

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Telaah Pustaka**

Penelitian mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki objek yang sama yaitu sistem penggajian pegawai. Oleh karena itu, penelitian yang dirujuk sebelumnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanus Uma Leu (2018) yang berjudul “Tinjauan Ekonomi Islam Sistem Pengupahan Industri Rumah Tangga Furnitur”. Hasil penelitian menunjukkan sistem kompensasi karyawan pada industri furniture dan home furnishing menganut sistem borongan, yang mewajibkan pekerja menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah disepakati dan membayar upah setelah barang selesai. perspektif ekonomi Islam, sistem penggunaan tidak langsung mewujudkan sistem ekonomi Islam (Kurnia et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Firda Aricahyani (2019) dengan judul “Sistem Pengaturan Pengupahan Buruh Terkait Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pasar Upah Tulungagung)”. Hasil penelitian menunjukkan sistem pengupahan yang digunakan dipasar Pengupahan Tulungagung menganut sistem pengupahan tetap dan sistem pengupahan diskon. Istilah sistem pengupahan digunakan pegawai toko dan petugas parkir, sedangkan porter menggunakan sistem pengupahan dengan potongan harga. Sistem penggajian berdasarkan pandangan Islam tentang keadilan dan keadilan berlaku pekerja toko dan kuli, tetapi tidak petugas

parkir. Gaji pekerja toko, porter, dan juru parkir tidak sesuai dengan tingkat tunjangan yang ditetapkan pemerintah diUMR

Penelitian yang dilakukan M. Mabruki Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti berjudul "Sistem Penggajian Pekerja Industri Rumah Tangga Dalam Perspektif Ekonomi Islam". Pekerja konveksi Home Industry ABR mengadopsi hasil penelitian sistem pengupahan yang menggabungkan sistem upah borongan dan sistem pengupahan. Berdasarkan hasil penelitian, besaran upah tenaga kerja dan produksi dikalikan dengan besaran upah terkait yang telah ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan dan tunjangan THR. Karena perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan, maka besaran upah yang diperoleh berbeda. Dalam penerapannya, sistem penggajian Home Industry Konveksi ABR sudah sesuai dengan ekonomi syariah (Faozi & Rahmiyanti, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Indirwan Indirwan, Adi Wijaya, dan Siti Amalia (2019) dengan judul "Sistem Pengupahan Buruh Perspektif Ekonomi Syariah UKM Produksi Ikan Asin diKabupaten Kota Bangun". Hasil penelitian menunjukkan sistem pengupahan pekerja diperusahaan produksi ikan asin menggunakan akad dan pengupahan ijarah, yang memenuhi rukun dan syarat Islam pengupahan. Pekerja telah memperoleh informasi tentang besaran upah yang akan diterimanya sebelum bekerja, dan dibayar sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, dan upah dibayarkan sesuai waktu yang ditentukan. Sistem pengupahan telah disepakati oleh kedua belah pihak, dan keinginan kedua belah pihak tersedia.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi penelitian akan dilakukann di Salon Salma Spa Muslimah Purwokerto sedangkan fokus penelitiannya yaitu tentang sistem pengupahan yang dilakukan Salon Salma Spa Muslimah Purwokerto menurut pandangan hukum Islam dalam hal ini mengambil pendapat imam mazhab empat.

## B. Landasan Teori

### 1. Upah (ijarah)

#### a. Pengertian upah (ijarah)

Secara etimologis, kata Al-Ijarah berasal kata *al-ajru'* yang berarti *al-'iwad*, yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti rugi upah (Sayyid Sabiq, 1987). Menurut Fiqh Muamalah upah disebut dengan ijarah. Al-Ijarah berasal kata *al-ajru*. Secara bahasa, *al-'iwadh* berarti ganti rugi dan upah dalam bahasa Indonesia (Hendi Suhendi, 2011).

Menurut Djuwaini yang dikutip oleh Harun (2017)(harun, 2017). Pengucapan *Al-ijarah* dalam bahasa Arab berarti gaji, sewa, jasa imbalan. Al-ijarah ialah kegiatan muamalah yang memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti menyewakan, mengontrak, menjual jasa hotel

Segi terminologi, para ulama fiqh telah mengajukan beberapa definisi tentang *al-ijarah*. Ulama Hanafiyah mendefinisikannya sebagai transaksi bunga yang menguntungkan (Djuwaini, 2008). Menurut Syafi'iyah pengertian ijarah adalah sebagai akad atas suatu

manfaat yang mengandung maksud tertentu, mubah, serta dapat didermakan (Wahbah Zuhaili, 2011).

Ulama Malikiyah mendefinisikan ijarah sebagai memberikan hak kepemilikan manfaat sesuatu yang mubah dalam masa tertentu disertai imbalan (Wahbah Zuhaili, 2011).

Menurut Dewan Riset Pengupahan (DPP), upah ialah pengakuan pemberi kerja terhadap penerima pekerjaan atas pekerjaan jasa yang telah dan/akan dilakukan, sebagai jaminan kelangsungan pekerjaan menciptakan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi. Upah dinyatakan dinilai dalam istilah moneter, yang ditentukan sesuai dengan perjanjian hukum dan peraturan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan (Trimaya, 2014).

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah ialah hak yang diperoleh pekerja/buruh pengusaha dan dinyatakan dalam bentuk uang. Ditetapkan dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan pekerjaan dan/jasa yang dimiliki akan dilakukan oleh pekerja/pekerja dan keluarganya (Klau, 2015).

Menurut isi kesepakatan antara keduanya, upah dalam Islam ialah suatu bentuk yang harus dibayar diberikan kepada yang berhak atas upah, sebagai jaminan dan penghargaan atas apa yang mereka

lakukan terhadap pemberi upah. Nilai yang terkandung dalam upah harus sama dengan nilai dan beban kerja yang disepakati antara pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja tersebut (Aksin, 2018).

b. Dasar hukum upah

1) Al-quran

Hukum ijarah diperbolehkan dalam hukum Islam berdasarkan firman Allah surat *Al-Baqarah* (2) ayat 233 yang berbunyi:

﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْفِقَ ۗ وَالرِّضَاعَةُ ۖ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۚ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kepada Allah, dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melipatgandakan apa yang kamu kerjakan” (Kemenag, 2020).

Inti penjelasan dari ayat tersebut adalah memungkinkan seseorang menyewa jasa orang lain menyusui anak-anaknya, asalkan mereka membayar gaji yang layak.

Firman Allah dalam surat *Al-qashash* (28) ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

“Salah seorang dari dua wanita itu berkata : “wahai bapakku ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (Kemenag, 2020).

Ayat mengacu pada keabsahan akad ijarah. Ayat menceritakan perjalanan Nabi Musa AS bertemu dengan dua putri Nabi Ishak AS. Salah satu putrinya meminta Nabi Musa AS menjadi isti'jar (tenaga kerja/jasa) menggembalakan domba. Bagian selanjutnya menjelaskan bagaimana Nabi Musa AS harus bekerja dan sistem pengupahan yang diterimanya. Kisah menggambarkan proses mempekerjakan seseorang layanan dan cara membayar gaji.

Al- ahqaf (46) ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.” (Kemenag, 2020).

Dalam menafsirkan Q.S. Al-Ahqaf (46): 19, Quraish Shihab menjelaskan: "Setiap orang, Muslim dan orang-orang kafir, akan mendapatkan kedudukan berdasarkan perbuatannya. Semua agar Allah menunjukan kepada mereka keadilan-Nya dan tindakan mereka dibalas tanpa sedikit pun penipuan, karena mereka berhak atas imbalan yang ditentukan mereka.(Quraish Shihab, 2002).

## 2) Hadis

Dasar hukum upah berdasarkan Hadis Rasulullah SAW

yaitu:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : “Dari Abdullah bin Umar ia berkata Rasulullah SAW bersabda: berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).

Yang dapat dipahami dari hadits di atas ialah upah dibayarkan segera kepada mereka yang telah menyelesaikan pekerjaannya karena tidak adil menunda upah.

## 3) Ijma

Dasar hukum ijarah/upah ialah diperbolehkannya ijarah karena baik dan bermanfaat bagi manusia. Dasar ijma ialah semua orang setuju, dan tidak ada ulama yang mengajukan keberatan terhadap kesepakatan ijma ini. Bahkan jika beberapa orang memiliki pendapat yang berbeda, jangan mempertimbangkannya (Syafei, 2001).

### c. Rukun dan syarat ijarah/upah

Rukun ijarah menurut kalangan Hanafiyah adalah *ijāb* dan *qabul*. tetapi menurut Jumhur fuqaha adalah dua orang yang berakad, *sighat (ijab qabul)*, upah, manfaat barang.

Sedangkan syarat-syarat ijarah sebagai berikut (Wahbah Zuhaili, 2011) :

1) Kerelaan kedua pelaku akad

Syarat ini diterapkan sebagaimana dalam akad jual beli. Allah berfirman, “wahai orang-orang yang beriman jangan lah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil(tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu, dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, allah maha penyanyang kepadamu” (An-nisa:29)

Ijarah disebut juga tijarah (perdagangan) karena didalamnya ada nilai pertukaran harta dengan harta. Para pihak dalam kontrak harus bersedia melaksanakan kontrak dan tidak boleh merasa ada paksaan pihak lain. Oleh karena itu, jika seseorang dipaksa menandatangani kontrak, itu dianggap tidak sah.

2) Objek akad (yaitu manfaat) diketahui sifatnya guna menghindari perselisihan

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan 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. Kedua belah pihak harus memahami dengan jelas manfaat kontrak menghindari konflik kesalahpahaman, dengan melihat objek yang disewa layanan yang diberikan, dan mengetahui kapan harus melakukannya (Kurniawan, 2018).

- 3) Hendaknya objek akad dapat diserahkan secara nyata maupun syara

Menurut kesepakatan fuqaha, hal-hal yang tidak dapat diserahkan, terlepas syarat-syarat yang sebenarnya (pada hakekatnya), seperti menyewa unta dan orang bisu berbicara, tidak diperbolehkan menggunakan akad ijarah. Tidak diatur dalam undang-undang, seperti menyewakan wanita yang sedang haid membersihkan masjid, dokter mencabut gigi yang sehat, penyihir melakukan sihir.

- 4) Hendaknya manfaat yang dijadikan objek ijarah dibolehkan secara syara

Menurut hukum Islam, manfaat yang digunakan sebagai objek ijarah diperbolehkan. Misalnya, menyewakan kitab untuk ditelaah dan dibaca, menyewa apartemen ditinggali, jaring untuk berburu, dan lain-lain

- 5) Hendaknya pekerjaan yang ditugaskan bukan kewajiban bagi penyewa sebelum akad ijarah

Implikasi dari syariat ini, tidak sah ijarah dari mengerjakan kewajiban karena seseorang melakukan kewajibannya tidak berhak mendapatkan upah dari pekerjaan itu, seperti orang yang membayar utangnya. Sehingga, tidak sah melakukan ijarah untuk amalan ibadah dan ketaatan, seperti shalat, puasa, haji, menjadi imam, adzan dan mengajarkan Al-quran, karena itu adalah menyewa dalam amalan wajib. Selain itu, karena menyewa

seseorang untuk melakukan adzan dan iqamat, menjadi imam serta mengajarkan Al-quran dan ilmunya menyebabkan orang-orang enggan mengerjakan shalat secara berjamaah, mempelajari Al-Quran dan menuntut ilmu.

- 6) Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya

Jika ia mengambil manfaat, maka tidak diperbolehkan. Tidak sah ijarah untuk ketaatan karena ia mengerjakan untuk kepentingan sendiri. Sebagaimana tidak sah menyewa seseorang untuk menggiling gandum dengan upah sebagian dari tepung hasil gilingan itu, atau memeras biji simsim dengan upah sebagian minyak simsim hasil perasan. Hal itu karena orang disewa menikmati hasil pekerjaannya sehingga ia seperti melakukan semua itu untuk dirinya sendiri.

- ★ Disepakati oleh ulama syafi'iyah sebagai pengalaman terhadap larangan dalam hadits di atas. Selain itu, di dalamnya juga mengandung perusakan terhadap salah satu syarat akad ijarah yaitu kemampuan untuk menyerahkan upah ketika melakukan akad.

Terdapat kaidah fiqih yang ditetapkan oleh para ulama Hanafiyah berkaitan dengan masalah ini yaitu, “memberikan upah dari sebagian pekerjaan orang yang disewa dapat merusak akad”.

Sedangkan ulama Malikiyah dan Hanabilah berpendapat bahwa hal itu dibolehkan jika takarannya jelas. Hadits yang dijadikan dalil di

atas dianggap tidak shahih menurut mereka”. Contoh lainnya, kebiasaan sebagian petani di pedesaan untuk memberikan sebagian gandum bagi orang yang mengeringkannya atau membawanya. Transaksi seperti ini dibolehkan oleh ulama Hanabilah.

- 7) Manfaat dari akad itu harus dimaksudkan dan biasa dicapai melalui akad ijarah

Tidak dibolehkan menyewakan pohon untuk menjemur pakaian dan untuk berteduh karena manfaat itu tidak dimaksudkan dari kegunaan pohon tersebut.

- 8) Syafi'iyah dan Hanabilah mengedepankan syarat yang tegas, yaitu kedua belah pihak harus mencapai kedewasaan (*baligh*). Menurut mereka, akad anak-anak itu tidak sah, meskipun mereka telah mampu membedakan yang baik dan yang buruk (*mumayyiz*). (Maiti & Bidinger, 1981)

- 9) Mazhab Hanafi dan Maliki menyatakan orang yang melakukan akad tidak harus mencapai baligh, tetapi anak-anak *mumayyiz* pun dapat melakukan akad *ijārah* dengan persetujuan wali mereka (Hakim, 2019).

Syarat sahnya transaksi ijarah ialah jasa yang diperjanjikan harus merupakan jasa yang dibolehkan. Tidak diperbolehkan menandatangani kontrak dengan mu'ajir memberikan layanan ilegal.

Hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja dapat diuraikan sebagai berikut (Amalia, 2015) :

#### 1) Ketentuan kerja

Ijarah ialah menggunakan jasa orang yang telah dikontak untuk bisa dimanfaatkan menggunakan tenaganya. Oleh karena itu, dalam akad kerja harus ditentukan bentuk pekerjaan, waktu, upah dan tenaga kerja, dan jenis pekerjaan harus disebutkan agar tidak terjadi kerancuan, karena hukumnya transaksi ijarah ialah fasid (rusak) dan waktunya harus ditentukan, seperti harian, bulanan tahunan. Selain itu, upah pekerjaan harus ditentukan.

#### 2) Bentuk kerja

setiap pekerjaan yang halal maka hukum kontraknya juga halal. Jenis bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh mu'ajir harus ditulis dalam ijarah.

#### 3) Waktu kerja

Dalam transaksi ijarah, harus disebutkan jangka waktu pekerjaan dibatasi oleh masa berlakunya perjanjian selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus ada kesepakatan tentang jam kerja Mu'ajir.

#### 4) Gaji kerja

Diperlukan biaya transaksi ijarah yang jelas, dengan bukti dan fitur yang dapat menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi transaksi ijarah dapat berupa uang tunai, dan mungkin tidak tergantung pada kejelasan.

#### d. Prinsip dan asas upah (ijarah)

Upah yang adil sebenarnya mengacu pada upah pekerja buruh yang jasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jumlah yang diterima dan daya beli mata uang sebagai alat memenuhi permintaan. Artinya upah harus seimbang dengan pelayanan yang diberikan oleh pekerja. Dalam hal penentuan upah balas jasa, Islam tidak memberikan peraturan yang jelas, tetapi penerapannya dapat dicapai dengan memahami dan menafsirkan Al-Qur'an dan As-Sunnah yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti keadilan dan kelayakan (Basyir, 1996).

#### 1) Prinsip upah

Konsep upah menurut Ekonomi Islam, Yang pertama adalah prinsip keadilan dan kedua prinsip kelayakan. Mari kita lihat kedua prinsip ini menurut kaca mata Ekonomi Islam (Herijanto & Hafiz, 1945):

##### a) Prinsip adil

Al-Qur'an menekankan "keadilan, karena keadilan lebih dekat dengan taqwa" (Surat al-Maidah: 8). Hadist Rasulullah SAW. "Bayarlah para pekerja sebelum keringat mereka mengering dan beri tahu mereka ketentuan upah apa yang mereka lakukan." (HR. Baihaqi). ayat-ayat Al-Qur'an dan As-Sunnah yang disebutkan oleh Baihaqi, dapat diketahui prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya.

Kontrak kerja ialah kontrak yang ditandatangani antara pekerja dan pemilik usaha. Artinya sebelum mempekerjakan seorang pekerja harus jelas bagaimana pekerja itu akan dibayar, Upah meliputi besaran upah dan tata cara pembayaran upah.

b) Kelayakan (kecukupan)

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi, dan proporsionalitas bobot kerja, maka pantaslah menghubungkan jumlah yang dapat diterima disini, yang berarti cukup dalam hal makanan, pakaian, dan perumahan. hadits yang diriwayatkan oleh Abudard, Rasulullah bersabda: "Mereka (hamba) ialah saudara-saudaramu, dan Allah menempatkan mereka dibawah pengawasanmu. Jadi jika ada saudara yang menjaga mereka, dia harus makan sendiri dan memakai pakaiannya. Don't Jangan membebani dia dengan tugas yang berat, berikan dia tugas seperti itu, dan kamu bisa melakukannya untuknya." (HR. Muslim)

Dapat dijelaskan hubungan antara majikan dan karyawan tidak hanya hubungan kerja formal, tetapi karyawan dianggap sebagai keluarga majikan. Konsep memperlakukan karyawan sebagai anggota keluarga majikan ialah konsep Islam yang diucapkan oleh Nabi Muhammad (SAW) lebih 14 abad yang lalu. Konsep digunakan oleh pengusaha Arab dimasa lalu, mereka sering fokus pada kehidupan karyawan diluar

lingkungan kerja, tetapi sekarang jarang dilakukan. Upah Islam erat kaitannya dengan konsep moralitas, upah Islam tidak hanya bersifat material (materi sekuler), tetapi menembus batas kehidupan yaitu dimensi generasi selanjutnya.

## 2) Asas upah

Upah termasuk dalam bagian muamalah, sehingga asas yang digunakan dalam pelaksanaan pengupahan adalah asas muamalah. Supaya dapat berlaku adil, prinsip pengupahan juga harus memperhatikan asas-asas muamalat. Sehingga masing-masing pihak merasa tidak ada yang dirugikan dan terhindar dari perbuatan yang melanggar syariat (Hidayati, 2017) :

### a) Asas *tabādul al-manāfi'*

Fokusnya pada prinsip gotong royong, dengan tujuan mampu memberikan manfaat bersama kemakmuran bersama. Hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan saling menguntungkan.

### b) Asas pemerataan

Fokusnya ialah pada penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang mensyaratkan harta tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang saja, sehingga harta harus dibagi rata antara si kaya dan si miskin. Asas berkaitan dengan asas keadilan dalam bidang muamalat.

c) Asas '*an tarādin* suka sama suka

Asas merupakan kelanjutan asas kesetaraan diatas. Asas menetapkan setiap bentuk muamalat antara individu pihak harus didasarkan atas keinginan masing-masing. Kesiediaan dalam transaksi mumarat dan kesiediaan menerima menyerahkan harta benda yang menjadi objek perjanjian dan lain-lain. Dalam hal ini, tidak ada faktor paksaan antara pemilik usaha dan pekerja. Pemilik usaha tidak akan memaksa pekerja bekerja ditempatnya, tidak akan memaksa pekerja bekerja diperusahaan tertentu.

d) Asas '*adam al-garar*

Kuncinya ialah setiap bentuk muamalat tidak boleh mengandung penipuan konten apa pun yang dapat merugikan pihak lain dan menimbulkan pertentangan.

e) Asas '*al-birr wa at-taqwā*

Asas menekankan bahwa, selama bentuk muamalat termasuk dalam kategori suka sama suka, maka pertukaran kepentingan dilakukan dalam rangka mewujudkan tolong menolong berbagai keutamaan dan ketakwaan umat manusia. Oleh karena itu, jika suatu transaksi muamalat melanggar tujuan keutamaan dan ketakwaan, maka hal itu tidak wajar dalam hukum Islam dan *birr wa taqwa* kemudian dilarang. Dalam hal ini, pemilik dan karyawan memiliki hubungan kerja yang baik.

Hukum Islam melalui asas kebaikan dan ketaqwaan menekankan bentuk-bentuk muamalat dalam kategori ‘an tarâdhin, ‘adam al-gharâr, tabâdul al-manâfi’, dan pemerataan adalah dalam rangka pemenuhan dan pelaksanaan saling membantu antara sesama manusia untuk meraih al-birr wa al-taqwâ. Islam memberlakukan asas ini dalam semua aturan bermuamalah, termasuk ekonomi perbankan syari’ah, agar dipedomani oleh seluruh umat manusia tanpa melihat latar belakang kelompok dan agama yang dianut. Ia baru diboleh tidak dipedomani hanya untuk memperlakukan orang kafir yang memerangi, membunuh dan mengusir umat Islam dari tempat tinggal mereka.

f) Asas *musyarakah*

Prinsip Musyarakah mensyaratkan setiap bentuk Muamalat ialah Musyarakah yaitu kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan tidak hanya bagi pihak-pihak yang terlibat tetapi bagi seluruh masyarakat. Segala bentuk kerjasama harus melibatkan semua pihak dan pemangku kepentingan.

Penulis artikel memiliki batasan masalah, membahas sistem pengupahan karyawan di Salon Salma Spa Muslimah Purwokerto dan sudut pandang hukum islam menurut empat mazhab.

#### e. Macam–macam ijarah

Akad ijarah dilihat segi objeknya terbagi menjadi dua macam, yaitu: bersifat manfaat atas suatu benda atau barang dan bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa) (Muslich, 2010) .

Al-ijarah baik benda, umpannya ialah menyewakan rumah, toko, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Jika manfaat yang diperbolehkan oleh syara' digunakan, maka ulama fiqh sepakat mereka dapat menjadi objek sewa.(Harun, 2017)

Pekerjaan al-ijarah ialah mempekerjakan seseorang melakukan pekerjaan tersebut. Al-ijarah dengan cara ini, jika jenis pekerjaannya jelas, seperti pekerja bangunan, penjahit, pekerja pabrik, pekerja salon dan pembuat sepatu, hukumnya diperbolehkan. Al-ijarah seperti biasanya bersifat perseorangan, seperti membayar pembantu, dan diselenggarakan oleh serikat pekerja, yaitu seseorang sekelompok orang yang menjual jasa kepentingan orang banyak, seperti pembuat sepatu, pekerja pabrik, dan penjahit. Dua bentuk ijarah pekerjaan didasarkan pada pendapat ulama fiqh dan diizinkan oleh hukum (Hasan, 2018).

## 2. Karyawan (Tenaga Kerja)

### a. Pengertian karyawan

Karyawan ialah pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan dibayar serta dijamin (Hasibuan, 2006). Ada beberapa jenis karyawan yaitu ada karyawan kontrak dan tetap, Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin

perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Sedangkan Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi (Mallu, 2015).

b. Hak karyawan

Hak karyawan tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu (Ayuningtyas, 2003) :

1) Hak mendapatkan gaji yang layak

Pekerja/buruh anak harus menerima upah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja tidak boleh lebih rendah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah pada tahun 2003 sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat 1 UU No.. Jika pengusaha setuju membayar kurang upah minimum, maka perjanjian tidak sah menurut Pasal 91 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Undang, 2020).

2) Hak memperoleh upah

Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang Sumber Daya Manusia Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang hak menerima gaji upah, yang mengatur: “Upah ialah hak pekerja/buruh, yang dapat diperoleh pengusaha dan berupa uang. pemberi kerja pemberi kerja membayar pekerja/buruh yang ditunjuk dan membayar sesuai dengan perjanjian, perjanjian peraturan kerja, termasuk tunjangan atas pekerjaan dan/jasa yang telah akan dilakukan oleh pekerja/pekerja dan anggota keluarganya.”

3) Hak mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama

Pasal 5 mengatur hak atas kesempatan yang sama, yang menyatakan: “Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi”. Sementara itu, Pasal 6 mengatur hak atas perlakuan yang sama, yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh berhak diperlakukan sama tanpa diskriminasi oleh majikan”.

4) Hak mendapat pelatihan kerja

Pasal 11 “UU Sumber Daya Manusia” No. 13 Tahun 2003 mengatur hak mendapatkan pelatihan kerja: “Setiap pekerja berhak memperoleh dan/meningkatkan dan/mengembangkan kemampuan kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. melalui pekerjaan”.

5) Hak penempatan tenaga kerja

Pasal 31 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam memilih, memperoleh berganti pekerjaan, dan memperoleh penghasilan yang layak didalam dan diluar negeri.

6) Hak memiliki waktu kerja yang sesuai

Sebagaimana dinyatakan dalam ayat 2 Pasal 77 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003: Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu, 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

- b) 8 (delapan) jam, 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam, 1 (satu) minggu, 5 (lima) hari kerja dalam waktu 1 (satu) minggu.

7) Hak mendapatkan kesehatan & keselamatan kerja

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 86 Undang-Undang Sumber Daya Manusia No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan sebagai berikut:

- a) keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) etika dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta nilai-nilai agama

8) Hak mendapatkan kesejahteraan

membahas imbalan kerja, Pasal 99 Undang-Undang Sumber Daya Manusia No. 13 Tahun 2003 mengatur:

Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

9) Hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh

Pasal 104 Undang-Undang Sumber Daya Manusia No. 13 Tahun 2003 mengatur setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, yang dapat menjadi wadah bagi pekerja menyampaikan keinginannya kepada perusahaan.

10) Hak cuti

Selain pengaturan jam kerja, pengaturan hak cuti karyawan tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Pasal 79 mengatur pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan liburan bagi pekerja/buruh. Cuti yang diberikan oleh perusahaan paling lambat 12 hari kerja setelah karyawan bekerja terus menerus selama satu tahun.

Bagi pegawai perempuan, diatur pegawai perempuan tidak perlu masuk kerja pada hari pertama dan kedua haid. Jika pegawai wanita yang sedang haid merasa sakit, laporkan kepada majikan sesuai Pasal 81(1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

#### 11) Hak khusus karyawan perempuan

Selain cuti pada hari pertama dan kedua nyeri haid, UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur beberapa hak lain bagi karyawan perempuan. Misalnya, pekerja wanita berhak atas istirahat 1,5 bulan sebelumnya, wanita yang melahirkan mengalami keguguran kandungan berhak atas waktu istirahat yang sama sebagaimana diatur dalam Pasal 82

#### c. Kewajiban karyawan

Ada 3 kewajiban karyawan yang penting yaitu :(amalia, 2019)

##### 1) Kewajiban ketaatan

Karyawan yang masuk kesuatu perusahaan, karena telah dibatasi oleh perusahaan, harus mentaati dan menaati perintah dan petunjuk perusahaan, serta menanggung akibatnya. Namun jika perintah dianggap

tidak etis dan tidak masuk akal maka karyawan tidak harus mematuhi semua perintah yang dikeluarkan oleh atasan.

2) Kewajiban kerahasiaan

Kewajiban kerahasiaan ialah kewajiban menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dengan menjalankan profesi tertentu.

3) Kewajiban loyalitas

Konsekuensi lain seorang karyawan yang bekerja diperusahaan ialah harus loyal kepada perusahaan. Ia harus mendukung tujuan dan visi misi perusahaan. Karyawan yang sering berganti pekerjaan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dipandang tidak etis karena hanya fokus pada hal-hal materi. Dia tidak memiliki dedikasi nyata perusahaan tempat dia bekerja. Jadi beberapa perusahaan menganggap perilaku seperti tidak etis, dan yang lebih ekstrim lagi ialah mereka menganggap perilaku seperti tidak etis.