KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN
SURABAYA
IAIN SUNAN AMPEL

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PEMBERIAN UPAH TANPA KONTRAK DI UD. SAMUDERA PRATAMA SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu
Ilmu Syari'ah

OLEH :
ALI USMAN
NIM : C02209058

PERPUSTAKAAN
SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K S 2014 01 08 4
No. REG : S-2014/4/018
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
Jurusan Ekonomi Islam Prodi Muamalah

SURABAYA
2014

gadjahbelang

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Ali Usman

NIM : C02209058

Fakultas/ Jurusan : Syariah/ Muamalah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Tanpa Kontrak di UD. Samudera Pratama Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 10 Januari 2014

Saya yang menyatakan,

Ali Usman
C02209058

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ali Usman ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 6 Januari 2014

Pembimbing

Prof. Dr. H. A. Faishal Haq M, Ag
NIP. 195005201982031002

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Ali Usman ini telah di pertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam UIN Sunan Ampel pada hari Selasa, tanggal 04 Februari 2014, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syari'ah.

Majelis Munaqasah Skripsi :

Ketua,

Prof. Dr. H. A. Faishal Haq, M.Ag.
NIP. 195005201982031002

Sekretaris,

Prof. Dr. H. A. Faishal Haq, M.Ag.
NIP. 195005201982031002

Penguji I,

Drs. Jeje Abd. Rojaq, M.Ag.
NIP. 196310151991031003

Penguji II,

Fahrur Ulum, S.Pd, MEI.
NIP. 197209062007101003

Pembimbing,

Prof. Dr. H. A. Faishal Haq, M.Ag
NIP. 195005201982031002

Surabaya, 04 Februari 2014
Mengesahkan
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,

Dr. H. Sahid HM., M.Ag.
NIP. 196803091996031002

ABSTRAK

Skripsi ini adalah hasil penelitian lapangan untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana aplikasi pemberian upah tanpa kontrak di UD. Samudera Pratama Surabaya dan bagaimana analisis hukum Islam terhadap aplikasi pemberian upah tanpa kontrak di UD. Samudera Pratama Surabaya.

Dalam skripsi ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan teknik *observasi* atau wawancara langsung yaitu suatu penggalian data dengan cara mengamati, memperhatikan, mendengar dan mencatat terhadap peristiwa, keadaan atau hal lain yang menjadi sumber data. Kemudian selanjutnya dianalisis dengan metode deskriptif dengan pola pikir induktif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa aplikasi pemberian upah tanpa kontrak di UD. Samudera Pratama Surabaya adanya ketidak jelasan di dalam hubungan kerja mengenai perjanjian yang di buat antara pengusaha dengan pegawai sehingga upah (ujrah) tersebut dalam pemberian upah kepada pegawai terjadi kesewenang-wenangan dalam memberikan upah oleh pengusaha dan tidak terpenuhi rukun dan syarat yang ada dalam konsep ujrah. perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pegawai tidak ada kejelasan dalam menentukan upah tersebut. sehingga di dalam perjanjian telah merugikan salah satu pihak. Namun ada hal yang perlu diperhatikan, yaitu di dalam perjanjian antara pengusaha dengan pegawai harus ada kerelaan kedua belah pihak sehinggaa tidak terjadi perselisihan di kemudian hari, sebagaimana pendapat Wahbah al-Zuḥayliy dan Sayyid Sābiq, yaitu demi kemaslahatan bersama/kepentingan umum. Sehingga pemberian upah oleh pengusaha kepada pegawai tidak menyimpang dari hukum islam.

Sejalan dengan kesimpulan diatas, didalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pegawai hendaklah diperjelas akad yang digunakan, kejelasan barang/jasa yang hendak diambil manfaatnya serta kejelasan mengenai pemberian upah kepada pegawai tersebut. Sehingga pihak pengusaha benar-benar menerapkan prinsip-prinsip sesuai dengan ketentuan yang berlaku khususnya prinsip Islam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN iii
MOTTO iv
PERSEMBAHAN v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI x
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR TRANSLITERASI xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah 8
C. Rumusan Masalah 9
D. Kajian Pustaka 9
E. Tujuan Penelitian 11
F. Kegunaan Hasil Penelitian 12
G. Definisi Operasional 13
H. Metode Penelitian 13
I. Sistematika Pembahasan 18
BAB II UPAH *(UJRAH)* DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM..... 19
A. Pngertian Upah *(Ujrah)* 19
B. Dasar Hukum Upah *(Ujrah)*..... 21
1. Landasan Al-Qur'an 21
2. Landasan Sunnah 24
C. Rukun dan Syarat Upah 26
1. Rukun Upah *(Ujrah)* 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Syarat Upah *(Ujrah)* 29
D. Macam-macam dan Jenis Upah *(Ujrah)* 32
1. Upah yang sepadan (ujrah al-misli) 32
2. Upah yang telah disebutkan (ujrah al-musamma) 33
BAB III APLIKASI PEMBERIAN UPAH TANPA KONTRAK DI UD. SAMUDERA PRATAMA SURABAYA..... 38
A. Gambaran Umum UD. Samudera Pratama Surabaya 38
1. Sejarah Berdirinya UD. Samudera Pratama Surabaya..... 38
2. Keadaan dan Lokasi UD. Samudera Pratama Surabaya .. 40
3. Visi dan Misi UD. Samudera Pratama 40
4. Sturktur Organisasi 41
5. Jenis-jenis Produk 43
B. Sistem Rekrutmen Pegawai..... 45
C. Realisasi Pelaksanaan Kontrak..... 45
D. Realisasi Pelaksanaan Pengupahan 47
E. Waktu Bekerja 49
BAB IV ANALISIS APLIKASI PEMBERIAN UPAH TANPA KONTRAK DI UD. SAMUDERA PRATAMA SURABAYA.. 51
A. Aplikasi Pemberian Upah Tanpa Kontrak Di UD. Samudera Pratama Surabaya 51
B. Analisis Hukum Islam Terhadap Aplikasi Pemberian Upah Tanpa Kontrak Di UD. Samudera pratama Surabaya 54
BAB V P E N U T U P 60
A. Kesimpulan 60
B. Saran 61
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Agama Islam adalah satu-satunya Agama di sisi Allah yang diridhai. Agama Islam juga mengatur berbagai dimensi hubungan manusia dalam menjalani aspek kehidupan. Ia mengajarkan bagaimana melakukan hubungan baik antara manusia dengan sang Khaliq, manusia dengan manusia, dan manusia dengan makhluk lainnya.[1]

Obyek muamalah dalam Islam mempunyai bidang yang amat luas sehingga al-Qur'an dan as-Sunnah lebih banyak membicarakan persoalan muamalah dalam bentuk yang global dan umum saja. Hal ini menunjukkan bahwa Islam memberikan peluang bagi manusia untuk melakukan inovasi terhadap berbagai bentuk muamalah yang mereka butuhkan dalam kehidupan mereka, dengan syarat bahwa bentuk muamalah hasil inovasi ini tidak keluar dari prinsip-prinsip yang telah ditentukan oleh Islam.[2]

Jenis dan bentuk muamalah yang dilaksanakan oleh manusia sejak dahulu sampai sekarang berkembang sesuai dengan kebutuhan dan pengetahuan manusia itu sendiri. Atas dasar itu dijumpai dalam berbagai suku bangsa, jenis dan bentuk muamalah yang beragam, yang esensinya adalah saling melakukan interaksi sosial dalam upaya memenuhi kebutuhan masing-masing.

---

[1] M Yatimin Abdullah, *Studi Islam Kontemporer*, (Jakarta : Amzah, 2006), 1
[2] Suharwadi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta : Sinar Garfika , 2000), 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keadilan yang kuat merupakan sendi untuk menunjukkan kebenaran dan menegakkan keadilan manusia bersama makhluk lainnya merupakan hamba-hamba Allah. Oleh karena itu Allah sendirilah yang membagi hak secara merata dan adil di antara mereka. Dari situlah tampak bahwa nilai kemaslahatan individu dan sosial.

Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 213 :

كَانَ ٱلنَّاسُ أُمَّةً وَٰحِدَةً فَبَعَثَ ٱللَّهُ ٱلنَّبِيِّـۧنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنزَلَ مَعَهُمُ ٱلْكِتَٰبَ بِٱلْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ ٱلنَّاسِ فِيمَا ٱخْتَلَفُوا۟ فِيهِ

Artinya :Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), Maka Allah mengutus Para Nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. (QS. Al-Baqarah : 213)[3]

Oleh karena itu, adalah hak asasi setiap individu untuk berusaha mendapatkan bagian masing-masing dari warisan Tuhan ini, dan tidak ada seorangpun yang berhak menuntut hak tersebut atas dasar warna kulit, kepercayaan, atau ras tertentu. Setiap orang menikmati hal ini secara sama, dan tak seorangpun dapat dirampas haknya atas nama hukum atau yang lainnya, atau dapat diberi keuntungan atas yang lain.[4]

---

[3] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Mahkota, 1990), 51

[4] Harun Nasution dan Bahtiar Effendy, *Hak Asasi Manusia Dalam Islam*, (Jakarta : Pustaka Firdaus, 1987), 192

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu sama lainnya untuk mencukupi kebutuhan–kebutuhan hidup, karena itu merupakan fitrah untuk saling membantu dan bekerja sama dan saling tolong menolong antara yang satu dan yang lain, dimana tolong menolong yang baik bersifat menguntungkan kedua belah pihak dan tidak mengingkari salah satu pihak. Di antara sekian banyak bentuk tolong menolong adalah sistem kerjasama hubungan industrial yang di dalamnya juga termasuk sistem pengupahan, hal ini di maksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun pekerja, dalam hal pengupahan Islam memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak dan kewajiban masing–masing pihak, hak dari pihak yang pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya adapun kewajiban yang utama bagi pengusaha adalah membayar upah atau gaji.[5] Dan mengenai penetapan upah bagi para tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.

[5] Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)*, (Jogjakarta : UII Press, 2000), 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

وَتَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْبِرِّ وَٱلتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat berat siksanya. (Q.S. Al-Maidah:2).[6]

Upah mengupah dalam kerja sebagaimana perjanjian perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat pelaksanaan upah mengupah berlangsung, maka pihak yang sudah terikat berkewajiban memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat tersebut.6 Allah SWT berfirman dalam surat Al-Maidah ayat 1:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ أَوْفُوا۟ بِٱلْعُقُودِ ۚ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. (Q.S. Al-Maidah:1)[7]

Ayat di atas telah memberikan gambaran bahwa dalam melakukan perjanjian tidak boleh ingkar atau berbuat dhalim.

Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan diadakan sesuatu perjanjian kerja baik dalam bentuk

[6] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Mahkota, 1990), 107
[7] *Ibid.,* 156

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sederhana yang pada umumnya dibuat lisan atau dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hubungan kerja sebagaimana realisasi dari perjanjian kerja hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerjaan dan pembayaran upah.

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

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه (رواه ابن ماجه)

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 Majah).[8]

Upah merupakan instrumen yang dapat digunakan sejauh mana memahami dan mewujudkan karakter sosial, karena seperti yang telah dijelaskan, bahwa upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang hanya berhubungan dengan uang, melainkan merupakan persoalan yang lebih berkaitan

[8] Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, juz II*, (Beirut : Dar al-Ahya al-Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan penghargaan manusia terhadap sesamanya. Tentang penghargaan, berarti tentang bagaimana memandang dan menghargai kehadiran orang lain dalam kehidupan. Dalam transaksi hubungan mutualisme yang terjadi antara dua orang dapat diaplikasikan dalam hubungan antara pengusaha dengan para karyawannya atau antara majikan dengan buruh.[9]

Pemberian upah (*al-ujrah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan kerja sama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya. Adapun kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi para pekerja harus mencerminkan keadilan, mempertimbangkan aspek kehidupan sehingga pandangan Islam tentang hak para pekerja dalam menerima upah lebih terwujud. Tapi perselisihan antara pengusaha dan para pekerja kerap terjadi. Salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya pemahaman para pekerja terhadap akad atau perjanjian kontrak yang digunakan sehingga masih banyak pihak yang belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum. [10]

Berdasarkan hasil pengamatan sementara dan wawancara penulis dapat memperoleh suatu gambaran bahwa UD. Samudera Pratama adalah sebuah

---

[9] Ahmad Ashar Basyir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : BPFE, 1987), 44
[10] Djumialdji Fx, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994), 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

usaha jual beli yang bergerak dalam bidang alat kapal seperti rantai, jangkar, tali dan lain-lain sebagainya.

Namun pada saat ini permasalahan yang sering muncul adalah kurangnya terpenuhi hak para pekerja oleh pengusaha atau pemberi kerja, yaitu hak untuk mendapatkan upah yang layak dan sesuai dengan waktunya. yang terjadi antara pengusaha dengan pegawai ialah tentang pemberian upah, di mana dalam memberikan upah terjadi kesewenang-wenangan oleh pengusaha dalam memberikan upah kepada pegawainya. Setiap harinya upah yang diterima kepada pegawai antara Rp. 30.000-50.000 kadang-kadang pengusaha menunda bayarannya selama 1 Minggu baru diberikan upah kepada pegawainya. Upah menjadi sangat penting dikarenakan tingginya ketergantungan pekerja, untuk kelangsungan hidup mereka dan keluarganya.

Untuk mengetahui apakah tata aturan upah-mengupah tenaga manusia pada UD. Samudera Pratama sesuai dengan hukum Islam ataukah tidak diperlukan adanya penelitian lapangan tentang bagaimana praktek pemberian upah tanpa kontrak yang terjadi di perusahaan UD. Samudera Pratama Surabaya. Dari pengamatan sementara penulis di lapangan terdapat permasalahan pemberian upah tanpa kontrak kepada pegawainya yang tidak sesuai dengan hukum Islam karena di dalam perjanjian tidak terdapat suatu kontrak perjanjian berapa upah yang harus dibayarnya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara pengusaha dan pegawainya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hal ini permasalahan yang dilakukan oleh UD. Samudera Pratama adalah tidak ada perjanjian kontrak tentang upah/gaji antara pengusaha dengan pegawainya sehingga di sini sering terjadi kesalahpahaman.[11]

Berangkat dari permasalahan di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam penyusunan skripsi yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Tanpa Kontrak di UD. Samudera Pratama Surabaya"

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka timbul permasalahan yang dipelajari oleh penulis untuk dijadikan acuan dalam penelitian nanti:

1. Sistem pengupahan kepada para pegawai.
2. Praktek pembayaran upah kepada para pegawai.
3. Pelaksanaan perjanjian antara pengusaha dengan para pegawai.
4. Konsep upah dalam hukum Islam.

Agar kajian ini bisa optimal, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti. Adapun batasan masalah tersebut antara lain:

1. Aplikasi pemberian upah tanpa kontrak di UD Samudera Pratama Surabaya
2. Perspektif hukum Islam terhadap pemberian upah tanpa kontrak di UD Samudera Pratama Surabaya

[11] Arifin, *Wawancara,* Surabaya, 15 Oktober 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa pokok permasalahan yang dipandang relevan dikaji dan dibahas. Adapun permasalahan-permasalahan tersebut antara lain:

1. Bagaimana aplikasi pemberian upah tanpa kontrak di UD Samudera Pratama Surabaya ?
2. Bagaimana perspektif hukum Islam terhadap pemberian upah tanpa kontrak di UD Samudera Pratama Surabaya ?

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini pada intinya adalah untuk mendapatkan gambaran hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. sehingga tidak ada pengulangan.

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

Penelitian yang sudah pernah ada adalah penelitian oleh Nur Lailati dalam skripsinya yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Aplikasi Kontrak Perjanjian Operational Lease Alat Berat Pada CV. Delta Karya Sidoarjo", memfokuskan pembahasannya tentang jam kerja penggunaan alat,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam kesepakatan 1 hari adalah 8 jam tapi dalam kenyataan di lapangan penggunaan alat melebihi 8 jam per hari.[12]

Penelitian selanjutnya oleh Ruwiyati dalam skripsinya yang berjudul "Studi Akad Ijarah Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo", memfokuskan pembahasannya tentang akad yang digunakan dalam perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di mana surat perjanjian itu yang memegang adalah PJTKI bukan TKI.[13]

Kemudian karya yang berjudul "Pemikiran Azhar Bashir Tentang Al-Ijārah (Perjanjian Kerja) dan al-Ujrah (Upah Kerja) Dalam Prespektif Hukum Islam". Karya dari Wafirotul Aslamiyah yang membahas tentang upah namun skripsinya menggunakan kajian pustaka dan menitik beratkan pada pemikiran Ashar Bashir tentang Al-Ijārah (perjanjian kerja) dan Al-ujrah (upah kerja) dalam prespektif hukum Islam.[14]

Kemudian karya yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Upah Buruh Tani Pengetam Padi Dengan Sistem Borongan". Karya dari Warnik, membahas tentang upah bagi buruh tani pengetam padi dimana

---

[12] Nur Lailati, *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Aplikasi Kontrak Perjanjian Operational Lease Alat Berat Pada CV. Delta Karya Sidoarjo"*, (Surabaya : Skripsi IAIN Sunan Ampel, 2009), 67

[13] Ruwiyati, *"Studi Akad Ijarah Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo"*, (Surabaya : Skripsi IAIN Sunan Ampel, 2009), 73

[14] Wafirotul Aslamiyah, *"Pemikiran Ashar Bashir Tentang Al-Ijarah(perjanjian Kerja) Dan Al-Ujrah (Upah Kerja)Dalam Prespektif Hukum Islam"*, (Surabaya: Skripsi IAIN Sunan Ampel, 2004), 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada buruh tani pengetam padi diberi upah terlebih dahulu sebelum mereka melakukan pekerjaan.[15]

Dari beberapa penelitian di atas, maka penelitian ini jelas berbeda dengan penelitian yang sebelumnya. penulis mengangkat judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Tanpa Kontrak Di UD Samudera Pratama Surabaya" tentang aplikasi pemberian upah tanpa kontrak, serta dikaji dalam perspektif hukum islam. sesuai atau tidak dengan ketentuan yang sudah diatur dalam hukum Islam. yang membedakan skripsi ini dengan skripsi sebelumnya di atas yaitu mengenai perjanjiannya di mana skripsi sebelumnya dalam melakukan pekerjaan mereka melakukan perjanjian di awal tetapi mereka melanggar perjanjian yang telah disepakati bersama. Penulis angkat menjadi permasalahan adalah mereka tidak membuat perjanjian di awal saat melakukan pekerjaan tersebut.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas yang dibahas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami bagaimana aplikasi pemberian upah tanpa kontrak di UD Samudera Pratama Surabaya.
2. Untuk memahami bagaimana perspektif hukum Islam terhadap pemberian upah tanpa kontrak di UD Samudera Pratama Surabaya.

[15] Warnik, *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Upah Buruh Tani Pengetam Padi Dengan Sistem Borongan"*, (Surabaya: Skripsi IAIN Sunan Ampel, 1998), 15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang digunakan ini diharapkan bermanfaat untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Dari segi teoritis
   a. Diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam arti membangun dan kontribusi bagi pengembangan dalam khazanah keilmuan bagi pencinta ilmu dalam bidang fiqih mu'amalah.
   b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan pemahaman studi hukum Islam mahasiswa fakultas syariah pada umumnya dan mahasiswa jurusan mu'amalah pada khususnya.
2. Dari segi praktis
   a. Dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti berikutnya untuk membuat skripsi yang lebih sempurna.
   b. Untuk memberikan masukan-masukan yang berguna bagi pembahasan lebih lanjut tentang akad *Ujrah* terkait aplikasi pemberian upah para pegawainya dan di UD Samudera Pratama Surabaya pada khususnya.

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap pengertian yang di maksud dengan judul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian upah Tanpa Kontrak di UD Samudera Pratama Surabaya, maka perlu ditegaskan terlebih dahulu maksud dari judul penelitian ini secara terperinci sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Definisi Operasional

1. Hukum Islam adalah Peraturan dan ketentuan yang berdasarkan atas Al-Qur'an dan Hadits serta pendapat para ulama fiqih atas masalah pemberian upah-mengupah.
2. Upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai imbalan atas jasa atau bayaran tenaga yang sudah dipakai untuk mengerjakan sesuatu seperti gaji.
3. Kontrak adalah suatu kesepakatan antara seseorang atau beberapa orang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.
4. UD Samudera Pratama adalah sebuah perusahaan jual beli yang bergerak dalam bidang alat kapal.[16]

H. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, memaparkan dan menganalisa suatu yang diteliti sampai menyusun laporan.[17] Jadi metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa suatu yang diteliti sampai menyusun laporan.

---

[16] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1997), 86

[17] Chalid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1997), 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yang bersifat penelitian lapangan (*Field Research*),[18] yang membahas tentang pemberian upah tanpa kontrak di UD Samudera Pratama Surabaya.

1. Lokasi penelitian

   Penelitian ini dilakukan di UD. Samudera Pratama Surabaya, sebagai tempat/lokasi penelitian.

2. Subyek penelitian

   Adapun yang menjadi subyek penelitian adalah UD. Samudera Pratama Surabaya, serta Pengusaha dan Para Pegawai di UD. Samudera Pratama Surabaya.

3. Data yang dikumpulkan

   Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

   a. Data tentang waktu dan tempat penelitian
   b. Data tentang sistem pengupahan kepada para pegawai
   c. Data tentang besarnya upah kepada para pegawai
   d. Data tentang sistem kontrak antara para pegawai dengan pengusaha
   e. Data tentang dasar hukum Islam tentang ujrah

[18] *Ibid.*, 46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Sumber data

Dari data yang dipaparkan di atas maka studi ini menggunakan dua sumber data,[19] yaitu:

a. Sumber Primer

Sumber data primer adalah sumber-sumber dasar yang diperoleh dari keterangan pihak pengusaha dan para pegawai dari UD. Samudera Pratama Surabaya melalui wawancara secara langsung.

b. Sumber sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang berasal dari buku atau karya tulis lainnya yang memberi penjelasan mengenai data primer tentang permasalahan di atas, diantaranya:

a. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*
b. Suharwadi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*
c. Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majah al-Rabi' al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majjah*
d. Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah*

5. Metode pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data dalam studi ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

[19] *Ibid.*, 164

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati (melihat, memperhatikan, mendengarkan dan mencatat secara sistematis obyek yang diteliti). Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum obyek penelitian, letak geografis lokasi, keadaan sosial pendidikan, keadaan sosial keagamaan dan keadaan sosial ekonomi. dengan melakukan pengamatan secara langsung di UD. Samudera Pratama Surabaya.

b. Wawancara/interview.

Wawancara (*interview*) adalah suatu bentuk komunikasi verbal, yaitu semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara, pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal, biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan saling berhadapan, namun komunikasi dapat juga dilaksanakan lewat telepon. Sering wawancara atau interview dilakukan antara dua orang.[20] Tetapi dapat juga sekaligus di interview 2 orang atau lebih, khususnya pemilik dan pekerja sebagai pelengkap.

c. Dokumentasi.

Yakni proses penyampaian data yang dilakukan melalui data tertulis yang memuat garis besar data yang akan diakhiri dengan cara

[20] Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Dakwah*, (Jakarta: logos, 1997), 72

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghimpun data yang berasal dari buku dan sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.[21]

6. Teknik pengolahan data

Setelah seluruh data terkumpul akan dilakukan analisa data secara tahapan sebagai berikut:

a. *Editing* yaitu mengadakan pemeriksaan kembali data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapan, kejelasan makna, keserasian dan keselarasan antara satu dengan yang lainnya.

b. *Organizing* yaitu menyusun dan mensistematikan data yang diperoleh dalam rangka uraian yang telah dirumuskan untuk memperoleh bukti-bukti dan gambaran-gambaran secara jelas tentang pemberian upah tanpa kontrak agar sesuai dengan masalah penelitian ini.[22]

7. Teknik analisis data

Hasil dari simpulan pengelolaan data tersebut akan dibahas dan dianalisa dengan menggunakan:

Deskriptif analisis, yaitu metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian.[23] Dalam penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk mendeskripsikan pemberian upah tanpa kontrak di UD. Samudera Pratama Surabaya, yang menggunakan pola pikir induktif yaitu

---

[21] Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1980), 136

[22] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT. Asdi Mahasatya, 2002), 133

[23] Poedjawiyatma I.R., *Logika filsafat berpikir*, (Jakarta: Bina Aksara, 1985), 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berangkat dari pemberian upah tanpa kontrak dengan menggunakan hukum Islam.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini penulis akan memaparkan pembahasan secara sistematis sebagai berikut:

BAB I merupakan pembahasan tentang pendahuluan yang memuat terhadap latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Bab ini secara teoris menjelaskan tentang pengertian *Ujrah*, dasar hukum *Ujrah*, rukun dan syarat *Ujrah*, macam-macam dan jenis *Ujrah.*

BAB III menjelaskan tentang data hasil penelitian, yang di dalamnya menguraikan tentang gambaran umum di UD Samudera Pratama Surabaya yang meliputi sejarah berdirinya, tempat atau lokasi, visi dan misi, struktur organisasi, jenis-jenis produksi. Serta sistem rekrutmen pegawai, realisasi pelaksanaan kontrak, realisasi pelaksanaan pengupahan dan waktu bekerja.

BAB IV bab ini membahas tentang aplikasi pemberian upah tanpa kontrak dan bagaimana analisisnya menurut hukum Islam.

BAB V berisi tentang penutup, yang memuat kesimpulan dan saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

UPAH (*UJRAH*) DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

A. Pengertian Upah (*Ujrah)*

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah-mengupah, yang dalam fiqih islam disebut ujrah.

Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah. dari segi bahasa al-ajru yang berarti 'iwad (ganti) kata "al-ujrah" atau "al-ajru" yang menurut bahasa berarti al-iwāḍ (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.[1]

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.[2]

Dalam hukum upah, ada beberapa macam upah, agar kita dapat mengerti sampai mana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar. Maka seharusnya kita mengetahui terlebih dahulu beberapa pengertian tentang upah atau al-ujrah : Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah

[1]Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1997), 29
[2]Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2000), 1108

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.[3]

Nurimansyah Haribuan mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.[4]

Yang dimaksud dengan al-ujrah adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja.

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau al-ujrah adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (servicing) yang telah dilakukannya.

Pemberian upah (al-ujrah) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak

---

[3]Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 115
[4]Zainal Asikin, *Dasar- Dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 68

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri.

Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.[5]

B. Dasar Hukum Upah (Ujrah)

Pada penjelasan di atas mengenai ujrah telah dituangkan secara eksplisit, oleh karena itu yang dijadikan landasan hukum. Dasar yang membolehkan upah adalah firman Allah dan Sunnah Rasul-Nya.

1. Landasan Al-Qur'an

   Surat Az- Zukhruf ayat 32:

[5]G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُم مَّعِيشَتَهُمْ فِى ٱلْحَيَوٰةِ ٱلدُّنْيَا ۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُم بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya : Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian 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).[6]

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah, apalagi pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya.dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.[7]

Surat Ath-Thalaq ayat 6 :

---

[6]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Mahkota, 1990), 706

[7]M. Quraish Shihab, Tafsir al-Mishbah, *Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an, Vol. 12*, (Ciputat : Lentera Hati, 2000), 561

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

فَإِنۡ أَرۡضَعۡنَ لَكُمۡ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّۖ وَأۡتَمِرُواْ بَيۡنَكُم بِمَعۡرُوفٖۖ وَإِن تَعَاسَرۡتُمۡ فَسَتُرۡضِعُ لَهُۥٓ أُخۡرَىٰ ٦

Artinya : jika mereka telah menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka. (Q.S. Ath-Thalaq ayat: 6)[8]

Dari surat Ath-Thalāq ayat 6 tersebut, Allah memerintahkan kepada hambanya yang beriman supaya membayar upah menyusui kepada isterinya yang dicerai raj'i.

Surat Al-Qasas ayat 26-27 :

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ ٢٦ قَالَ إِنِّيٓ أُرِيدُ أَنۡ أُنكِحَكَ إِحۡدَى ٱبۡنَتَيَّ هَٰتَيۡنِ عَلَىٰٓ أَن تَأۡجُرَنِي ثَمَٰنِيَ حِجَجٖۖ فَإِنۡ أَتۡمَمۡتَ عَشۡرٗا فَمِنۡ عِندِكَۖ وَمَآ أُرِيدُ أَنۡ أَشُقَّ عَلَيۡكَۚ سَتَجِدُنِيٓ إِن شَآءَ ٱللَّهُ مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ ٢٧

Artinya: "…dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "wahai ayahku! Jadikanlah dia pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (kepada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya'. Dia (Syu'aib) berkata," sesungguhnya aku bermaksud menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja kepadaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau.

[8]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Mahkota, 1990), 816

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Insya Allah engkau akan mendapatkan termasuk orang yang baik…'.(Q. S Al-Qaṣaṣ: 26-27).[9]

Surat Ali-Imran ayat 57 :

وَأَمَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ فَيُوَفِّيهِمۡ أُجُورَهُمۡۗ وَٱللَّهُ لَا يُحِبُّ ٱلظَّٰلِمِينَ ٥٧

Artinya: "…dan adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka Dia akan memberikan pahala kepada mereka dengan sempurna. Dan Allah tidak menyukai orang zalim…"(Q. S Ali-'Imrān: 57)[10]

Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang disyaratkan Allah dalam al-Qur'an surat Ali Imrān: 57 bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

2. Landasan Sunnah

Sedangkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah mengatakan bahwa Nabi Saw. memusuhi tiga golongan di hari kiamat yang salah satu golongan tersebut adalah orang yang tidak membayar upah pekerja.

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ

[9] *Ibid.*, 547
[10] *Ibid.*, 71

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ(رواه البخارى)

"Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya." (H.R. Bukhari).[11]

Begitu juga dalam hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa pemberian upah diberikan kepada pekerja sebelum kering keringatnya.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه(رواه ابن ماجه)

"Al-,,Abbas ibn al-Walid al-Dimasyqiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) Wahb ibn Sa"idibn ,,Athiyyah al-Salamiy telah memberitakan kepada kami, (katanya) ,,Abdu al-Rahman ibn Zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari ,,Abdillah ibn ,,Umar dia berkata: Rasulullah Saw. telah berkata: "Berikan kepada buruh ongkosnya sebelum kering keringatnya". (H.R Ibnu Majah)[12]

[11] Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, juz II, (Bandung : Pustaka Setia, 2004), 50

[12] Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah*, juz II, (Beirut: Dar al-Ahya al- Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemberian upah atas tukang bekam dibolehkan, sehingga mengupah atas jasa pengobatan pun juga diperbolehkan. Sebagaimana dalam hadis yang diriwayatkan oleh al-Bukhari dan Muslim dari Ibnu ‘Abbas.

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وُهَيْبٌ حَدَّثَنَا ابْنُ طَاوُسٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَأَجْرَهُ(رواه البخارى ومسلم)

Telah menceritakan kepada kami Musa bin Isma'il telah menceritakan kepada kami Wuhaib telah menceritakan kepada kami Ibnu Thowus dari bapaknya dari Ibnu 'Abbas radliallahu 'anhuma berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan memberi upah tukang bekamnya.[13]

C. Rukun dan Syarat Upah

1. Rukun Upah (Ujrah)

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.[14]

Ahli-ahli hukum madzhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabūl saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya obyek

[13] Muhammad Al Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), 303

[14] Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akad. Perbedaan dengan madzhab Syafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad.

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun Ijārah ada (4) empat, yaitu:

a. Āqid (orang yang berakad).

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut mu'jir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut musta'jir.[15]

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.[16]

b. Ṣigat

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut ṣigat akad (ṣigatul-'aqd), terdiri atas ijab dan qabūl. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabūl dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata.23 Syarat-syaratnya sama dengan

[15] Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 117

[16] Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

syarat ijab dan qabūl pada jual beli, hanya saja ijab dan qabūl dalam ijārah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.[17]

c. Upah (Ujrah)

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'jir. Dengan syarat hendaknya:

1) Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena itu ijārah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
2) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
3) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.[18] Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi obyek sewa-menyewa.

d. Manfaat

Untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus

[17] Moh. Saifullah Al aziz S, *Fiqih Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), 378
[18] Muhammad Rawwas Qal'ahji, *Ensiklopedia Fiqih Umar bin Khattab ra*, 178

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujrah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.[19]

2. Syarat Upah (Ujrah)

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan ujrah (upah) sebagai berikut:

a. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.[20]

b. Upah harus berupa māl mutaqāwwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.[21] Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria.

Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.[22]

Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidakpastian). Ijārah seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang

---

[19]Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 157

[20]M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos,1999), 99-100

[21]Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186

[22]Ali Hasan , *Berbagai macam transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat*, (Semarang: Asy- Syifa', 1990), 231

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

c. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.

d. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.[23]

e. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.[24]

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidak jelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.

---

[23] Wahbah Ẓuhaili, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Fiqih Islam*, (Jakarta: Gema Insani, Cet. I, 2011), 391

[24] Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 129

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Penjelasan tempat manfaat

Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya, dan dapat diketahui.[25]

2) Penjelasan Waktu

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkannya, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidak tahuan waktu yang wajib dipenuhi.

Di dalam buku karangan Wahbah zuhaili Sayafi'iiyah sangat ketat dalam mensyaratkan waktu. Dan bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah.[26]

3) Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertantangan.

4) Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

---

[25] Ibnu Mas'ud dan Zainal abidin, *Fiqih Madzhab Syafi'I*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), 139

[26]Taqyudidin an-Nabhani,*al- nizām al-Iqtisādi Fi al-Islam, Terj. M. Magfur Wachid, Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, (Surabaya: Risalah Gusti, Cet. II, 1996), 88

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jir harus memberi upah kepada mu'ajir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'ajir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak musta'jir maupun mu'ajir dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.[27]

D. Macam-macam dan Jenis Upah (Ujrah)

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

a. Upah yang sepadan (ujrah al-miṣli)

Ujrah al-misḷi adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa

[27] Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi-transaksi dengan demikian, melalui tarif upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.[28]

b. Upah yang telah disebutkan (ujrah al-musāmma)

Upah yang disebut (ujrah al-musāmma) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak ajir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (ājrun musāmma). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah di sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (ajrul miṣli).[29]

---

[28] M. Arskal Salim, Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah, (Jakarta: Logos, 1999), 99-100

[29] Taqyuddin an-Nabhani, Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun jenis upah pada awalnya terbatas dalam beberapa jenis saja, tetapi setelah terjadi perkembangan dalam bidang muamalah pada saat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, diantaranya:

a. Upah perbuatan taat

Menurut mazhab Hanafi, menyewa orang untuk shalat, atau puasa, atau menunaikan ibadah haji, atau membaca al-Qur'an, atau pun untuk azan, tidak dibolehkan, dan hukumnya diharamkan dalam mengambil upah atas pekerjaan tersebut. Karena perbuatan yang tergolong taqarrub apabila berlangsung, pahalanya jatuh kepada si pelaku, karena itu tidak boleh mengambil upah dari orang lain untuk pekerjaan itu.[30]

b. Upah mengajarkan Al-Qur'an

Pada saat ini para fuqaha menyatakan bahwa boleh mengambil upah dari pengajaran al-Qur'an dan ilmu-ilmu syariah lainnya, karena para guru membutuhkan penunjang kehidupan mereka dan kehidupan orang-orang yang berada dalam tanggungan mereka. Dan waktu mereka juga tersita untuk kepentingan pengajaran al-Qur'an dan ilmu-ilmu syariah tersebut, maka dari itu diperbolehkan memberikan kepada mereka sesuatu imbalan dari pengajaran ini.[31]

---

[30] Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin*, (Jakarta : Pena Pundi Aksara CetI, 2006), 21

[31] *Ibid*., 22

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Upah sewa-menyewa tanah

Dibolehkan menyewakan tanah dan disyaratkan menjelaskan kegunaan tanah yang disewa, jenis apa yang ditanam di tanah tersebut, kecuali jika orang yang menyewakan mengizinkan ditanami apa saja yang dikehendaki. Jika syarat-syarat ini tidak terpenuhi, maka ijarah dinyatakan fasid (tidak sah).[32]

d. Upah sewa-menyewa kendaraan

Boleh menyewakan kendaraan, baik hewan atau kendaraan lainnya, dengan syarat dijelaskan tempo waktunya, atau tempatnya. Disyaratkan pula kegunaan penyewaan untuk mengangkut barang atau untuk ditunggangi, apa yang diangkut dan siapa yang menunggangi.[33]

e. Upah sewa-menyewa rumah

Menyewakan rumah adalah untuk tempat tinggal oleh penyewa, atau si penyewa menyuruh orang lain untuk menempatinya dengan cara meminjamkan atau menyewakan kembali, diperbolehkan dengan syarat pihak penyewa tidak merusak bangunan yang disewanya. Selain itu pihak penyewa mempunyai kewajiban untuk memelihara rumah tersebut, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di tengah-tengah masyarakat.[34]

---

[32] *Ibid*., 30

[33] Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 133

[34] Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Upah pembekaman

Usaha bekam tidaklah haram, karena Nabi Saw. pernah berbekam dan beliau memberikan imbalan kepada tukang bekam itu, sebagaimana dalam hadis yang diriwayatkan oleh al-Bukhari dan Muslim dari Ibnu ‘Abbas. Jika sekiranya haram, tentu beliau tidak akan memberikan upah kepadanya.[35]

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وُهَيْبٌ حَدَّثَنَا ابْنُ طَاوُسٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَأَجْرَهُ(رواه البخارى ومسلم)

Telah menceritakan kepada kami Musa bin Isma'il telah menceritakan kepada kami Wuhaib telah menceritakan kepada kami Ibnu Thowus dari bapaknya dari Ibnu 'Abbas radliallahu 'anhuma berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan memberi upah tukang bekamnya.[36]

g. Upah menyusui anak

Dalam al-Qur’an sudah disebutkan bahwa diperbolehkan memberikan upah bagi orang yang menyusukan anak, sebagaimana yang tercantum dalam surah al-Baqarah ayat 233.

وَإِنْ أَرَدتُّمْ أَن تَسْتَرْضِعُوٓاْ أَوْلَـٰدَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُم مَّآ ءَاتَيْتُم بِٱلْمَعْرُوفِ ۗ

[35] Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, *Penerjemah Nor Hasanudin*, (Jakarta : Pena Pundi Aksara CetI, 2006), 24

[36] Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, juz II, (Bandung : Pustaka Setia, 2004), 54

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut".[37]

h. Perburuhan

Disamping sewa-menyewa barang, sebagaimana yang telah diutarakan di atas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan.[38]

[37] Departemen Haji dan Wakaf Saudi Arabia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Mahkota, 1990), 57

[38] Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1984). 325

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

APLIKASI PEMBERIAN UPAH TANPA KONTRAK DI UD. SAMUDERA PRATAMA SURABAYA

A. Gambaran Umum UD. Samudera Pratama Surabaya

1. Sejarah Berdirinya UD. Samudera Pratama Surabaya

UD. Samudera Pratama Surabaya adalah sebuah usaha jual beli yang bergerak dalam bidang alat kapal seperti tali, rantai, jangkar dan lain-lain sebagainya. usaha ini didirikan pada tahun 2001 oleh Bapak H. Abdus Shomad.

UD. Samudera Pratama Surabaya ini tidak mempunyai tempat sendiri untuk dijadikan sebuah usaha jual beli alat kapal maka mereka mengontrak sebuah rumah atau gudang untuk dijadikan usaha jual beli alat kapal. UD. Samudera Pratama Surabaya ini mengontrak sebuah rumah atau gudang untuk dijadikan usahanya antara 3 sampai 5 tahun tergantung pemilik kontrakan tersebut ingin di kontrakan lagi atau tidak kalau tidak di kontrakan lagi maka pemilik usaha tersebut mencari kontrakan lain yang bisa di kontrakan untuk dijadikan usaha jual beli alat kapal.

Pada tahun 2001 mereka mengontrak sebuah gudang atau rumah di daerah Demak selama 4 tahun setelah habis masa kontrakannya mereka berpindah tempat lagi karena pemilik kontrakan tersebut tidak ingin memperpanjang kontrakannya lagi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tahun 2005 mereka mengontrak di daerah Perak Timur karena di situ mendapatkan tempat yang strategis untuk mengontrak di daerah tersebut selama 5 tahun setelah berjalan beberapa tahun mereka mengalami naik turun dalam melakukan usaha jual beli alat kapal atau mengalami krisis keuangan. Akhirnya perusahaan tersebut meminjam modal di salah satu bank untuk mengatasi permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. sampai saat ini perusahaan UD. Samudera Pratama mengalami peningkatan. Ketika kami wawancarai kepada pemilik usaha tersebut mengatakan itu hal yang wajar dan biasa dalam menjalankan bisnis atau usaha pasti ada naik turun dalam pendapatan dan kita banyak belajar dan mendapatkan hikmah apa yang menjadikan krisis pada waktu itu. setelah habis masa kontraknya mereka berpindah lagi karena pemilik kontrakan tidak ingin memperpanjang kontrakan tersebut.

Akhirnya pada tahun 2010 UD. Samudera Pratama mendapatkan kontrakan baru di daerah jalan Benteng selama 5 tahun masa kontraknya dan masih tersisa 2 tahun lagi masa kontraknya. Pemilik UD. Samudera Pratama sebenarnya ingin mempunyai tempat sendiri biar tidak berpindah-pindah tempat usahanya. maka UD. Samudera Pratama selalu mengontrak sebuah rumah atau gudang yang dijadikan sebagai usaha jual beli alat kapal.

2. Keadaan dan Lokasi UD. Samudera Pratama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam rangka mendirikan suatu usaha adalah pemilihan lokasi untuk dijadikan tempat usaha. Pemilihan lokasi harus mendapatkan perhatian yang utama dalam mendirikan usaha, karena pemilihan lokasi yang kurang tepat dapat menimbulkan hambatan-hambatan dalam menjalankan aktifitas usahanya. UD. Samudera Pratama Surabaya berlokasi di jalan Benteng No: 11A RT/RW: 001/001 Surabaya Kelurahan Nyamplungan Kecamatan Pabean Cantian Kota Surabaya.

3. Visi dan Misi UD. Samudera Pratama

   Visi

   Untuk menjadi distributor alat kapal yang lengkap, professional dengan barang yang berkualitas.

   Misi

   1. Menyediakan alat kapal yang berkualitas
   2. Menyediakan layanan terbaik dan memberikan kepuasan kepada customer
   3. Memberikan ketepatan waktu dalam penyediaan dan pengiriman barang
   4. Memberikan harga yang terbaik.[1]

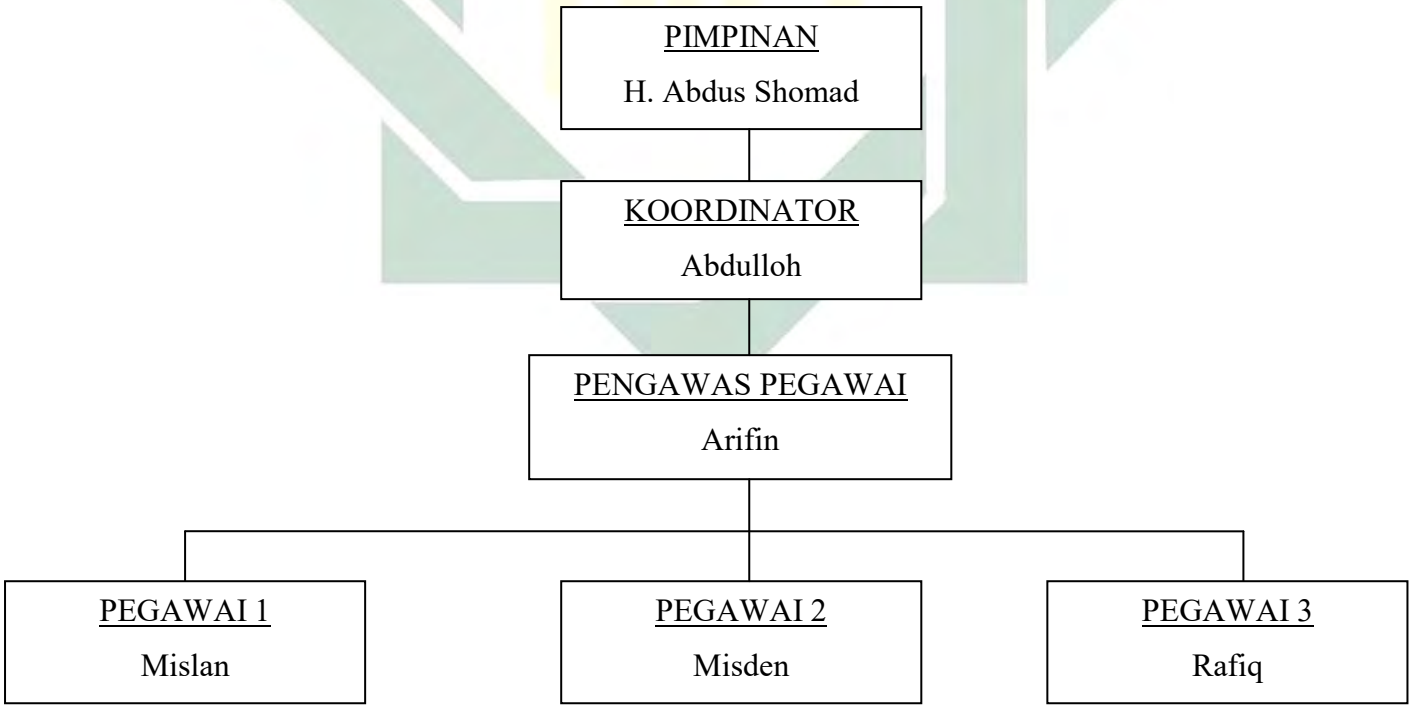
4. Struktur Organisasi

[1] H. Abdus Shomad, *Wawancara,* Surabaya, 15 Desember 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Organisasi adalah sistem mengenai pekerjaan-pekerjaan yang dirumuskan dengan baik, dan masing-masing pekerjaan itu mengandung wewenang, tugas, dan tanggungjawab tertentu yang memungkinkan orang-orang dari suatu organisasi dapat bekerjasama secara efektif dalam usaha mencapai tujuan bersama.[2] Suatu perusahaan yang ingin operasinya berjalan lancar diperlukan adanya sistem organisasi yang baik, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai batasan-batasan dan tanggung jawab setiap pegawai. Berdasarkan keterangan dari H. Abdus Shomad, berikut ini struktur organisasi yang ada di UD. Samudera Pratama:

Struktur Organisasi UD. Samudera Pratama Surabaya



[2] Ignasius Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: ANDI, 2005), 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Agar dalam operasionalnya UD. Samudera Pratama berjalan dengan baik dan lancar mereka mempunyai wewenang masing-masing dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Pimpinan

   Pimpinan ialah merupakan kedudukan yang paling penting di perusahaan ini, yang membawahi seluruh kedudukan. Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

   a. Bertanggung jawab atas keberlangsungan usahanya.
   b. Membina adanya suasana hubungan kerja yang harmonis diantara pemilik dan pegawai, memimpin, mengkoordinir, dan mengawasi para pegawai.

2) Koordinator

   Koordinator ialah membantu tugas pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

   a. Membantu pimpinan dalam melaksanakan tugasnya.
   b. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada pimpinan.
   c. Mengkoordinir kegiatan usaha di UD. Samudera Pratama.
   d. Melakukan pengecekan terhadap barang-barang yang diterima dan keluar.
   e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

3) Pengawas pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengawasan pegawai ialah orang yang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerja yang dikerjakannya agar dapat memberikan laporan kepada pimpinan. Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

a. Melaksanakan pengawasan pekerja di lapangan, sehingga tetap terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana kerja.
b. Menampung segala persoalan di lapangan dan menyampaikan kepada pimpinan.

4) Pegawai

Pegawai ialah melakukan pekerjaan yang disuruh oleh pimpinan atau koordinator. Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

a. Memeriksa barang secara detail.
b. Melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.[3]

5. Jenis-jenis produksi

Seperti yang telah penulis uraikan di atas bahwa UD. Samudera Pratama bergerak di bidang alat kapal. adapun jenis-jenis produksi kami jelaskan sebagai berikut:

a. Jangkar

Jangkar adalah merupakan salah satu dari komponen kapal yang berguna untuk membatasi olah gerak kapal pada waktu labuh di

[3] Abdulloh, *Wawancara,* Surabaya, 20 Desember 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perlabuhan agar kapal tetap dalam keadaannya meskipun mendapatkan tekanan oleh arus kapal, angin, gelombang dan untuk membantu dalam penambatan kapal pada saat diperlukan.

b. Tali

Tali adalah pengikat kapal di haluan dan buritan kapal-kapal yang bersandar di pelabuhan.

c. Rantai

Rantai adalah merupakan rangkaian di mana rantai-rantai ini dihubungkan /disambung melalui suatu alat yang dinamakan Segel.

d. Segel

Segel adalah alat serba guna yang banyak dipakai untuk menyambung alat yang satu ke alat lain. Segel banyak dipakai untuk menyambung seling rantai.

e. Kawat seling

Kawat seling adalah merupakan salah satu alat yang digunakan untuk menyambung pada derek untuk mengangkat atau menurunkan sebuah barang.[4]

B. Sistem Rekrutmen Pegawai

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training and development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban

[4] Arifin, *Wawancara,* Surabaya, 20 Desember 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam sebuah perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam perusahaan atau tempat kerja lainnya, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan atau tempat kerja lainnya.

Untuk perekrutan pegawai di UD. Samudera Pratama ialah dengan sistem ajakan. *"contohnya seperti saya mengajak seseorang untuk ikut kerja dalam perusahaan saya"* Perekrutan pegawai ini sangat berbeda dengan perekrutan yang lain di sini memprioritaskan kepada sanak familinya (keluarga) atau masih ada ikatan saudara contohnya seperti: sepupunya, menantunya, dan teman-teman terdekatnya yang telah berjasah di masa lalunya.

C. Realisasi Pelaksanaan Kontrak

Sistem akad atau kontrak antara pegawai dengan pengusaha merupakan satu unsur yang harus dipenuhi dalam lingkup perjanjian kerja. di UD. Samudera Pratama tidak ada hitam diatas putih atau tidak tertulis. Mereka menggunakan lisan atau ucapan untuk melakukan perjanjian kerja kepada pegawainya, sehingga tidak memiliki kekuatan hukum. Dengan adanya kontrak terwujudlah pengikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan kewajiban dan hak bagi masing-masing pihak yang membuat kontrak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemilik UD. Samudera Pratama hanya menyebutkan dengan lisan, menyebutkan jenis pekerjaannya, waktu bekerja, sistem pemberian upahnya bagaimana perhari apakah perminggu atau juga perbulan dalam menerima upahnya dan tidak menyebutkan upahnya berapa yang harus dibayarkan ke pada pegawainya. Mereka hanya mengajaknya saja untuk melakukan pekerjaan yang dia berikan oleh pengusaha tersebut kepada pegawainya.

Di dalam perjanjian antara pengusaha dengan para pegawai UD. Samudera Pratama hanya menggunakan sistem ajakan melalui lisan atau ucapan tidak menggunakan secara tertulis dalam melakukan sebuah perjanjian kerja. sehingga di sini tidak memiliki kekuatan hukum apabila sewaktu-waktu para pegawai merasakan tidak puas dengan pemberian upahnya atau terjadi kesewenang-wenangan memberikan upah dalam melakukan pekerjaan terhadap pegawai tersebut. sehingga menguntungkan pihak pengusaha dalam menjalankan perusahaannya.

Pemilik usaha UD. Samudera Pratama ketika kami minta untuk menunjukkan peraturan lain selain perjanjian kerja, semisal tentang perjanjian kerja yang seharusnya juga memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak termasuk tentang pengupahan ternyata merasa keberatan dan sering mengalihkan pembicaraannya.

D. Realisasi Pelaksanaan Pengupahan

Pelaksanaan pemberian upah di perusahaan UD. Samudera Pratama yang diberlakukan kepada pegawainya adalah menggunakan sistem kesewenang-wenangan dalam memberikan upah kepada pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam pelaksanaan upah yang dilakukan oleh para pengusaha yang ada di UD. Samudera Pratama Surabaya ini ditentukan sendiri oleh pihak pengusaha, jadi dalam pemberian upah yang dilaksanakan adalah atas keputusan para pihak pengusaha yang memiliki usaha itu sendiri. [5]

Pelaksanaan upah yang ada di perusahaan tersebut ada kesewenang-wenangan dalam memberikan upah kepada pegawainya. Mereka mendapatkan upah antara Rp. 30.000-50.000 yang jauh di bawah upah minimum kota Surabaya yang ditetapkan oleh Pemerintah Gubernur Jawa Timur sebesar Rp. 1.740.000 ketika saya mewawancarai kepada salah satu pegawainya, itu pun masih belum jelas berapa yang diberi upah tersebut karena pemberian upah atau gaji itu tergantung pemilik usaha UD. Samudera Pratama berapa yang harus dibayarkannya kepada pegawai. Jadi upah tersebut bisa berubah-ubah sehingga tidak pasti berapa upah yang diterima oleh pegawainya, dan terkadang upah mereka dibayar setiap harinya dan terkadang juga dibayar pada waktu perminggu baru di kasih upah tersebut.

Karena di dalam perjanjian tidak menyebutkan berapa upah yang harus dibayarkan kepada pegawainya dan juga tidak dijelaskan di dalam perjanjiannya mengenai pemberian upah yang diterimanya apakah perhari atau perminggu atau juga perbulan. Sehingga para pegawai ini meminta upah tersebut di naikkan atau disegerakan upah pegawai merasakan tidak enak atau sungkan terhadap pemilik usaha tersebut karena para pegawai ada ikatan saudara dengan pemilik usaha tersebut. jadi para pegawai ini

[5] H. Abdus Shomad, *Wawancara,* Surabaya, 15 Desember 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merasakan serba salah ingin meminta bayaran lebih tinggi atau dipercepat pembayarannya sehingga mereka terpaksa karena tidak ada pekerjaan yang lain.[6]

Setelah Upah Minimum kota Surabaya ditetapkan maka para Pengusaha dalam pemberian upah kepada pekerja harus sesuai dengan ketetapan Upah Minimum tersebut. Mengingat kondisi perusahaan yang satu dengan yang lainnya sangat berlainan, maka para Pengusaha dalam melaksanakan ketentuan Upah Minimum juga berlainan. Perusahaan yang mampu akan berbeda dengan Perusahaan yang tidak mampu kaitannya dengan pelaksanaan ketentuan Upah Minimum.

Disisi lain, pelaksanaan ketetapan Upah Minimum oleh para Pengusaha akan mengalami kendala-kendala karena banyaknya faktor yang mempengaruhi antara lain besar kecilnya perusahaan, harga jual komoditas yang dihasilkan perusahaan maupun besar kecilnya jumlah pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha.[7]

Upah merupakan imbalan yang di berikan oleh pengusaha kepada pegawai atas jasa pekerjaannya. Upah merupakan salah satu faktor yang memotivasi pekerja untuk menyelesaikan kewajibannya dengan sungguh-sungguh, maka selayaknya pekerjaannya mendapatkan upah yang cukup dan layak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Dalam menetapkan upah yang harus diberikan kepada pegawainya di UD. Samudera Pratama haruslah

[6] Misden, Wawancara, Surabaya, 25Desember 2013

[7] H. Abdus Shomad, *Wawancara,* Surabaya, 15 Desember 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilandasi dengan nilai-nilai keadilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

E. Waktu bekerja

Mengenai waktu pelaksanaan kerja yang diberlakukan perusahaan kurang lebih delapan jam sehari. Waktu bekerja dimulai pukul 08.00 pagi sampai pukul 16.30 sore. Istirahat diberlakukan pada pukul 12.00 sampai 13.00 Pada saat istirahat pegawai diberikan waktu untuk melaksanakan shalat dan makan siang. Alasan yang dikemukakan pihak perusahaan adalah pengusaha harus memberikan waktu pekerja untuk berbagi dengan keluarganya. Maka dari itu diterapkan delapan jam dalam sehari untuk beraktivitas.

Namun pada waktu-waktu tertentu, diberlakukan jam lembur. Jam lembur biasanya dilaksanakan ketika banyak pembeli untuk segera dikirim langsung ke tempatnya. Hal ini biasa terjadi pada waktu kapal mereka yang rusak. Waktu jam lembur ini biasanya sampai jam 21.00 malam kalau masih belum selesai juga pekerjaannya terpaksa di lanjutkan besok hari.[8]

[8] Abdulloh, *Wawancara,* Surabaya, 20 Desember 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISIS APLIKASI PEMBERIAN UPAH TANPA KONTRAK DI UD. SAMUDERA PRATAMA SURABAYA

A. Aplikasi Pemberian Upah Tanpa Kontrak Di UD. Samudera Pratama Surabaya.

Perjanjian (kontrak) adalah suatu peristiwa kesepakatan yang terjadi antara dua orang atau lebih untuk melaksanakan suatu hal tertentu. Dengan adanya kontrak terwujudlah pengikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan kewajiban dan hak bagi masing-masing pihak yang membuat kontrak. Masing-masing pihak pembuat kontrak tersebut wajib mematuhi perjanjian yang telah dibuat, kontrak tersebut dapat berfungsi sebagai perundang-undangan yang hanya berlaku untuk pihak yang membuat perjanjian tersebut. Secara hukum, kontrak dapat dipaksakan melalui pengadilan dan dapat memberikan sanksi terhadap pihak yang melanggar perjanjian tersebut atau *wanprestasi*.

Dalam kehidupan masyarakat yang berbeda-beda, berbeda pula tingkat kemampuannya, baik di bidang ekonomi, keahlian seseorang ataupun yang lainnya. Dengan demikian berbeda pula keinginan setiap individu yang pada dasarnya menginginkan kehidupan yang lebih layak, baik untuk dirinya maupun untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk berjalan dipermukaan bumi sambil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja dan berusaha. Islam memberikan kebebasan kepada manusia untuk berusaha dan bekerja.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa upah-mengupah dalam melakukan hubungan kerja dalam bab *ujrah* yaitu suatu akad yang memberikan manfaat (faedah) yang diketahui dan disengaja dengan adanya imbalan sebagai pengganti, dalam perjanjian ini dibutuhkan dua pihak yang berkaitan yaitu antara pihak pengusaha dengan pihak pegawai. Dari akad tersebut timbullah suatu hak dan kewajiban diantara keduanya.

Sebelum melakukan transaksi apapun termasuk upah-mengupah terlebih dahulu dilakukan suatu akad atau perjanjian. Perjanjian tersebut harus disetujui oleh kedua belah pihak dengan sadar dan masing masing mengetahui hak dan kewajiban dari apa yang diakadkan tersebut.

Dengan adanya hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pegawai berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, maka antara pegawai dengan pengusaha akan menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, baik dari pihak pegawai maupun pihak pengusaha.

Sistem akad atau kontrak antara pegawai dengan pengusaha merupakan satu unsur yang harus dipenuhi dalam lingkup perjanjian kerja. Di dalam kontrak kerja antara pengusaha dengan pegawai UD. Samudera Pratama tidak ada hitam diatas putih atau tidak tertulis. Sehingga tidak memiliki kekuatan hukum. Pemilik UD. Samudera Pratama hanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebutkan dengan lisan, menyebutkan jenis pekerjaannya, waktu bekerja, sistem pemberian upahnya bagaimana perhari atau perminggu atau juga perbulan dan tidak menyebutkan upah berapa yang harus dibayarkannya ke pada pegawainya.

Akan tetapi di dalam perjanjian kerja hanya memuat pernyataan tentang ajakan untuk melakukan sebuah pekerjaan di UD. Samudera Pratama. perjanjian kerja harus memuat beberapa hal diantaranya yaitu memuat tentang hak dan kewajiban pegawai dan pengusaha termasuk tentang pengupahan (jumlah dan cara pembayaran upah).

Pemberian upah terhadap pegawai di UD. Samudera Pratama terjadi kesewenang-wenangan dalam memberikan upah kepada pegawainya. Mereka mendapatkan upah antara Rp. 30.000-50.000 karena di dalam perjanjian hanya memuat pernyataan tentang ajakan atau lisan untuk melakukan sebuah pekerjaan dan tidak menyebutkan berapa upah yang harus dibayarkan kepada pegawainya dan juga tidak dijelaskan di dalam perjanjiannya mengenai pemberian upah yang diterimanya apakah perhari atau perminggu atau juga perbulan, mereka melakukan pekerjaannya tidak sebanding dengan tenaga yang mereka keluarkan.

Dalam pelaksanaan upah yang dilakukan oleh para pengusaha yang ada di UD. Samudera Pratama Surabaya ini ditentukan sendiri oleh pihak pengusaha, jadi dalam pemberian upah yang dilaksanakan adalah atas keputusan para pihak pengusaha yang memiliki usaha itu sendiri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sesungguhnya Islam sangat mendorong manusia sebagai subjek ekonomi mendapatkan akses ekonomi yang seluas-luasnya selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam. Ibn Taimiyah dalam *Al-hisbah fil Islam* mengatakan " *sesungguhnya Islam mendorong terjadinya kebebasan dalam aktivitas ekonomi sepanjang tidak bertentangan dengan Islam* ".

Jadi jelaslah bahwa perjanjian yang di atas telah merugikan pihak lain dan jika suatu kerjasama telah merugikan pihak lain maka itu tidak diperbolehkan karena tidak sesuai dengan hukum Islam.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Aplikasi Pemberian Upah Tanpa Kontrak Di UD. Samudera pratama Surabaya.

Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan diadakan sesuatu perjanjian kerja baik dalam bentuk sederhana yang pada umumnya dibuat lisan atau dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Karena perjanjian kerja berhubungan dengan perkara-perkara yang melibatkan uang, harta benda atau benda lain yang bernilai. Penegasan upah dalam kontrak merupakan sesuatu yang harus diketahui, hal ini mencegah terjadinya perselisihan di kemudian hari. Seperti yang disebutkan dalam Al-Qur'an QS. Al-Baqarah ayat 282:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا تَدَايَنتُم بِدَيۡنٍ إِلَىٰٓ أَجَلٖ مُّسَمّٗى فَٱكۡتُبُوهُۚ وَلۡيَكۡتُب بَّيۡنَكُمۡ كَاتِبُۢ بِٱلۡعَدۡلِ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. (QS. Al-Baqarah:282)[1]

Dalam ayat diatas menerangkan pentingnya dalam perjanjian untuk dibuat secara tertulis agar lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian agar tidak menimbulkan kecurangan yang bisa mengakibatkan kerugian salah satu pihak. Sedangkan di dalam perjanjian kerja di UD. Samudera Pratama Surabaya tidak ada perjanjian tertulis antara pengusaha dengan pegawai sehingga tidak memiliki kekuatan hukum mereka hanya menggunakan lisan atau ajakan kerja untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Terjadinya hubungan kerja tersebut juga menandakan bahwa antara pengusaha dengan pegawai di dalam perjanjian kerja harus dilakukan dengan jalan saling rela antara kedua belah pihak, karena apabila salah satu pihak ada yang merasa terpaksa atau dipaksa, maka akan berakibat perjanjian tersebut tidak sah atau batal. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا ٢٩

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". (QS. An-Nisa : 29).[2]

---

[1] Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2000), 49

[2] *Ibid.,* 122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Para pengusaha dalam memberikan upah kepada pegawai terjadi kesewenang-wenangan dalam memberikan upah kepada para pegawainya dan sering sekali menunda-nunda pembayarannya, dikarenakan ada kesewenang-wenangan dalam memberikan upah tersebut. di dalam sabda Rasululllah SAW, Pembayaran atau pemberian upah atas jasa atau kerja yang telah dilakukan harus disegerakan. Masalah ini dapat difahami dari sabda Rasulullah SAW yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه (رواه ابن ماجه)

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 Majah).[3]

Oleh karena itu, dalam hukum Islam telah ditentukan beberapa rukun dan syarat upah (ujrah) yang harus dipenuhi ketika melakukan akad upah (ujrah) antara pengusaha dengan pegawai. Pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dipahami bahwa rukun dan syarat upah menurut hukum Islam adalah:

1. Orang yang berakad yakni (mu'ajir dan musta'jir)
2. Sighat (ijab dan qabul)
4. Upah (Ujrah)

[3] Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, juz II*, (Beirut : Dar al-Ahya al-Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Manfaat

Adapun Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan ujrah (upah) sebagai berikut:

a. Upah harus dilakukan dengan cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujud dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
b. Upah harus berupa mal mutaqāwwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria.
c. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba.
d. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.
e. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jir harus memberi upah kepada mu'ajir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'ajir harus melakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak musta'jir maupun mu'ajir dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa aplikasi pemberian upah tanpa kontrak di UD. Samudera Pratama Surabaya mengenai pemberian upah yang diberikan kepada pegawainya tidak memberlakukan upah minimum kota, bahwa upah yang diterapkan jauh dari ketentuan upah minimum kota yang ada di Daerah Surabaya. Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak antara pengusaha dengan pegawai yang ada di UD. Samudera Pratama tidak sesuai dengan konsep ujrah dalam Islam. jika dilihat dari perspektif hukum Islam, Terjadinya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pegawai dalam rukun dan syarat yang berakad ada yang tidak sesuai dengan hukum Islam, karena tidak terpenuhi rukun dan syarat yang ada dalam konsep ujrah. tentang upah para pekerja di dalam perjanjian tidak menjelaskan berapa yang harus diberikan upah kepada pegawai karena di dalam pemberian upah ada kesewenang-wenangan dalam memberikan upah kepada pegawai sehingga merugikan pihak pekerja. Perikatan antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara' yang menetapkan keridha'an kedua belah pihak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian tentang "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Tanpa Kontrak Di UD. Samudera Pratama Surabaya" yang penulis sajikan maka dapatlah penulis simpulkan beberapa hal:

1. Aplikasi pemberian upah tanpa kontrak di UD. Samudera Pratama Surabaya terkait dengan hubungan kerja yaitu tentang perjanjian kerja antara pengusaha dengan pegawai tidak dijelaskan berapa upah yang diberikan oleh pengusaha karena di dalam perjanjian mereka menggunakan ucapan (lisan) atau yang dipakai oleh perusahaan tersebut dengan sebutan (ajakan kerja) di dalam perjanjiannya tersebut, sehingga pemberian upah kepada pegawai terjadi kesewenang-wenangan dalam memberikan upah oleh pengusaha.
2. Menurut hukum islam tentang aplikasi pemberian upah tanpa kontrak di UD. Samudera Pratama Surabaya belum sesuai dengan pemahaman ahli fikih terkait penggunaan akad *Ujrah* pada pemberian upah kepada pegawai tersebut. Dalam hal ini, pemberian upah kepada pegawai tidak terpenuhi rukun dan syarat yang ada dalam konsep ujrah. perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pegawai tidak ada kejelasan dalam menentukan upah tersebut. sehingga di dalam perjanjian telah merugikan salah satu pihak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Adapun saran-saran yang ingin penulis sampaikan berkaitan dengan permasalahan yang telah di bahas tersebut, adalah sebagai berikut:

Di dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan pegawai hendaklah diperjelas akad yang digunakan, kejelasan jasa yang hendak diambil manfaatnya serta kejelasan mengenai pemberian upah kepada pegawai harus dijelaskan oleh pengusaha sehingga tidak terjadi perselisihan di kemudian hari. Agar aplikasi pemberian upah yang dilakukan tidak menyalahi aturan hukum Islam.

Demikian saran yang penulis kemukakan dengan berbagai kekurangan dan kelebihan yang ada, penulis menyadari bahwa untuk menetapkan suatu hukum dalam hukum Islam bukanlah mudah, akan tetapi diperlukan ketajaman berfikir, kesungguhan dan kesalahan hati, sedangkan kemampuan yang penulis miliki sangat terbatas, meski telah di usahakan semaksimal mungkin untuk menyempurnakan karya ini, maka wajar jika masih banyak kekurangan dan kesalahan disana-sini, semoga ada manfaat serta di manfaatkan sebagaimana mestinya. Amin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdulloh, *Wawancara,* Surabaya, 20 Desember 2013

Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah Hukum Perdata Islam*, Jogjakarta : UII Press, 2000

Ahmad Ashar Basyir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Yogyakarta : BPFE, 1987

Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, juz II*, Beirut : Dar al-Ahya al-Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008

Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, juz II, Bandung : Pustaka Setia, 2004

Ali Hasan , *Berbagai macam transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat*, Semarang: Asy- Syifa', 1990

Arifin, *Wawancara,* Surabaya, 15 Oktober 2013

Chalid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 1997

Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya : Mahkota, 1990

Departemen Haji dan Wakaf Saudi Arabia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya : Mahkota, 1990

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1997

Djumialdji Fx, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara, 1994

G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994

Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1984

Harun Nasution dan Bahtiar Effendy, *Hak Asasi Manusia Dalam Islam*, Jakarta : Pustaka Firdaus, 1987

H. Abdus Shomad, *Wawancara,* Surabaya, 15 Desember 2013

Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002

Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta : Rajawali Pers, 1997

Ibnu Mas'ud dan Zainal abidin, *Fiqih Madzhab Syafi'I*, Bandung: Pustaka Setia, 2007

Ignasius Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: ANDI, 2005

M. Arkal Salim*, Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos,1999

Moh. Saifullah Al aziz S*, Fiqih Islam Lengkap*, Surabaya: Terang Surabaya, 2005

Muhammad Al Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007

Muhammad Rawwas Qal'ahji, *Ensiklopedia Fiqih Umar bin Khattab ra*,

M. Quraish Shihab, Tafsir al-Mishbah, *Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an, Vol. 12*, Ciputat : Lentera Hati, 2000

M Yatimin Abdullah, *Studi Islam Kontemporer*, Jakarta : Amzah, 2006

Misden, *Wawancara,* Surabaya, 25 Desember 2013

Mislan, *Wawancara,* Surabaya, 27 Desember 2013

Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000

Nur Lailati, *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Aplikasi Kontrak Perjanjian Operational Lease Alat Berat Pada CV. Delta Karya Sidoarjo",* Surabaya : Skripsi IAIN Sunan Ampel, 2009

Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2004

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ruwiyati, *"Studi Akad Ijarah Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang Ponorogo",* Surabaya: Skripsi IAIN Sunan Ampel, 2009

Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007

Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin*, Jakarta : Pena Pundi Aksara CetI, 2006

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT. Asdi Mahasatya, 2002

Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian,* Jakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1980

Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996

Wahbah Ẓuhaili*, al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Fiqih Islam*, Jakarta: Gema Insani, Cet. I, 2011

Zainal Asikin, *Dasar- Dasar Hukum Perburuan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1997

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id