

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam sangat menekankan agar umatnya bekerja, mencari rizki untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia ini dengan tangan sendiri, dan tidak menjadi beban orang lain. Islam mengajarkan umatnya untuk hidup seimbang antara memenuhi kebutuhan rohani dan jasmani.

Memenuhi kebutuhan rohani adalah aktivitas peningkatan keimanan dan ketakwaan, seperti mengerjakan shalat lima waktu, menginfakkan harta di jalan Allah, membayar zakat mal, menyumbang dana kegiatan dakwah Islamiyah, menyantuni fakir-miskin atau membantu kaum dhuafa dan lain sebagainya. Memenuhi kebutuhan jasmani adalah mencari rizki atau nafkah hidup buat diri sendiri dan keluarga. Dalam hal itu, Islam sangat menekankan agar umatnya bekerja, mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia ini dengan tangan sendiri.

Konsep ajaran Islam sebagai agama universal, mengatur berbagai segi kehidupan manusia, baik segala hal yang berhubungan dengan sang pencipta maupun sesama manusia. Termasuk pengaturan tentang masalah upah-mengupah dalam suatu pekerjaan.

Tenaga kerja dan upah adalah dua hal yang tak dapat dipisahkan, upah biasanya ditetapkan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah atau dalam perjanjian perburuhan. Penentuan akan

upah dalam jumlah uang yang harus dibayar, tidak boleh diserahkan pada kehendak salah satu pihak (KUHD Pasal 402), tapi harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang saling menguntungkan tanpa ada yang dirugikan satu sama lain.

Akan tetapi, pada praktik dan faktanya di lapangan, sebuah pekerjaan sekarang ini menunjukkan hubungan yang tidak seimbang antara majikan dan pekerja. Majikan, karena memiliki daya tawar yang lebih besar, sering memanfaatkan dan mengeksploitasi pekerja.

Salah satu bentuk eksploitasi pekerja adalah kasus yang terjadi di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Bandung. Dimana para karyawan bekerja di perlakukan seperti robot. Mereka tidak boleh berhenti sebelum semua pekerjaan selesai dikerjakan meskipun jam kerja telah habis. Kontrak kerja pada awal perjanjian yaitu sembilan. Adapun jam kerja yang lebih dari itu, tidak menjadikan mereka mendapat upah tambahan. Padahal, setiap hari mereka bekerja lebih dari sembilan jam.

“Semua karyawan disini tidak boleh pulang sebelum semua pekerjaan selesai dikerjakan. Setiap hari rata-rata karyawan disini lebih dari sembilan jam kerja. Jam kerja yang lebih tersebut tidak termasuk kedalam jam lembur dan juga tidak mendapat gaji sebagai upah tambahan dari jam kerja yang lebih tersebut. Kami tidak bisa membantah karena selain kebutuhan, juga kami merasa tidak enak karena pemilik perusahaan telah memberi pekerjaan” (Wawancara dengan Ayu selaku staf keuangan dan gudang pada tanggal 15 Juli 2009).

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, 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 penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.

Fenomena pelaksanaan *ijarah* tersebut merupakan sebuah tuntutan bagi dunia hukum untuk melakukan upaya dalam menentukan status hukumnya, sebab pada hakikatnya tidak ada suatu peristiwa tanpa mempunyai status hukum. Tuntutan upaya hukum dengan pengkajian secara mendalam terhadap segala fenomena yang bermunculan merupakan tanggung jawab kita bersama dalam pencapaian pemecahannya. Maka penulis bermaksud mencoba melakukan penelitian lebih lanjut tentang pelaksanaan sistem upah di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung ditinjau dari fiqh muamalah.

Inilah kondisi yang menjadi permasalahan bagi penulis terhadap pelaksanaan *ijarah* di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung. Oleh sebab itu, penulis mengambil permasalahan ini untuk dijadikan sebuah karangan ilmiah dalam bentuk skripsi. Untuk mengkaji permasalahan di atas, maka penulis mencoba mengamati dan menganalisa secara mendalam tentang **Sistem Upah Kerja di Perusahaan Seluler SiPaAto Cileunyi Bandung Perspektif Fiqh Muamalah.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa, sistem jam kerja di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung tidak sesuai dengan kontrak

kerja yang telah dilakukan antara karyawan dan pemilik perusahaan serta adanya pihak-pihak yang dirugikan secara tidak langsung.

Untuk melakukan penelitian dalam rangka mengkaji aplikasi *ijarah* di perusahaan SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung secara mendasar dan pembahasannya terarah serta mendapatkan hasil penelitian yang maksimal, maka penulis membatasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme pengupahan di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung?
2. Bagaimana tinjauan fiqh muamalah tentang sistem pengupahan di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada beberapa permasalahan tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui mekanisme pengupahan di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung.
2. Mengetahui tinjauan fiqh muamalah tentang sistem pengupahan di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung.

D. Kerangka Pemikiran

Tenaga kerja dan upah adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Tenaga kerja dan upah ini selalu menjadi tema yang menarik untuk dikaji. Sering kita dengar dan lihat, demonstrasi kenaikan upah dari buruh-buruh atau serikat buruh yang *concern* terhadap masalah ini. Seperti yang telah kita ketahui bahwa



seringkali hak-hak buruh masih terabaikan. Hal ini kebanyakan terjadi dinegara-negara berkembang, seperti Indonesia.

Konsep ajaran Islam sebagai agama universal, mengatur berbagai segi kehidupan manusia, baik segala hal yang berhubungan dengan sang pencipta maupun sesama manusia. Salah satu cara bermu'amalah yang dibolehkan oleh Islam adalah upah-mengupah (*ijarah*) yaitu satu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (Sayyid Sabiq, 1987: 15).

Dalam perburuhan terdiri atas tiga unsur, yaitu majikan, buruh dan upah. Berbicara tentang upah, tentunya kita sepakat bahwa upah merupakan sumber penghasilan, guna memenuhi kebutuhan si pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus di optimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja.

Menurut peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antar pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri atau keluarganya.

Kemudian mengenai sistem upah, menurut Afzalur Rahman (1995: 363), bahwa pada dasarnya Islam tidak memberikan penjelasan terperinci tentang macam-macam sistem upah yang harus diterapkan oleh suatu perusahaan, akan

tetapi Islam hanya memberikan gambaran bahwa dalam sistem upah, apapun harus tercakup di dalamnya prinsip-prinsip mu'amalah.

Dalam hal bermu'amalah, perilaku kehidupan individu dan masyarakat ditujukan kearah bagaimana cara pemenuhan kebutuhan mereka dilaksanakan dan bagaimana menggunakan sumberdaya yang ada. Hal inilah yang menjadi subyek yang dipelajari dalam ekonomi Islam sehingga implikasi ekonomi yang dapat ditarik dari ajaran Islam berbeda dari ekonomi tradisional. Sesuai dengan konsep prinsip dan variabel, sistem ekonomi Islam yang dilakukan sebagai suatu variabel haruslah sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Islam mempunyai sistem tersendiri yang *khas* dalam mengatur bidang ekonomi yaitu sistem yang bukan jiplakan dari sistem ekonomi manapun. Sistem ekonomi Islam menuju kearah terciptanya suasana persaudaraan, cinta kasih, saling bantu dan tidak mementingkan diri sendiri sesama umat manusia. Cara untuk mencapainya ialah dengan mewujudkan keadilan sosial.

Islam tidak memerangi orang kaya, dan tidak berusaha mengurangi harta kekayaan milik orang-orang kaya, selama harta kekayaan itu diperoleh dengan jalan yang sah dan tidak merugikan orang lain. Dalam keadaan darurat, Islam memperbolehkan mengambil sebagian kekayaan milik kaum hartawan untuk meringankan penderitaan kaum fakir miskin, atau untuk mencukupi kebutuhan negara. Dalam negara, pernah berlaku sistem ekonomi Islam yang mempunyai dampak positif terhadap masyarakat sehingga kemiskinan tampak lenyap dan tidak kelihatan, bahkan orang-orang bertambah kaya sukar mencari orang yang mau menerima zakat, dan nyaris tidak akan dapat menemukannya sama sekali,

seperti yang telah terjadi pada pemerintahan Bani Umayyah yang dipimpin oleh Umar bin Abdul Aziz sebagai khalifahnya dan mendapat predikat dari umat Islam sebagai reformer abad pertama hijriah (Salimuddin A Rahman, 1985: 308).

Berkenaan dengan hal tersebut, Islam sebagai ajaran yang universal telah memberikan pedoman tentang kegiatan ekonomi berupa prinsip-prinsip mu'amalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Juhaya S Praja (1995: 113), sistem itu dituangkan dalam asas-asas mu'amalah, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Asas *tabadulul manafi'*, berarti bahwa segala bentuk kegiatan muamalat harus memberikan keuntungan yang bermanfaat bersama bagi pihak-pihak 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;
4. Asas *adamul gharar*, berarti bahwa pada setiap bentuk muamalat 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 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;
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'.

Pada dasarnya prinsip *ijarah* sama saja dengan prinsip jual beli. Namun perbedaan terletak pada objek transaksinya. Bila dalam jual beli objek transaksinya adalah barang, maka pada *ijarah* objek transaksinya adalah jasa.

Saat seseorang menggunakan tenaga orang lain mempekerjakannya untuk suatu pekerjaan tertentu, baik karena ia membutuhkannya maupun karena ia tidak mampu melakukan pekerjaan itu seorang diri. Maka ketika itu, ia harus

mengetahui adab-adab Islami dan bimbingan yang berkaitan dengan *ijaarah* (mempekerjakan orang). Adapun adab-adab itu seperti yang dijelaskan dalam Ensiklopedia Adab Islam menurut Al-Qur'an dan as-Sunnah, di antaranya adalah:

1. Hendaknya mempekerjakan seorang muslim, bukan non-muslim
2. Hendaknya mempekerjakan seorang yang kuat lagi terpercaya

Hendaknya seorang muslim mempekerjakan untuk seorang yang amanah, bagus agamanya, kuat, dan layak. Sebab, orang yang memiliki sifat-sifat seperti ini akan mampu melaksanakan tugas dan lebih bertakwa kepada Allah dalam tugasnya. Adapun orang yang hanya memiliki sebagian sifat di atas dan tidak memiliki sebagian yang lain akan menyebabkan kekacauan sehingga pekerjaan tersebut tidak akan sempurna hasilnya sebagaimana yang diharapkan.

3. Kemudahan dalam Muamalah

Yang dimaksud adalah muamalah antara majikan dan pekerja yang diwarnai dengan kemudahan, kelembutan dan penuh kerelaan hati. Sesungguhnya Islam sangat menganjurkan kemudahan dalam semua bentuk muamalah.

4. Kesepakatan

Maksudnya adalah kesepakatan yang telah disetujui sebelumnya, yakni tentang pekerjaan yang diminta, penjelasan karakter dan perinciannya, serta upah yang pantas sehingga tidak merugikan salah satu pihak. Kesepakatan ini akan memutuskan sebab-sebab perselisihan, menutup, pintu masuk syaitan, serta mencegah kecurangan dan penipuan. Sebagaimana pula majikan tidak

boleh memanfaatkan kefakiran pekerja atau memaksanya mengerjakan sesuatu hingga merugikan haknya, atau memberinya upah yang tidak pantas dan tidak sesuai dengan pekerjaan.

5. Tidak boleh mempekerjakan seseorang untuk perkara yang haram

Seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang di dalamnya terkandung kemarahan Allah SWT. Misalnya, menjaga toko yang menjual barang haram, seperti minuman keras, narkoba dan lain sebagainya. Janganlah ia menerima kecuali pekerjaan yang hingga upah yang ia terima itu halal dan baik.

Demikian juga bagi majikan, janganlah ia mempekerjakan seseorang untuk membantunya melakukan pekerjaan yang haram. Hal demikian akan menambah dosa pada dosanya yang pertama, yaitu melakukan perbuatan haram dengan dosa yang baru yaitu mengikutsertakan orang lain dalam perkara haram tersebut. Pada asalnya, ia juga tidak boleh melakukan hal itu. Mempekerjakan seseorang untuk perkara haram adalah suatu yang bathil dan tidak dibenarkan. Sebagaimana tidak boleh seorang majikan memaksa buruh mengerjakan sesuatu yang mendatangkan kemurkaan Allah Ta'ala.

6. Amanah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

Sudah selayaknya seorang pekerja melaksanakan tugasnya dengan penuh amanah dan tidak berkhianat. Hendaknya ia bertakwa kepada Allah Ta'ala, bahkan ketika majikan tidak ada ia harus tetap *muraqabab* (merasa dalam pengawasan) dengan Rabb-Nya SWT dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

7. Berbelas Kasih kepada Pegawai

Hendaknya seorang majikan tidak membebani pegawai dengan pekerjaan di luar kemampuan atau memikulkan kepadanya pekerjaan yang tidak sanggup ia kerjakan. Terkecuali jika majikan turut membantunya mengerjakan tugas yang berat itu.

8. Menunaikan Hak Pekerja

Hendaknya seorang majikan menunaikan hak hak pekerja yang telah disepakati sebelumnya, segera setelah ia menyelesaikan tugasnya. Janganlah ia berusaha untuk menunda-nunda penyerahannya, atau merugikan sedikit pun darinya. Yakni, dengan menahan upah tanpa alasan dan yang semisalnya. Sebab, perbuatan itu termasuk kategori memakan harta orang secara bathil. Maka selayaknya setiap majikan menyadari bahwasanya memakan hak pekerja merupakan dosa yang sangat besar.

9. Menjaga Hak Hak Pekerja yang Pergi (Tidak Hadir)

Hendaknya seorang majikan tetap menjaga hak hak pekerja jika pekerja itu pergi sebelum ditunaikan haknya, baik karena sakit, pergi tiba tiba atau sebab lainnya. Seandainya upah pekerja itu bergabung dengan harta dan terus bertambah keuntungannya ketika si pekerja pergi, hendaknya menyerahkan upah itu berikut keuntungannya. Ini merupakan amal shalih dan bentuk penunaian amanah.

Islam mempunyai norma hukum dalam ketenaga kerjaan. Misalnya, larangan menghilangkan harta orang lain sehingga terjadinya kerugian. Maka Islam mempunyai hukum yang mewajibkan mengganti kerugian. Dengan

demikian orang yang mengabaikan kewajiban untuk mengganti kerugian orang lain baik materil maupun immaterial dianggap telah melawan hukum. Demikian juga hukum dari sistem memberi upah (penggajian), hukum orang yang dinyatakan pailit dan seterusnya.

E. Langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Menentukan Metode Penelitian

Adapun teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini disusun berdasarkan metode deskriptif analitis. Menurut Yaya Sunarya dan Tedi Priatna (2007:103) metode deskriptif diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berupaya untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Sedangkan menurut Winarno Surakhmad (1990:139) metode deskriptif diartikan sebagai suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang ada pada masa sekarang, seperti pelaksanaan *ijarah* di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Bandung.

2. Menentukan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang mana data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan atau data yang dinyatakan dalam kata-kata atau simbol, yang bersumber pada hasil pengumpulan data melalui wawancara dan studi kepustakaan.

Penelitian ini dibatasi pada dua alat pengumpulan data, yakni:

- a. Tentang mekanisme pengupahan di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung
- b. Tentang tinjauan fiqh muamalah tentang sistem pengupahan di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Kab. Bandung

3. Sumber Data

Berdasarkan atas jenis data yang telah ditentukan, maka sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Sumber data primer yaitu sumber data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dibahas. Sumber data dalam penelitian ini adalah 10 orang karyawan dan pemilik perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Bandung.
- b. Sumber data sekunder yaitu bahan pustaka yang merujuk atau yang mengutip kepada sumber primer (Cik Hasan Bisri, 2008: 221), sumber data ini diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang penulis teliti dan dari website internet.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan seluler SiPaAto Cileunyi Bandung. Dengan pertimbangan bahwa di lokasi tersebut terdapat permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk melengkapi penelitian, penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Muhammad Ali yang dikutip Yaya Sunarya dan Tedi Priatna (2007: 195) wawancara diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data. Wawancara langsung diadakan dengan orang yang menjadi sumber data dan dilakukan tanpa perantara yaitu para karyawan dan pemilik perusahaan seluler SiPaAto.

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan ini digunakan sebagai data pelengkap primer untuk mencari data mengenai literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini, dan memperoleh perbendaharaan kerangka pemikiran dengan cara mengutip langsung atau menyimpulkan langsung dari buku yang berkaitan dengan judul proposal ini atau dokumen serta media yang mendukung.

6. Pengolahan dan Analisis Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis melalui beberapa tahapan, antara lain:

a. Melakukan seleksi terhadap data yang telah dikumpulkan dari observasi dan wawancara, kemudian diklasifikasikan sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Menafsirkan data yang terpilih dengan menggunakan kerangka pemikiran.

- c. Menarik kesimpulan tertentu sesuai dengan perumusan masalah yang telah dianalisis.

