

BAB II AKAD DAN *IJĀRAH* DALAM HUKUM ISLAM

A. Akad	14
1. Pengertian Akad dan Dasar Hukumnya.....	14
2. Rukun dan Syarat Akad	16
3. Macam-macam Akad dan Sifatnya	21
4. Berakhirnya Akad	23
B. <i>Ijārah</i> (Upah).....	24
1. Pengertian Ijarah	24
2. Dasar Hukum Ijarah	29
3. Rukun Ijarah.....	32
4. Syarat Ijarah.....	33
5. Macam-macam Ijarah	38
6. Hal Yang Membatalkan Akad Ijarah.....	39
7. Sistem Pengupahan	41
8. Hukum Upah Mengupah	43
9. Ketentuan Harga Upah	45

BAB III HASIL PENELITIAN TENTANG SISTEM PEMBERIAN KOMISI KEPADA SPG KONICARE DI PT. ARINA MULTIKARYA SURABAYA

A. Gambaran Umum Tentang PT. Arina Multikarya	47
1. Latar Belakang Berdirinya PT. Arina Multikarya	47
2. Visi dan Misi PT. Arina Multikarya	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang hidup dalam masyarakat. Sebagai makhluk sosial, dalam hidupnya manusia memerlukan adanya manusia lain yang bersama-sama hidup dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat, manusia selalu berhubungan satu sama lain, untuk mencukupkan kebutuhan-kebutuhan hidupnya.¹ Oleh karena itu merupakan fitrah untuk saling membantu dan bekerja sama, saling tolong-menolong antara satu dengan yang lainnya, tolong-menolong yang baik bersifat menguntungkan kedua belah pihak tidak mengingkari salah satu pihak.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Māidah Ayat 2:

...

Artinya: “...*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya*”. (Q.S. Al-Māidah: 2).²

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Mu'amalah (Hukum Pedata)*, h. 11

² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 157

pantas. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah itu maha melihat apa yang kamu kerjakan”.(Q.S. Al-Baqarah: 233).⁴

Upah menurut realitas dunia kerja dalam hubungannya dengan jaminan hidup tenaga kerja, jika dilihat sepintas hanya berhubungan dengan uang. Akan tetapi jika kita telusuri lebih mendalam, upah sebenarnya memiliki kaitan yang tidak terpisahkan dengan hal tentang bagaimana kita mengartikan karakter sosial kita. Oleh karena itu jika kita mendiskusikan mengenai upah pada tataran yang mendalam, memiliki arti sama dengan mendiskusikan siapa diri kita dan siapa sesama kita.

Pembayaran atau pemberian upah atas jasa atau kerja yang telah dilakukan harus disegerakan. Masalah ini dapat difahami dari sabda Rasulullah SAW:

:

()

Artinya: ”*Diriwayatkan dari Abdurrahman ibn Zaid ibn Aslam dari ayahnya dari Abdullah ibn 'Amr berkata : Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah itu sebelum kering keringatnya.*” (H.R. Ibnu Majjah).⁵

Disegerakannya upah buruh ini akan sangat berarti bagi buruh, mengingat bahwa mereka sangat membutuhkannya untuk memenuhi kebutuhannya sehari-

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 87

⁵ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majjah al-Rabi' al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majjah*, Juz 2, h. 20

Pihak manajemen harus dapat menumbuhkan motivasi, semangat dan kegairahan dalam bekerja yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri. Bagaimana menciptakan agar ia tertarik dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya? Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan memberi insentif atau komisi karena dengan memberi komisi berupa uang biasanya orang akan termotivasi dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jadi pada dasarnya komisi merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam menetapkan suatu bentuk sistem insentif atau komisi yang baik maka perusahaan hendaknya selalu berusaha untuk mengukur prestasi kerja karyawan yang dihasilkan. Perusahaan dalam menetapkan bentuk insentif atau komisi tadi dengan penerapan sistem yang tepat dan efektif akan dapat mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan karena mereka merasa semakin dihargai sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, sehingga bisa mewujudkan tercapainya kelancaran kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan.

Dalam hal pengupahan, Islam memberikan ketentuan dasar bahwa kedua belah pihak harus membuat kesepakatan yang dituangkan dalam sebuah

perjanjian mengenai jenis pekerjaan, jumlah upah, waktu pembayaran maupun tentang upah atas pekerjaan di luar jam kerja (upah lembur).⁸

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, merupakan sebuah acuan penulis, dalam meneliti “**Sistem Pemberian Komisi Penjualan Kepada SPG Konicare di PT. Arina Multikarya Surabaya**”. Hal inilah yang menjadi alasan dalam penulisan skripsi ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian skripsi ini adalah:

1. Bagaimana sistem pemberian komisi penjualan kepada SPG Konicare di PT. Arina Multikarya Surabaya?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem pemberian komisi penjualan kepada SPG Konicare di PT. Arina Multikarya Surabaya?

C. Kajian Pustaka

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dan tumpang tindih dalam pembahasan, maka peneliti menampilkan skripsi yang membahas tentang sistem pemberian upah komisi penjualan yang akan peneliti bahas.

⁸ FX. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, h. 39

Tinjauan pustaka ini pada dasarnya adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga tidak ada pengulangan.

Dari pengamatan peneliti, memang ada skripsi yang pembahasannya mengenai masalah sistem pemberian upah komisi penjualan, tetapi beda maksud dan tempat penelitian serta objek yang dibahas. Seperti judul skripsi yang sudah dibahas di bawah ini :

Tinjauan Hukum Islam Terhadap Transaksi Asuransi Syari'ah Dengan Sistem Bagi Komisi Antara Peserta Dengan Agen Asuransi Di PT. Asuransi Umum Bumi Putra Muda 1967 Cabang Syari'ah Surabaya. Dalam skripsi ini lebih fokus pada pembahasan penutupan transaksi asuransi syari'ah dengan bagi komisi antara peserta dengan agen asuransi.

Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kebiasaan Pemberian Upah Karyawan Pada Industri Konfeksi Di Kelurahan Gundhi Kecamatan Bubutan Kodya Surabaya. Dalam skripsi ini yang dibahas adalah praktek kebiasaan pemberian upah yang dikaitkan dengan kepastian subjeknya dalam mentaati norma-norma hukum atau aturan-aturan yang berkaitan dengan hukum islam. Lebih tegasnya, praktek kebiasaan pemberian upah karyawan industri ditinjau dari segi hukum Islam.

4. Teknik penggalian data

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung di PT. Arina Multikarya Surabaya. Agar diperoleh data yang akurat dan valid untuk penyusunan penelitian.⁹
- b. Wawancara, yaitu berkomunikasi langsung antara pewawancara dengan informan untuk memperoleh informasi tentang data yang diperoleh dengan pihak-pihak terkait yang diperlukan dalam penelitian sebagai pelengkap observasi.¹⁰
- c. Kepustakaan (*library research*), yaitu sebagai pelengkap dari kedua teknik di atas yang digunakan sebagai landasan teoritis terhadap permasalahan yang dibahas.¹¹

5. Teknik Pengelolaan Data

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh dari segi kelengkapan, kejelasan makna, kesesuaian dan kelurusan antara data yang ada relevansinya dengan penelitian.
- b. *Organizing*, yaitu pengaturan dan penyusunan data sedemikian rupa yang diperoleh dalam kerangka yang sudah direncanakan sebelumnya.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, h. 156

¹⁰ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, h. 130

¹¹ M. Nazir, *Metode Penelitian*, h. 93

Bab pertama merupakan bab pendahuluan. Bab ini mengantarkan isi pembahasan berikutnya yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua membahas tentang landasan teori yaitu tentang akad yang terdiri dari pengertian dan dasar hukumnya, rukun akad, macam-macam akad dan sifatnya, berakhirnya akad, kemudian membahas tentang *ijārah* yang terdiri dari pengertian dan dasar hukum *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, operasionalisasi *ijārah*, ketentuan harga upah, pembatalah *ijārah*.

Bab ketiga merupakan laporan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan di antaranya adalah tentang Profil PT. Arina Multikarya Surabaya, dan sistem pelaksanaan perjanjian komisi pendapatan antara SPG dengan PT. Arina Multikarya Surabaya.

Bab keempat berisikan tentang analisis hukum Islam terhadap sistem pemberian komisi penjualan kepada SPG Konicare di PT. Arina Multikarya Surabaya.

Bab kelima adalah penutup, yaitu kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, berikut saran yang hendak disampaikan oleh penulis.

terjadilah perikatan. Maka apabila ada dua janji dari dua orang yang mempunyai hubungan antara yang satu dengan yang lain disebut perikatan.

c. Janji (العهد)²

Artinya: “*Bukan demikian, siapa yang menepati dan takut kepada Allah sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang bertaqwa*”. (Q.S. Ali-Imran: 76).

Istilah **العهد** dalam al-Qur’an mengacu pada pernyataan seseorang untuk melaksanakan perjanjian yang telah dibuatnya, baik akad itu dilaksanakan atau tidak. Sebab sebuah perjanjian akan berlaku undang-undang pada orang yang membuatnya dan Allah adalah pihak ketiga bagi orang yang melakukan suatu perjanjian (akad).³

Secara etimologi dalam bahasa Arab, akad juga diistilahkan dengan *al-mu’āhadah al-ittifah* atau kontrak yang dapat diartikan sebagai perjanjian atau persetujuan dari suatu perbuatan dimana seorang atau lebih mengikatkan dirinya dari seseorang yang lain atau lebih, baik secara lisan maupun tulisan dan berjanji akan menepati apa yang menjadi persetujuan.⁴

² Ghufron. A. Mas’adi, *Fiqh Mu’amalah Kontekstual*, h. 75

³ Imam Jalaluddin al-Mahalli dan Imam Jalaluddin as-Suyuthi, *Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul Ayat*, h. 248

⁴ Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, h. 1

salah satu perbuatan hukum. Akad dapat dianggap sah apabila sudah terpenuhi syarat dan rukun akad.

Menurut sebagian jumbuhur ulama, rukun dalam akad ada empat:⁷

- a. Orang-orang yang berakad (*muta'āqidain*)
- b. Benda-benda yang berakad (*ma'qud 'alaih*)
- c. Tujuan mengadakan akad (*mauḍu' al-'aqd*), berbeda akad berbeda pula tujuan pokok akad, dalam akad *ji'alah* tujuannya adalah memberikan manfaat dengan adanya pengganti.
- d. Pernyataan untuk mengikat diri (*ṣighat al-'aqd*) merupakan rukun akad yang penting karena dengan adanya inilah diketahui maksud setiap pihak yang berakad melalui pernyataan *ijab* dan *qabul* yang bisa dilakukan secara lisan maupun tertulis.

“Tulisan itu sama dengan ucapan”⁸

Para ulama membagi sighthat menjadi beberapa macam, di antaranya adalah:

1) Ṣighat akad secara lisan

Cara alami untuk menyatakan keinginan bagi seseorang adalah dengan kata-kata. Maka, akad dipandang telah terjadi apabila *ijab* dan *qabul* dinyatakan secara lisan oleh pihak-pihak yang bersangkutan,

⁷ Ahmad Azhar Basyir, *Azas-Azas Hukum Mu'amalat*, h. 75

⁸ Imam Masbukin, *Qawa'id al-Fqhiyah*, h. 96

- 1) Tujuan akad tidak merupakan kewajiban yang telah ada atas pihak-pihak yang bersangkutan karena akad diadakan.
 - 2) Tujuan harus berlangsung adanya, hingga berakhirnya pelaksanaan akad.
 - 3) Tujuan akad harus dibenarkan syara'.
- d. Syarat yang berkenaan dengan *ṣighat al-'aqd*, yaitu:
- 1) *Jala'ul ma'na*, yaitu tujuan yang terkandung dalam pernyataan itu jelas, sehingga dapat dipahami jenis akad yang dikehendaki.
 - 2) *Tawafuq*, yaitu adanya kesesuaian antara ijab dan qabul.
 - 3) *Jazmul irādatayn*, yaitu antara ijab dan qabul menunjukkan kehendak para pihak secara pasti, tidak ragu dan terpaksa.¹¹

3. Macam-macam Akad dan Sifatnya

Para ulama fiqh mengemukakan bahwa akad dilihat dari segi keabsahannya terbagi menjadi dua yaitu:

- a. *'aqd ṣaḥīḥ* adalah akad yang telah memenuhi rukun dan syaratnya. Dengan demikian, segala akibat hukum yang ditimbulkan oleh akad itu, berlaku kepada semua belah pihak.

Ulama Mazhab Hanafi dan Maliki, membagi *'aqd ṣaḥīḥ* ini menjadi 2 macam yaitu:

¹¹ *Ibid*, h.57-64

- 1). *'aqd nafis* (sempurna untuk dilaksanakan) yaitu akad yang dilangsungkan dengan memenuhi rukun dan syarat dan tidak ada penghalang untuk melaksanakannya.
 - 2). *'aqd mawqūf* yaitu akad yang dilakukan seseorang yang tidak mampu bertindak atas kehendak hukum, tetapi memiliki kekuasaan untuk melangsungkan dan melaksanakan. Akad tersebut seperti akad yang dilakukan oleh anak kecil yang menjelang *balig (mumayyis)*, akad itu baru sah secara sempurna dan memiliki akibat hukum setelah mendapat izin dari wali anak.¹²
- b. *'Aqd gairu ṣaḥīḥ* yaitu akad yang terdapat kekurangan pada rukun atau syaratnya, sehingga akibat hukum tidak berlaku bagi kedua belah pihak yang melakukan akad tersebut.

Kemudian Mazhab Hanafi membagi lagi *'Aqd gairu ṣaḥīḥ* ini menjadi dua macam yaitu akad yang batal dan akad yang *fāsīd*. Suatu akad dikatakan batal, apabila akad itu tidak memenuhi salah satu rukun dan larangan langsung dari syara'. Umpamanya objek akad (jual beli) itu tidak jelas. Seperti menjual ikan dalam empang (lautan) atau salah satu pihak tidak mampu (belum pantas) bertindak atas nama hukum seperti anak kecil atau orang gila.

¹² Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, h. 110

kamu, maka terhadap mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya, Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa”. (Q.S. at-Taubah: 4)¹⁴

b. Salah satu pihak menyimpang dari perjanjian

Jika salah satu pihak telah melakukan perbuatan menyimpang, atau berkhianat maka pihak lain dapat membatalkan akad.¹⁵ Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah surat at-Taubah ayat 7.

Artinya: *“Bagaimana bisa ada perjanjian (aman) dari sisi Allah dan Rasul-Nya dengan orang-orang musyrikin, kecuali dengan orang-orang yang kamu telah mengadakan perjanjian (dengan mereka) didekat Masjidil haram , maka selama mereka berlaku lurus terhadapmu, hendaklah kamu berlaku lurus (pula) terhadap mereka. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa”. (Q.S. at-Taubah: 7).¹⁶*

B. *Ijārah* (Upah)

1. Pengertian *Ijārah*

Secara etimologi *al-ijārah* berasal dari kata “*al-ujrah*” yang berarti *al-iwad* (ganti), dengan kata lain suatu imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. Sedangkan secara terminologi, *ijārah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari

¹⁴ Depag RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan*, h. 276

¹⁵ Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian*, h. 4

¹⁶ Depag RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, h. 279

manusia, benda atau binatang. Jadi yang dimaksud *al-ujrah* adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan.¹⁷

Pengertian upah menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah uang atau alat pembayaran lain yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁸

Sedangkan upah menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu jasa dan atau pekerjaan yang telah atau sedang dilakukan¹⁹.

Fazalurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan. Seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut pernyataan Benham : “Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah

¹⁷ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, h. 422

¹⁸ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, h. 132

¹⁹ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 No. 30

uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian”.²⁰

Definisi ijarah dalam ayara’ adalah akad atas manfaat yang dibolehkan, yang berasal dari benda tertentu atau yang disebutkan ciri-cirinya, dalam jangka waktu yang diketahui, atau akad atas pekerjaan yang diketahui, dengan bayaran yang diketahui.²¹

Dalam arti yuridis upah merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada para buruhnya atas penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.²²

Para ulama berbeda pendapat mengenai *ijārah*, antara lain adalah sebagai berikut :

a. Menurut Hanafiyah bahwa *ijārah* adalah:

Artinya: “Akad adalah membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”²³

b. Menurut Syafi’iyah bahwa *ijārah* adalah :

²⁰ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam 2*, h. 361

²¹ Saleh Al-Fauzan, *Fiqh Shari-hari*, h. 482

²² G. Kartasa Poetra dkk, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, h. 95

²³ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu’amalah*, h. 114

Artinya: “Akad atas sesuatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”²⁴

- c. Menurut Hanbaliyah bahwa *ijārah* adalah :

Artinya: ”Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan ”²⁵

- d. Menurut Malikiyah bahwa *ijārah* ialah:

Artinya: “Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.²⁶

- e. Menurut Syaikh Syihab al-Din dan Syaikh Umairah, sebagaimana yang telah dikutip oleh Hendi Suhendi dalam bukunya Fiqh Muamalah, bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* ialah:

Artinya: “Akad atas manfaat yang diketahui dan di sengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui itu”.²⁷

²⁴ Rachmat Syafe’i, *Fiqh Mu’amalah*, h.121-122

²⁵ M.Ali Hasan, *Berbagai macam transaksi dalam islam*, h. 229

²⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu’amalah*, h. 114

²⁷ *Ibid.*

- f. Menurut Muhammad al-Syarbini al-Khatib sebagaimana yang telah dikutip oleh Hendi Suhendi dalam bukunya *Fiqh Muamalah*, bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* adalah:

Artinya: *“Pemilikan manfaat dengan adanya imbalah dan syarat-syarat”*.²⁸

- g. Menurut Sayyid Sabiq bahwa *ijārah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”.²⁹
- h. Menurut Hasbi Ash-Shiddieqiy bahwa *ijārah* ialah:

Artinya: *“Akad yang obyeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat”*.³⁰

Menurut Hasbi ash-Shiddieqiy bahwa akad *ijārah* harus dikerjakan oleh kedua belah pihak tak boleh salah seorangnya sesudah aqad yang shahih itu menasakhan, walaupun karena uzur melainkan kalau terdapat cacat pada benda yang disewa itu. Umpamanya, seseorang menyewa rumah, lalu didapatinya sudah rusak atau dirusakkan, atau didapati budak yang disewa itu sakit.³¹

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Sayyid Sabiq, *Terjemahan Fiqh Sunnah juz 13*, h. 7

³⁰ Hasbi ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, h. 85-86

³¹ T.M. Hasby Ash Shiddieqy, *Hukum-Hukum Fiqh Islam*, h. 469

c. Surat at-Talāq ayat 6

Artinya : *"Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya."* (Q.S. At-Talāq: 6).³⁴

d. Hadits riwayat Ibnu Majah

-)^s

(2434

Artinya: *"Diriwayatkan dari Abbas bin Walid Addamasyi, diceritakan dari Wahab bin Said bin Atiyah Assalami, diceritakan dari Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdillah bin Umar berkata, bersabda Rasulullah SAW : "berikanlah upah atas jasa sebelum kering keringatnya".*³⁵

³⁴ *Ibid*, h. 504

³⁵ Abi Muhammad bin Yazid Al-Qazwani, *Sunan Ibnu Majah Bab Ijārah*, h. 20

3. Rukun *Ijārah*

a. *‘Āqid* (Orang yang berakad)

Orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah ada dua orang yaitu *Mu’jir* dan *Musta’jir*.

Mu’jir adalah orang yang memberikan upah atau yang menyewakan sedangkan *musta’jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu.³⁸

b. *Ṣighat ‘aqad* (Ijab dan Qabul)

Yaitu suatu ungkapan para pihak yang melakukan akad berupa Ijab dan Qabul. Ijab adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad *ijārah*.³⁹

Dalam hukum perikatan Islam, ijab diartikan dengan suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.⁴⁰

Sedangkan Qabul adalah suatu pernyataan yang diucapkan dari pihak yang berakad pula (*musta’jir*) untuk penerimaan kehendak dari pihak pertama, yaitu setelah adanya ijab.⁴¹

³⁸ Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, h. 217

³⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, h. 116

⁴⁰ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, h. 63

⁴¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, h. 117

c. *Ujrah* (Upah)

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*.

d. Barang atau jasa yang disewakan (*Ma'qud 'alaih*)

Yaitu sesuatu yang di kerjakan dalam upah mengupah seperti jasa *musta'jir*.⁴²

4. Syarat *Ijārah*

Syarat *ijārah* terdiri empat macam, sebagaimana syarat dalam jual beli, yaitu syarat *al-inqād* (terjadinya akad), syarat *an-nafaz* (syarat pelaksanaan akad), syarat sah, dan syarat lazim.

a. Syarat terjadinya akad

Syarat *al-inqād* (terjadinya akad) berkaitan dengan *'aqid* (orang yang melakukan akad), *'aqid* disyaratkan harus berakal dan mumayyiz (minimal 7 tahun),

b. Syarat Pelaksanaan (*an-nafaz*)

Agar *ijārah* terlaksana, barang harus dimiliki oleh *'aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Dengan demikian, *ijārah al-fuḍul* (ijarah yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan

⁴² *Ibid.*, h. 117-118

atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya *ijārah*.⁴³

c. Syarat Sah *Ijārah*

Keabsahan *ijārah* harus memperhatikan hal-hal berikut ini :

1) Adanya keridlaan dari kedua pihak yang berakad

Keridhaan menjadi kunci pokok kesahan sebuah transaksi dan ketidakrelaan yang digambarkan dengan kebatilan dalam Al-Qur'an juga merupakan kunci pokok ketidaksahan suatu transaksi ekonomi.

Islam memberikan kebebasan kepada setiap individu untuk melakukan transaksi tanpa adanya paksaan dari siapapun dan dengan bebas menerima kesepakatan segala bentuk akad. Hal ini karena hak seseorang harus dihargai sesuai dengan hasil usahanya sehingga segala penipuan dan dan kezaliman akibat hilangnya kebebasan dalam bertransaksi harus dihindari.⁴⁴

Syarat ini didasarkan pada firman Allah SWT surat An-Nisa' ayat 29' :

⁴³ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Mu'amalah*, h. 125-126

⁴⁴ Idri dan Titik Triwulan Tutik, *Prinsip-prinsip Hukum Islam*, h. 74-76

Artinya : ”*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu*” (Q.S. An-Nisa’: 29).⁴⁵

2) *Ma’qud ‘Alaih* bermanfaat dengan jelas

Adanya kejelasan pada *ma’qud ‘alaih* (barang) agar menghilangkan pertentangan di antara *‘aqid*.⁴⁶ Di antara cara untuk mengetahui *ma’qud ‘alaih* (barang) adalah dengan :

a) Menjelaskan manfaatnya

Penjelasan di lakukan agar benda atau jasa sewa benar-benar jelas. Yakni manfaat harus digunakan untuk keperluan-keperluan yang di bolehkan syara’⁴⁷

b) Pembatasan waktu

Jumhur ulama tidak memberikan batasan maksimal atau minimal. Jadi, dibolehkan selamanya dengan syarat asalnya masih tetap ada.⁴⁸ Menurut Sudarsono, Lamanya waktu perjanjian kerja harus dijelaskan, apabiila tidak dijelaskan maka perjanjian dianggap tidak sah.⁴⁹

⁴⁵ Depag RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, h. 122

⁴⁶ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 145-146

⁴⁷ M.Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, h. 233

⁴⁸ Rachmat Syafe’i, *Fiqh Mu’amalah*, h. 127

⁴⁹ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, h. 428

- c) Menjelaskan jenis pekerjaan jika *ijārah* atas pekerjaan atau jasa seseorang.

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diharuskan ketika menyewa seseorang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan dan pertentangan di kemudian hari.⁵⁰

Dalam sewa menyewa kejelasan jenis pekerjaan sama halnya dengan jual beli, yaitu tidak diperbolehkan ada unsur gharar dalam objek sewa jasa. Masalah gharar ini sesuai dengan hadits berikut :⁵¹

()

Artinya: *"Janganlah kalian membeli ikan dalam air karena yang demikian terdapat gharar (tipuan)"* (HR. Ahmad).

- 3) Di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari *mu'jir* maupun *musta'jir*. Kedua belah pihakpun harus mengetahui akan objek yang mereka jadikan sasaran dalam ber*ijārah*, sehingga antara keduanya tidak merasa di rugikan.⁵²
- 4) Pemberian upah atau imbalan dalam *ijārah* harus jelas, tertentu dan berupa sesuatu yang bernilai harta, baik berupa uang maupun jasa yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.⁵³ Dalam bentuk ini, imbalan *ijārah* bisa saja berupa benda material untuk sewa

⁵⁰ Beni Ahmsd Saebani, *Filsafat Hukum Islam*, h. 315

⁵¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, h. 81

⁵² Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, h. 35

⁵³ Nasrun Harun, *Fiqh Mu'amalah*, h. 235

rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran.⁵⁴

d. Syarat Lazim

Syarat kelaziman *ijārah* terdiri atas dua hal berikut :

1) *Ma'qud 'alaih* (barang sewaan) terhindar dari cacat

Jika terdapat cacat pada *ma'qud 'alaih*, penyewa boleh memilih antara meneruskan dengan membayar penuh atau membatalkannya.⁵⁵

2) Tidak ada uzur yang membatalkan akad

Uzur yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemadharatan bagi yang akad. Uzur dikategorikan menjadi tiga macam :

- a) Uzur dari pihak penyewa, seperti berpindah-pindah dalam mempekerjakan sesuatu yang sehingga tidak menghasilkan sesuatu atau pekerjaan menjadi sia-sia.
- b) Uzur dari pihak yang disewa, seperti barang yang di sewakan harus dijual untuk membayar utang dan tidak ada jalan lain kecuali menjualnya.

⁵⁴ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, h. 35-36

⁵⁵ Beni Ahmad Saebani, *Filsafat Hukum Islam*, h. 316

- c) Uzur pada barang yang disewa, seperti menyewa kamar mandi, tetapi menyebabkan penduduk dan semua penyewa harus pindah.⁵⁶

5. Macam-macam *Ijārah*

Para Ulama' fiqh membagi akad *ijārah* menjadi dua macam, yaitu :

a. *Ijārah 'Amal*

Ijārah 'amal ialah perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia dimana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan.⁵⁷

Ijārah seperti ini ada yang bersifat pribadi dan ada yang bersifat serikat. Apabila orang yang dipekerjakan itu bersifat pribadi, maka seluruh pekerjaan yang ditentukan untuk dikerjakan menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan *ijarah* yang bersifat serikat, apabila pekerjaan yang ditentukan untuk dikerjakan, maka kesuksesan maupun kesalahan menjadi tanggung jawab bersama.⁵⁸

b. *Ijārah 'Ayan*

Ijārah 'ayan adalah perikatan yang terjadi dalam bentuk benda atau binatang di mana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.⁵⁹ Apabila manfaat benda atau binatang tersebut dibolehkan

⁵⁶ Ibid, h 316

⁵⁷ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, h. 426

⁵⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah*, h. 236

⁵⁹ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, h. 426

syara' untuk dipergunakan, maka para ulama' fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa. Umpamanya adalah sewa toko, kendaraan dan perhiasan.⁶⁰

6. Hal yang Membatalkan Akad *ijārah*

a. Rusaknya benda yang diupahkan

Maksudnya barang yang menjadi obyek perjanjian sewa-menyewa mengalami kerusakan atau musnah sehingga tidak dapat dipergunakan lagi sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Misalnya yang menjadi obyek sewa-menyewa adalah rumah, kemudian rumah yang diperjanjikan terbakar.⁶¹

b. Hilangnya tujuan yang diinginkan dari *ijārah* tersebut

Akad *ijārah* akan berakhir jika tujuan dari *mu'ajir* tidak dapat mengambil manfaat dari usaha *musta'jir*. Seperti, seseorang yang menyewa dokter untuk mengobatinya, namun ia sembuh sebelum sang dokter memulai tugasnya.⁶²

c. Terpenuhinya manfaat yang diinginkan.

Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah, bahwa apa yang menjadi tujuan perjanjian sewa-menyewa telah tercapai, atau masa perjanjian

⁶⁰ Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah*, h. 236

⁶¹ Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 146

⁶² Salch Al-Fauzan, *Fiqh Schari-hari*, 486

sewa menyewa telah berakhir sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati oleh para pihak.⁶³

Misalnya perjanjian sewa-menyewa rumah selama satu tahun dan pihak penyewa telah pula memanfaatkan rumah tersebut selama satu tahun, maka perjanjian sewa-menyewa tersebut batal atau berakhir dengan sendirinya. Maksudnya tidak perlu diadakan suatu perbuatan hukum untuk memutus hubungan sewa-menyewa.

d. Terjadinya aib pada barang sewaan

Maksudnya bahwa pada barang yang menjadi obyek perjanjian sewa-menyewa terdapat kerusakan ketika sedang berada ditangan pihak penyewa, yang mana kerusakan itu adalah diakibatkan kelalaian pihak penyewa sendiri, misalnya karena penggunaan barang tidak sesuai dengan peruntukan penggunaan barang tersebut. Dalam hal seperti ini pihak yang menyewakan dapat memintakan pembatalan.⁶⁴

e. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad telah berakhir.

Apabila yang disewa itu adalah rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya. Dan apabila yang disewa adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya.⁶⁵

⁶³ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, h.122

⁶⁴ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, h. 57

⁶⁵ Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah*, h. 237

7. Sistem Pengupahan

Dalam Pengupahan terdapat dua sistem, yaitu :

a. Sistem Pengupahan dalam Pekerjaan Ibadah

Upah dalam perbuatan ibadah atau ketaatan, seperti dalam shalat, puasa, haji dan membaca Al-Qur'an dipersilahkan kebolehnya oleh para ulama' karena berbeda cara pandangan terhadap pekerjaan-pekerjaan ini.

Menurut imam Hanafi bahwa ijarah dalam perbuatan taat seperti menyewa orang lain untuk shalat, puasa, haji, dan membaca Al-Qur'an yang pahalanya dijadikan kepada orang tertentu haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan tersebut.⁶⁶

Mazhab Syafi'i dan Maliki Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah sebagai imbalan mengajar Al-Quran dan ilmu-ilmu, karena ini termasuk jenis imbalan perbuatan yang diketahui dan tenaga yang diketahui pula. Ibnu Hazm mengatakan bahwa pengambilan upah sebagai imbalan mengajar Al-Qur'an dan pengajaran ilmu baik secara bulanan atau sekaligus karena nash yang melarang tidak ada.⁶⁷

⁶⁶ T.M.Hasbi Ash Shiddieqy, *Hukum-hukum fiqh islam*, h. 472

⁶⁷ Ismail Nawawi, *Fiqh Mu'amalah*, h. 92

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sabiq (1983:205) ulama' memfatwakan tentang kebolehan mengambil upah yang dianggap sebagai perbuatan baik, seperti para pengajar Al-Qur'an⁶⁸

Menurut Imam Hambali bahwa pengambilan upah dari pekerjaan adzan, qamat, mengajarkan Al-Qur'an, fiqh, hadis, badal haji dan puasa qadha' adalah tidak boleh, diharamkan bagi pelakunya untuk mengambil upah tersebut. Tapi boleh mengambil upah dari pekerjaan-pekerjaan tersebut jika termasuk kepada *maṣālih*, seperti mengajarkan Al-Qur'an, hadits dan fiqh, dan haram mengambil upah yang termasuk kepada *taqarrub* seperti membaca Al-Qur'an, shalat dan lainnya.⁶⁹

b. Sistem Pengupahan dalam Pekerjaan yang Bersifat Matrial

Dalam melakukan pekerjaan dan besarnya pengupahan seseorang itu ditentukan melalui standar kompetensi yang dimilikinya, yaitu:

- 1) Kompetensi teknis, yaitu pekerjaan yang bersifat ketrampilan teknis, contoh pekerjaan berkaitan dengan mekanik perbengkelan, pekerjaan di proyek-proyek yang bersifat fisik, pekerjaan di bidang industri mekanik lainnya.
- 2) Kompetensi sosial, yaitu pekerjaan yang bersifat hubungan kemanusiaan, seperti pemasaran, hubungan kemasyarakatan, dan lainnya.

⁶⁸ Sabbiq, *Fiqh Sunnah*, h. 14

⁶⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, h 120

- 3) Kompetensi manajerial, yaitu pekerjaan yang bersifat penataan dan pengaturan usaha, seperti manajer keuangan dan lainnya.
- 4) Kompetensi intelektual, yaitu tenaga di bidang perencanaan, konsultan, dosen, guru dan lainnya.⁷⁰

Jumhur ulama' tidak memberikan batasan maksimal atau minimal, jadi diperbolehkan dengan sepanjang waktu dengan tetap ada, sebab tidak ada dalil yang mengharuskan membatasinya.

Ulama' Hanafiyah tidak menetapkan pekerjaan tentang awal waktu akad. Sedangkan Ulama' Syafi'iyah mensyaratkan sebab kalau tidak dibatasi hal itu menyebabkan tidak diketahuinya awal waktu yang wajib dipenuhi.⁷¹

8. Hukum Upah Mengupah

Upah mengupah atau *ijārah 'ala al-a'mal*, yakni jual beli jasa, terbagi menjadi dua, yaitu :

a. *Ajir Khāṣ*

Yang dimaksud *ajir* khusus adalah *ijārah* yang dilakukan seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang memberinya upah.⁷²

⁷⁰ Ismail Nawawi, *Fiqh Mu'amalah*, h. 89-93

⁷¹ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Mu'amalah*, h. 127

⁷² *Ibid*, h. 132

Bahkan *ajir khāṣ* ini tidak dibenarkan bekerja untuk dirinya sendiri selama masih dalam jam atau waktu melakukan pekerjaan, kecuali:

- 1) Apabila ada izin dari pemberi pekerjaan (penyewa).
- 2) Apabila ada ketentuan adat (kebiasaan), seperti melaksanakan ibadah.

Sebagian ulama' berpendapat bahwa ada ketentuan khusus, yaitu *ajir khas* tidak di benarkan menjalankan ibadah sunnah yang dapat mengurangi waktu bekerja atau dapat mengurangi hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan tersebut.⁷³

b. *Ajir Musytarik*

Yang dimaksud *ajir musytarik* adalah *ijārah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan.⁷⁴ Adapun objek perjanjian kerja dalam *ajir* umum ialah pekerjaan dan hasilnya. Dengan demikian pembayaran yang diberikan pemberi pekerjaan (penyewa) didasarkan atas :

- 1) Ada tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh *ajir* sebagai penerima pekerjaan.
- 2) Sesuai tidaknya hasil pekerjaan dengan kesepakatan bersama antara *mu'ajir* dan *musta'jir*.

⁷³ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, h. 427

⁷⁴ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, h 133

besar untuk kesuksesan usaha *mu'ajir*, maka berkewajibanlah *mu'ajir* untuk menyejahterakan *musta'jir*, termasuk memberikan upah yang layak.⁷⁷

Dalam hal pemberian upah harus ditetapkan secara jelas dalam akad. Jika masanya ditetapkan, maka kadar harga pesewaan yang harus diberikan juga harus di tetapkan.⁷⁸ Hal ini sesuai dengan hadis berikut :

(3798)

Artinya: *"Dari Muhammad di ceritakan kepada Hiban di ceritakan dari Abdullah dari Hammad bin Salamah dari Yunus dari Hasan : sesungguhnya Rasulullah membenci mengupah (pekerja) kecuali sudah jelas upah baginya."*(H.R. An-Nasa'i).⁷⁹

⁷⁷ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, h 155

⁷⁸ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid Jilid III*, h. 213

⁷⁹ Imam Nasa'i, *Sunan An-Nasa'i*, Juz V, h. 29

pada tanggal 02 Desember 2008, kantor tersebut pindah ke Jln. Rajawali No. 18 Surabaya sebagai kantor PT. Arina Multikarya untuk menjadikan perusahaan ini berkembang dan menjadi perusahaan yang berkualitas serta mampu bersaing dalam perekrutan tenaga kerja.

Letak atau lokasi perusahaan merupakan faktor penting yang harus di perhatikan, karena lokasi dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya perkembangan suatu usaha. Jika lokasi suatu perusahaan itu strategis akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan produktifnya. Jalan Rajawali yang menjadi kantor sekarang termasuk wilayah yang tergolong zona ekonomi menengah, mayoritas masyarakatnya bekerja sebagai pedagang, karyawan diberbagai plaza dan took-toko besar, pegawai swasta bahkan pengusaha.

Dengan berlalunya waktu, PT. Arina Multikarya semakin dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional yang membutuhkan tenaga kerja. Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang perekrutan tenaga kerja, PT. Arina Multikarya berusaha membangun kepercayaan kepada masyarakat dalam menegakkan citranya sebagai perusahaan yang berkualitas dalam bidang perekrutan tenaga kerja melalui pelayanannya. Begitu juga berusaha membangun jaringan kepada perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional yang membutuhkan tenaga kerja melalui kerjasama.

Sehubungan dengan pesatnya perkembangan kebutuhan masyarakat dalam iklim usaha, pemindahan kantor tersebut berhasil dalam membangun dan mengembangkan PT. Arina Multikarya sebagai perusahaan yang berkualitas dalam bidang perekrutan tenaga kerja. Dan menjadi perusahaan yang berkemampuan memberikan solusi yang terbaik dan menjadi pilihan utama dalam perekrutan tenaga kerja, yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjung tinggi nilai.¹

Dalam menghadapi perkembangan dan pertumbuhan dalam dunia tenaga kerja yang semakin marak dan penuh persaingan, PT. Arina Multikarya memerlukan penyesuaian status perusahaan yang lebih fleksibel dan dinamis agar mampu mengembangkan pelayanan yang lebih baik.

2. Visi dan Misi PT. Arina Multikarya

Adapun visi dan misi PT. Arina Multikarya adalah sebagai berikut:

Visi :

”Unggul dalam pelayanan dan menangani segala permintaan konsumen”

Misi :

- a. Meningkatkan paradigma “empower” dalam memimpin dan bekerja sama.

¹ Hasil Wawancara Dengan Ibu Sri Wahyuningsih, *Selaku Manager PT. Arina Multikarya*. Pada Tanggal 24 September Hari Kamis Jam 11.00

Metode perekrutan yang lain adalah dengan mencari karyawan yang sudah ahli dibidangnya dan memiliki pengalaman yang cukup. Bagi mereka ini tidak perlu melewati masa training ataupun masa percobaan. Mereka secara langsung dapat diterima dan ditempatkan di bagian yang mereka kuasai. Contohnya di kantor atau di bagian *advertising company*.

Tahapan-tahapan semacam itu diadakan semata-mata untuk membentuk karyawan-karyawan yang profesional dalam rangka menghasilkan hasil yang bermutu agar mampu bersaing dengan produk yang lain. Sebab berkembang usaha ini tidak bisa bertumpu pada banyaknya pekerja, akan tetapi lebih pada kualitasnya karyawan. Memang diakui bahwa banyaknya tenaga kerja bisa dijadikan identitas kemajuan sebuah perusahaan, namun pekerja yang banyak yang tanpa disertai ketrampilan atau pengalaman yang baik justru akan merugikan perusahaan. Maka, tidak bisa dipungkiri untuk meningkatkan daya saing dan memenuhi selera konsumen, kualitas barang menjadi yang utama. Dan ini hanya bisa berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki profesional yang memadai yang ditunjang dengan skill dan ketrampilan serta promotion yang baik dan trampil.

Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Arina Multikarya sangat banyak. Ada yang ditempatkan di bagian kantor, di bagian outsourcing, distributor, advertising company, dan di bagian SPG (Sales Promotion Girls). Untuk sumberdaya manusia, PT. Arina Multikarya didukung oleh tenaga

kerja atau SPG yang berjumlah 563 orang dibawah pengawasan supervisor dan team leader. Para pekerja SPG tersebut dipekerjakan di perusahaan-perusahaan yang bidangnya promotion produk barang.²

B. Sistem Pemberian Komisi Penjualan Kepada SPG Konicare di PT. Arina Multikarya

Salah satu aspek penting yang harus menjadi perhatian perusahaan PT. Arina Multikarya adalah terdapatnya interaksi secara langsung antara para tenaga kerja dengan perusahaan. PT. Arina Multikarya merupakan perusahaan yang menjamin kepada para tenaga kerja untuk dipekerjakan di perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional. Dengan adanya jaminan kepada para tenaga kerja dengan perusahaan, maka perusahaan memberikan metode perekrutan para tenaga kerja yang telah dijelaskan di atas, sehingga PT. Arina Multikarya dapat mempekerjakan para tenaga kerja tersebut di perusahaan-perusahaan yang sesuai dengan bidangnya.

Sedangkan para tenaga kerja yang sudah bekerja di perusahaan yang membutuhkannya, akan mendapatkan upah atau gaji dari PT. Arina Multikarya, bukan dari perusahaan yang membutuhkan tenaga para karyawan tersebut. Karena sesuai perjanjian yang sudah disepakati oleh PT. Arina Multikarya dengan perusahaan yang bekerja sama.

² Hasil Wawancara Dengan Ibu Latifah, *Selaku Kepala Perekrutan Karyawan PT. Arina Multikarya*. Pada Tanggal 28 September Hari Senin Jam 10.00

- b. Jika SPG Konicare mencapai omset Rp. 550.000/bulan, akan mendapatkan insentif tambahan yaitu:
- 1) Rp. 600/botol untuk gel konicare 60 ml
 - 2) Rp. 800/botol untuk gel konicare 30 ml
4. Pernyataan untuk tidak menuntut pesangon atau ganti rugi dalam bentuk apapun ketika masa kerja berakhir
5. Upah yang diterima selama bekerja dan tunjangan tidak tetap

Sedangkan perjanjian kerja yang kedua adalah perjanjian kerja bersama yang dalam hal ini menggunakan peraturan perusahaan yang materinya lebih lengkap dari perjanjian kerja individu. Peraturan perusahaan ini dibuat secara sepihak oleh pihak perusahaan dan harus dilaksanakan oleh para pekerja. Adapun bentuk perjanjian secara keseluruhan dapat dilihat pada halaman lampiran.

Seluruh pekerja SPG (Sales Promotion Girls) di PT. Arina Multikarya berstatus pekerja tidak tetap/sistem kontrak dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Akan tetapi surat perjanjian kerja hanya memuat pernyataan tentang pengangkatan pekerja yang bersangkutan sebagai pekerja tetap. Padahal berdasarkan Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja harus memuat beberapa hal diantaranya yaitu memuat tentang hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha termasuk tentang pengupahan (Jumlah dan cara pembayaran upah).

Akad perjanjian antara PT. Arina Multikarya dengan SPG Konicare ini tidak terdapat ketentuan sistem pemberian komisi secara jelas seperti ketentuan-ketentuan lain yang terdapat dalam perjanjian individu dan perjanjian bersama. Dalam akad perjanjian tersebut hanya terdapat penjualan harus memenuhi omset yang sudah ditentukan, serta upah yang diterima selama bekerja dan tunjangan tidak tetap sesuai dengan perjanjian individu di atas.

Didalam sistem pemberian komisi yang sudah dijelaskan di atas, SPG Konicare yang sudah melakukan pekerjaannya untuk menjual produknya dan melebihi omset yang telah disepakati, maka akan mendapatkan upah komisi sesuai dengan akad perjanjian. Dalam hal ini telah disepakati oleh kedua belah pihak antara SPG Konicare dengan PT. Arina Multikarya. Dengan demikian, PT. Arina Multikarya harus memenuhi tanggung jawabnya untuk memberikan upah komisi sebesar apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.³ Namun kenyataannya, PT. Arina Multikarya tidak memberikan komisi sesuai dengan kesepakatan.

Misalnya, pada tanggal 22 Agustus 2009, Nurul Nur Aisyah bekerja sebagai SPG Konicare dan telah bekerja selama 3 bulan dan pada bulan terakhir dia melebihi omset yang telah disepakati. Dan ada SPG yang lain, yaitu Lailatul fitria, juga melebihi batas omset yang telah disepakati, tetapi antara Nurul Nur Aisyah dan Lailatul fitria berbeda dalam masalah tercapainya penjualan produk

³ Hasil Wawancara Dengan Bapak Cheng Huan, *Selaku Direktur PT. Arina Multikarya*. Pada Tanggal 30 September Hari Rabu Jam 09.00

Konicare ini. Nurul Nur Aisyah lebih banyak dalam penjualannya, sedangkan Lailatul fitria lebih sedikit.

Namun, kedua SPG Konicare ini diberi upah komisi yang sama oleh PT. Arina Multikarya, dan tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian yang telah disepakati. Akan tetapi pihak perusahaan menganggap bahwa upah komisi yang diberikan kepada kedua SPG Konicare ini sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

Kalaupun perusahaan menganggap tidak melanggar perjanjian, pihak perusahaan akan melanggar arti komisi tersebut. Karena upah komisi diberikan kepada para karyawan sebagai sarana motivasi supaya dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam bekerja bagi perusahaan. Akan tetapi perusahaan mengabaikan pentingnya pemberian upah komisi yang sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh para SPG tersebut.

Dalam hal ini, perusahaan tidak melihat dampak kepada para SPG Konicare yang dulunya berprestasi, dan melihat dengan adanya pemberian upah komisi yang didapatnya tidak sesuai dengan hasil kerjanya atau prestasi yang dilakukannya, maka prestasi SPG Konicare inipun menurun. Karena melihat kenyataannya, upah komisi yang berprestasi lebih baik maupun lebih jelek sama saja. Sistem seperti ini jelas merugikan para SPG yang berprestasi lebih baik dan juga merugikan pihak perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ketentuan pemberian upah komisi yang diberikan oleh PT. Arina Multikarya kepada SPG Konicare tersebut tidak berdasarkan dengan ketentuan perjanjian yang telah disepakati dan mengabaikan pentingnya pemberian upah komisi yang sesuai dengan prestasi yang dicapai para SPG.

apabila SPG Konicare tidak melebihi omset penjualan yang ditentukan oleh pihak perusahaan, maka SPG Konicare tidak akan mendapatkan komisi melainkan cuma mendapatkan upah gaji pokok saja selama satu bulan.

Disini penulis menemukan beberapa masalah dalam pemberian komisi SPG Konicare di PT. Arina Multikarya yaitu bahwa setiap penjualan produk yang sudah melebihi omset dilakukan setiap SPG Konicare maka akan diberikan komisi sama menurut prosentase tersebut, meskipun ada salah satu SPG penjualannya lebih besar dibandingkan SPG yang lainnya.

Contoh dari masalah tersebut adalah SPG yang bernama Lailatul Fitriah sudah menempuh penjualan produk konicare selama satu bulan yaitu: minyak Konicare Rp 5.670.000,00 dan Gel Konicare Rp 635.000,00 mendapat komisi dari perusahaan berjumlah Rp 300.000,00. Dan SPG yang bernama Nurul Nur Aisyah menempuh penjualan produk Konicare selama satu bulan sebesar: minyak Konicare Rp 6.250.000,00 dan Gel Konicare Rp 964.200,00 sehingga Nurul mendapatkan komisi dari perusahaan sebesar Rp 300.000,00. Dari kedua penjualan SPG tersebut terdapat persamaan dan perbedaan penjualan yaitu Persamaannya sama-sama melebihi omset yang sudah ditentukan perusahaan dan mendapatkan komisi dari perusahaan yang sama juga. Perbedaannya adalah kedua SPG pencapaian penjualannya berbeda, Lailatul Fitria cuma menempuh penjualan : minyak Konicare Rp. 5.670.000,00 dan Gel Konicare Rp. 635.000,00,

sedangkan SPG yang bernama Nurul Nur Aisyah menempuh penjualan : minyak Konicare Rp. 6.250.000,00 dan Gel Konicare Rp. 964.200,00.

Dari contoh kasus tersebut terdapat permasalahan dalam pemberian komisi SPG Konicare yaitu sama-sama mendapatkan komisi yang sama yaitu Rp. 300.000,00, padahal kalau dilihat jumlah penjualan masing-masing SPG sangatlah berbeda antara Lailatul Fitria dengan Nurul Nur Aisyah. Kalau dilihat dari jumlah penjualan mereka, seharusnya SPG Nurul Nur Aisyah mendapatkan komisi yang lebih banyak dibandingkan SPG Lailatul Fitriah.

Setelah ditinjau lebih dalam, penulis menemukan jawaban dari pemberian komisi SPG Konicare tersebut. Bahwa perusahaan hanya memberikan ketentuan prosentase saja, sedangkan perusahaan tidak memberikan tambahan insentif yang sudah ada pada perjanjian di awal sebelum kerja. Alasan perusahaan hanya memberikan komisi prosentase karena perusahaan hanya melihat penjualan para SPG yang sudah memenuhi omset penjualan saja, selebihnya jumlah penjualan yang lain perusahaan tidak menghitung. Perusahaan hanya ingin bahwa para SPG bisa semangat dan berusaha mengejar omset yang sudah ditentukan. Kalau SPG tidak bisa memenuhi ketentuan dari perusahaan, maka para SPG bisa *dirisent* atau dikeluarkan dari pekerjaannya.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa PT. Arina Multikarya tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dalam surat perjanjian. karena melihat

gaji yang diberikan perusahaan kepada SPG yang satu dengan SPG yang lain sama terhadap prestasi yang berbeda.

Sedangkan pada bab dua telah dijelaskan bahwa upah harus diberikan sesuai dengan hasil kerja para tenaga kerja. Di situ dikatakan bahwa dalam pemberian upah kita harus berlaku adil. Keadilan tersebut harus menyamakan besarnya gaji atau upah yang ditentukan sesuai prestasi para SPG yang telah menjual produk konicare yang dijualnya.

Dalam hal ini terdapat kerancuan didalam pemberian upah komisi penjualan kepada SPG konicare yang telah dijelaskan di atas, karena tidak sesuai dengan tujuan komisi tersebut, yaitu untuk memberikan motivasi para SPG agar lebih berprestasi.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Komisi Penjualan Kepada SPG Konicare di PT. Arina Multikarya Surabaya

Dalam hukum Islam perjanjian kerja dapat dilaksanakan dengan cara lisan atau tertulis. Islam memberikan kebebasan dalam melakukan akad perjanjian kerja dan bentuknya diserahkan kepada mereka yang berakad. Islam hanya memberikan pedoman untuk kemaslahatan mereka yang berakad yaitu dalam perjanjian kerja sebaiknya ada semacam bukti sebagai pegangan bahwa kedua belah pihak telah melakukan perjanjian kerja dan bukti yang dapat dijadikan

pegangan adalah bukti tertulis biasanya bukti tertulis tersebut adalah berbentuk surat perjanjian.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Arina Multikarya ini, di perusahaan tersebut terdapat dua perjanjian kerja yang bersifat individu. Sistem pemberian upah komisi penjualan yang diberikan kepada SPG konicare tersebut sangatlah jelas, karena adanya perjanjian upah komisi yang telah disepakati antara kedua belah pihak. Namun kesamaran dan ketidakjelasan muncul ketika melihat gaji yang diberikan perusahaan yang diperoleh antara SPG yang satu dengan SPG yang lain sama terhadap prestasi yang berbeda. Dengan demikian PT. Arina Multikarya tidak memenuhi perjanjian yang telah ditetapkan.

Dalam Islam, upah ditetapkan melalui negosiasi antar pekerja, majikan dan pemerintah. Agar diantara para pihak tidak terjadi kecurangan dalam menentukan besar kecilnya jumlah upah. Peran pemerintah sangatlah penting dalam menentukan penetapan upah bagi pekerja, karena pemerintah sebagai pemimpin negara yang mempunyai tanggung jawab untuk mengatur negara dalam segala bidang, termasuk bidang ekonomi dan khususnya masalah pengupahan.

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Quran maupun

sunnah Rasul. Yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja secara umum dalam Al-Quran surat An-Nahl ayat 90 :

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*” (Q.S. An-Nahl: 90).¹

Apabila ayat itu di kaitkan dengan *ijārah*, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para *mu’ajir* untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada *musta’jir*. Kata kerabat dalam ayat itu dapat di artikan *musta’jir*, sebab *musta’jir* tersebut sudah merupakan bagian dari pekerjaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah *musta’jir* tidak mungkin usaha *mu’ajir* dapat berhasil. Di sebabkan *musta’jir* mempunyai mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha *mu’ajir*, maka berkewajibanlah *mu’ajir* untuk menyejahterakan *musta’jir*, termasuk memberikan upah yang layak.²

Dalam hal pemberian upah harus ditetapkan secara jelas dalam akad. Jika masanya ditetapkan, maka kadar yang harus diberikan juga harus ditetapkan.³

Hal ini sesuai dengan hadiis berikut :

¹ Depag RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, h. 415

² Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, h 155

³ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid Jilid III*, h. 213

(3798)

Artinya: *"Dari Muhammad di ceritakan kepada Hiban di ceritakan dari Abdullah dari Hammad bin Salamah dari Yunus dari Hasan : sesungguhnya Rasulullah membenci mengupah (pekerja) kecuali sudah jelas upah baginya."* (H.R. An-Nasa'i).⁴

Islam memiliki prinsip-prinsip yang memandu dalam hubungan ketenaga kerjaan ini, antara lain prinsip; kesetaraan (*musāwāh*) dan keadilan (*'adālah*). Prinsip kesetaraan menempatkan majikan dan pekerja pada kedudukan yang sama atau setara, yaitu sama-sama sebagai pihak yang langsung membutuhkan dan menyerahkan apa yang dimiliki baik dalam bentuk tenaga maupun upah. Pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan.

Prinsip keadilan (*'adālah*)⁵ adalah prinsip yang ideal. Keadilan menempatkan para pihak untuk memenuhi perjanjian yang telah mereka buat dan memenuhi semua kewajibannya.

Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan majikan dan pekerja kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan pekerja adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan dari majikan adalah

⁴ Imam Nasa'i, *Sunan An-Nasa'i*, Juz V, h. 29

⁵ Muhammad Mushthafa al-Syinqithi, *Dirāsah Syar'iyyah li Ahammi al-'Uqūd al-Māliyah al-Mustahdatsah*, (Madinah: Maktabah al-'Ulūm wa al-Hikam, 2001), hal. 57 - 59

berkembangnya usaha. Tujuan kedua belah pihak ini dapat terwujud manakala kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur *ijārah*, selain tiga unsur lainnya; *‘āqid* (orang yang berakad), *ma‘qud ‘alaih* (barang yang menjadi objek akad), dan manfaat. Ketentuan pengupahan harus memenuhi syarat-syarat:⁶

1. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
2. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah di kemudian hari.
3. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.
4. Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta. Bernilai (mutaqawwim) di sini dapat diukur dari dua aspek; *syar’i* dan *‘urfi*.⁷

Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui kemungkinan terjadinya dikarenakan beberapa sebab; perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan, pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan, mobilitas tenaga yang berbeda. Pengakuan perbedaan ini didasarkan pada firman Allah Swt. dalam surat al-Zukhruf ayat 32:

}

Artinya : “*Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan*

⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Juz 3, hal. 140

⁷ Ahmad Hasan, *Nazhariyat al-Ujûr*, hal. 40 - 45

dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan” . (Q.S Az-Zukhruf: 32).⁸

Selain upah, Islam juga memberi perhatian terhadap hak-hak buruh. Hak-hak buruh yang diakui dalam Islam di antaranya; hak kemerdekaan, yang meliputi kemerdekaan profesi, kemerdekaan melakukan kontrak, dan kemerdekaan berbicara; hak pembatasan jam kerja; hak mendapatkan perlindungan; hak berserikat; hak beristirahat (cuti); dan hak mendapatkan jaminan sosial.⁹

Hak-hak buruh/pekerja ini tidak berarti mengurangi kewajibannya untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan memenuhi kontrak perjanjian. Islam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban manusia.

Oleh karena itulah diperlukan perhatian dari pihak manajemen untuk dapat mengetahui sistem penerapan insentif atau upah komisi yang tepat bagi karyawan agar karyawan merasa betul-betul termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sehingga dapat mendorong karyawan untuk berprestasi di lingkungan kerjanya.

Dengan demikian maka apabila pihak manajemen betul-betul memahami pentingnya pemberian insentif atau upah komisi kepada karyawan dalam rangka menunjang pemenuhan kebutuhan pokok hidup sehari-hari maka akan dapat

⁸ Departemen agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.443

⁹ Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh*, hal. 235 dst

tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pihak manajemen (perusahaan), dalam hal ini adalah karyawan dapat bekerja dengan baik, tenang dan sungguh-sungguh sehingga diharapkan dapat mencapai prestasi kerja dimana dengan adanya prestasi kerja karyawan maka tujuan organisasi dapat tercapai pula.

Hukum Islam telah memberikan petunjuk yang benar dan ketetapan yang adil, sehingga bisa memberikan jaminan bagi terwujudnya keadilan serta tercegahnya perselisihan yang mungkin terjadi antara kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Islam mensyari'atkan adanya ikatan perjanjian kerja dengan dasar saling mengikhlaskan antara kedua belah pihak yang terlibat, bukan karena unsur terpaksa. Keikhlasan itulah yang menjadi dasar dilaksanakannya suatu perjanjian, sehingga akan terwujud sikap saling tolong-menolong diantara keduanya.

Untuk sahnya suatu perjanjian kerja dalam Islam, harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama, minimal mencantumkan 3 pokok, yaitu:

1. Bentuk atau jenis pekerjaan. Ini merupakan unsur utama yang harus dimuat dalam perjanjian kerja. Hal ini karena mempekerjakan suatu pekerjaan yang masih belum diketahui hukumnya tidak boleh.
2. Kejelasan gaji atau upah. Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini merupakan kewajiban Syara' yang harus dipenuhi oleh

majikan atau pengusaha. Oleh karena itu, upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas dan bisa diketahui.

3. Batas waktu pekerjaan. Ini merupakan hal yang ada dalam perjanjian kerja, karena akan dapat menimbulkan hal yang positif bagi kedua belah pihak seperti majikan akan tahu persis berapa upah yang akan diberikan kepada pekerja dan relatif memperhitungkan dana yang akan dikeluarkan.

Dari ketiga ketentuan di atas, yang menjadi persoalan lebih mendalam adalah masalah kejelasan upah. Upah merupakan hal penunjang keberhasilan suatu pekerjaan, sehingga seorang SPG yang seharusnya mendapat gaji atau upah yang layak, begitu juga sebaliknya. Pengusaha harus memberikan upah yang wajar sesuai penghasilan yang didapat dari para SPG tersebut. Maka dari itu, menurut penulis untuk sistem pemberian komisi di PT. Arina Multikarya tersebut tidak sesuai dengan tujuan hukum Islam dalam bermuamalah. Karena Islam sendiri sangat memperhatikan tentang kejelasan gaji atau upah dalam hal *ijārah* ini.

