanfaat bersama bagi pihak-phak yang terlibat;
2. Asas pemerataan, adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang

sehingga harta itu harus terdistribusikan secara merata diantara masyarakat, baik kaya maupun miskin;

3. Asas *'an taradhin* atau suka sama suka, asas ini merupakan kelanjutan dari asas pemerataan di atas;

Hasil penelitian dilapangan dapat diketahui bahwa pelaksanaan kerja yang terjadi di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung terdapat unsur penekanan atau paksaan, walaupun pada dasarnya aturan tersebut disepakati oleh kedua belah pihak. Hal ini tidak sesuai dengan salah satu prinsip muamalah yaitu asas '*an taradhin* (suka sama suka). Asas ini menyatakan bahwa setiap bentuk mu'amalat antar individu atau antara pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Kerelaan disini dapat berarti kerelaan melakukan suatu bentuk mu'amalat, maupun kerelaan dalam arti kerelaan dalam menerima dan atau menyerahkan harta atau manfaat yang dijadikan obyek perikatan dan bentuk mu'amalat lainnya.

Dalam kaidah fikih mu'amalah diterangkan:

الأَصْلُ فِى العَقْدِ رِضَى الْمُتَعَاقِدَيْنِ وَنَتِيْجَتُهُ مَا إِلْتَزَمَاهُ بِالتَّعَاقُدِ

"Hukum asal dalam transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad. Hasilnya adalah berlaku sahnya yang di akadkan." (A. Djazuli, 2007: 130).

Transaksi berlangsung secara hukum bila padanya telah terdapat rasa suka sama suka yang menjadi kriteria utama dari sahnya suatu transaksi. 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.

4. Asas *adamul gharar*, berarti bahwa pada setiap bentuk mualamat tidak boleh ada *gharar,* yaitu tipu daya atau sesuatu yang menyebabkan salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lainnya sehingga mengakibatkan hilangnya unsur kerelaan salah satu pihak dalam melakukan transaksi atau perikatan. Asas ini adalah kelanjutan dari asas '*an taradhin;*
5. Asas *al-birr wa al-taqwa*, asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka adalah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling tolong menolong antar sesama manusia untuk *al-birr wa al-taqwa*, yakni kebajikan dan ketakwaan dalam berbagai bentuknya;
6. Asas *musyarakah*, asas ini menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat ialah *musyarakah*, yakni kerjasama antara pihak yang saling menguntungkan bukan saja bagi pihak yang terlibat juga bagi keseluruhan masyarakat manusia.

Dikemukakan juga oleh Yadi Janwari (2005: 130) bahwa prinsip-prinsip dalam muamalat adalah sebagai berikut:

1. Pada dasarnya mu'amalat itu boleh dilakukan sampai ada dalil yang mengharamkannya;

   Ijarah adalah salah satu bentuk mu'amalah. Pada dasarnya segala bentuk aktivitas dalam muamalah adalah boleh sampai ada dalil yang mengharam-kannya. sebagaimana kaidah fiqh yang menyatakan :

   اَلْأَ صْلُ فِى ا لْمُعَا مَلَةِ ا لاِ بَا حَةُ اِ لاَّ اَنْ يَدُ لَّ دَ لِيْلٌ عَلَى تَحْرِ يْمِهَا

"Hukum asal dalam semua bentuk muamalah adalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya" (A Djazuli, 2006: 130).

Maksud kaidah ini adalah bahwa dalam setiap muamalah dan transaksi pada dasarnya adalah boleh, seperti jual beli, sewa menyewa, gadai, kerjasama (*mudharabah* atau *musyarakah*), perwakilan dan lain-lain, kecuali tegas-tegas diharamkan seperti mengakibatkan kemudaratan, tipuan, judi dan riba.

2. Mu'amalat itu hendaknya dilakukan dengan suka sama suka;
3. Mu'amalat yang dilakukan hendaknya mendatangkan maslahat dan menolak madharat;
4. Mu'amalat itu harus terlepas dari unsur *gharar*, kezaliman dan unsur lainnya yang diharamkan berdasarkan syara'.

Dalam hubungan kerja yang terjadi di perusahaan seluler SiPaAto selain terdapat keterpaksaan atau tidak secara suka sama suka dalam bekerja, juga terdapat unsur *gharar* yang merugikan pihak karyawan.

Kata *al-gharar* dalam bahasa Arab bermakna pertaruhan (*al-khathr*). Sehingga syeikhul Islam Ibnu Taimiyah menyatakan, *al-gharar* adalah yang tidak jelas hasilnya (*Majhul Al-'Aqibah*). Sedangkan menurut Syeikh as-Sa'di (1992:164), *al-gharar* adalah *al-mukhatharah* (pertaruhan) dan *al-jahalah* (ketidak jelasan). Dalam hal ini, bentuk muamalah yang mengandung unsur tipu muslihat (*gharar*) dilarang.

Secara etimologis, *gharar* berarti hal yang tidak diketahui, atau bahaya tertentu. Menurut terminologis atau istilah fikihnya, *gharar* diartikan oleh para ulama ahli fikih sebagai ketidaktahuan akan akibat satu perkara (transaksi),

atau ketidakjelasan antara baik dengan buruknya (Shalah ash-Shawi dan Abdullah Mushlih, 2008: 379).

Kedua belah pihak yang melakukan akad *ijarah* dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai akan obyek yang akan dijadikan sasaran dalam ber*ijarah,* sehingga diantara keduanya tidak merasa dirugikan sehingga mengakibatkan hilangnya unsur kerelaan salah satu pihak dalam melakukan suatu transaksi atau perikatan.

Allah menempatkan manusia di dunia ini dalam posisi yang berbeda-beda. Oleh karena itulah perilaku *mutualistis* (saling menguntungkan) dan *kooperatif* (kerjasama) menjadi sebuah keharusan mutlak (Mustaq Ahmad, 2005: 27).

Islam menawarkan solusi yang sangat tepat, baik mengenai masalah upah maupun masalah perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan pekerja maupun majikan, diantaranya yaitu:

1. Para buruh mendapatkan upah yang layak tanpa melanggar hak-hak majikannya yang sah. Majikan tidak diperbolehkan berlaku sewenang-wenang terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan bagian hak pekerjaannya yang sah.
2. Upah di tetapkan dengan suatu cara yang paling layak tanpa tekanan yang tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil pekerjaannya tanpa bersikap dzalim.
3. Kedua belah pihak harus bersikap adil, tidak merugikan pekerja ataupun majikan. Merugikan pekerja berarti mereka tidak mendapat bagian sesuai

dengan kontrak kerja, sedangkan merugikan majikan berarti mereka di paksa untuk membayar upah para pekerja melebihi pendapatan atau tidak sesuai dengan perjanjian awal (Afzalurrahman, 2008: 296).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di perusahan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung termasuk kedalam *ijarah al 'amal.* Dalam pelaksanaanya, tidak ada aturan yang mengacu kepada prosedur pengupahan yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja atau pun prinsip-prinsip dalam bermu'amalah. Sehingga dalam hal ini, terdapat unsur penekanan atau paksaan, walaupun pada dasarnya aturan tersebut disepakati oleh kedua belah pihak. Pada prakteknya, selain tidak memperhatikan asas '*an taradhin,* juga terdapat unsur *gharar* (penipuan), dimana salah satu pihak yaitu karyawan merasa dirugikan dengan jam kerja yang tidak sesuai dengan kesepakan diawal serta tambahan waktu jam kerja (lembur) yang tidak diberikan upahnya oleh pemilik perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG