

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Deskripsi Kasus Perkasus**

Berdasarkan isi wawancara yang penulis lakukan kepada responden, maka diperoleh gambaran mengenai sejumlah kasus yang diteliti, di dalam deskripsi kasus perkasus ini, penulis hanya menguraikan secara singkat yang meliputi identitas responden, gambaran tentang tanggung jawab tenaga pengajar terhadap jam kerja, alasan yang mempengaruhi terjadinya dan akibat yang ditimbulkan dari tanggung jawab tenaga pengajar terhadap jam kerja. Di dalam deskripsi kasus perkasus ini, penulis hanya menyebutkan nama inisial responden. Hal ini demi terjaganya kerahasiaan dan nama baik responden, serta merupakan syarat permintaan dari para responden dalam memberikan jawabannya. Yang akan diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Kasus I**

###### **a. Identitas Responden**

Nama	: MN
Umur	: 20 tahun
Pendidikan	: SMA
Pekerjaan	: Honorer

#### b. Uraian Kasus I

MN adalah seorang pegawai honorer dalam lingkungan sekolah tempatnya mengajar, dengan tugas yang diberikan kepadanya sebagai wali kelas II, yang mengharuskan untuk datang setiap hari untuk mengajar. Namun dalam aktivitasnya sehari-hari terdapat suatu ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki dan kedisiplinan dalam pekerjaan.

Meskipun rumah MN berdekatan dengan sekolah tempat mengajar, namun ia sering tidak masuk mengajar. Dengan alasannya karena malas atau ada hambatan lain, dan diperoleh informasi lain dari sekolahnya menunjukkan, bahwa kemampuannya dalam mengajar masih kurang memadai dalam memberikan pelajaran maupun menguasai keadaan didalam kelas waktu mengajar.

Adapun jam mengajar yang seharusnya di lakukannya dalam 1 minggu adalah 26 jam dalam 1 minggu. Sedangkan maksimalnya mengajar dalam seminggu adalah 30 jam pelajaran, dan minimalnya dalam mengajar dalam seminggu adalah 18 jam pelajaran. Namun yang ia lakukan dalam waktu mengajar kurang dari 18 jam pelajaran yang telah di sepakati, yakni yang dilaksakannya dalam memasuki waktu pelajaran adalah 12 jam pelajaran dalam 1 minggu.

Dalam hal ini terdapatlah kekurangan dalam jumlah waktu mengajar yang seharusnya ia lakukan yaitu 26 jam pelajaran dalam 1 minggu yang telah disepakati. Meskipun kesepakatan itu dilakukan dengan secara lisan bukan berarti tidak dilaksanakan.

Namun pihak sekolah tidak pernah memotong gajinya serta tidak pula menegur atau memberikan sanksi. Karena memang tidak memaksa MN harus

aktif mengajar, sebab kemampuannya memang tidak seberapa dalam mengajar.

## 2. Kasus II

### a. Identitas Responden

Nama : ML

Umur : 49 tahun

Pendidikan : D2

Pekerjaan : PNS

### b. Uraian Kasus II

Mengajar memang suatu yang selalu dilakukan oleh seorang guru, sekaligus keharusan baginya sebagai pengajar, ML adalah seorang wali kelas II, dan mengharuskannya selalu hadir setiap hari di sekolah untuk masuk mengajar dan memiliki tanggung jawab dalam hal kedisiplinan dalam kehadirannya.

Dalam aktivitasnya mengajar sehari-hari, kadang juga terlambat masuk atau tidak masuk mengajar, dengan memakan waktu lama atau mengurangi jam pelajaran yang semestinya. Penyebabnya karena alasan teknik seperti kerusakan kendaraan, kesibukan dan juga sulitnya untuk mencari taksi.

Ketidakhadiran tepat pada waktunya atau ketidakhadiran beberapa hari itu menjadikannya mendapat teguran yang diberikan baik secara lisan maupun tertulis oleh kepala sekolah. Karena menyebabkan guru lain terpaksa mengisi atau menggantikannya sementara selama jam pelajaran kosong.

Adapun jam mengajar yang seharusnya di lakukannya dalam 1 minggu untuk kelas II adalah 26 jam dalam 1 minggu. Sedangkan maksimalnya mengajar dalam seminggu adalah 30 jam pelajaran untuk kelas II, dan minimalnya dalam

mengajar dalam seminggu adalah 18 jam pelajaran. Namun yang ia lakukan dalam waktu mengajar kurang dari 18 jam pelajaran yang telah di sepakati, yakni yang dilaksakannya dalam memasuki waktu pelajaran adalah 14 jam pelajaran dalam 1 minggu.

Dalam hal ini terdapatlah kekurangan dalam jumlah waktu mengajar yang seharusnya ia lakukan yaitu minimal 18 jam pelajaran dalam 1 minggu yang telah disepakati. Karena itu ia sering dinasehati oleh kepala sekolah setempat baik secara lisan namun belum sampai pada tahap secara tertulis.

### 3. Kasus III

#### a. Identitas Responden

Nama : MO  
Umur : 21 tahun  
Pendidikan : SMA  
Pekerjaan : Honorer

#### b. Uraian Kasus III

MO adalah seorang tenaga honorer, MO diberikan amanah oleh kepala sekolah untuk menjalankan kewajibannya sebagai wali kelas I. Ia menjadi pengajar honorer bersama dengan seorang temannya yang juga sama-sama sebagai pegawai honorer, Namun temannya hanya bertugas sebagai pengajar muatan lokal yaitu mengajar mengaji. Yang jam mengajarnya tidak sama dengannya yaitu dalam satu minggu mengajar jumlahnya adalah 6 jam pelajaran.

Keberadaannya mengajar disekolah ini karena dimohon oleh kepala sekolah yang bersangkutan, sebab sekolah itu memang kekurangan tenaga

pengajar. Dan juga karena ingin menambah pengalaman dalam mengajar.

Dalam aktivitasnya mengajar sehari-hari, ia sering mengisi jam pelajaran guru honorer yang lainnya, dalam hal ini tidak lain yakni temannya sendiri. Jika yang bersangkutan terlambat hadir, meskipun terlambatnya hanya beberapa menit saja, ia tetap mengisikan waktu kosong tersebut. Namun apabila sudah datang pengajar yang bersangkutan MO tetap saja meneruskan belajarnya. Dan tidak mempersilahkan kepada pengajar yang bersangkutan untuk meneruskan.

MO memang selalu rajin mengajar atau hadir di sekolah, dikarenakan tugasnya sebagai wali kelas yang sadar akan kehadirannya sangat diharapkan oleh sekolah maupun oleh siswa-siswanya untuk mendapatkan pelajaran darinya. Namun dalam hal memasuki kelas yang kosong diminta atau tidak diminta itu kadang timbul masalah, karena melakukannya tanpa meminta izin terlebih dahulu terhadap pengajar yang bersangkutan. Dengan alasan agar gajinya bertambah nantinya.

Adapun jam mengajar yang seharusnya di lakukannya dalam 1 minggu adalah 26 jam dalam 1 minggu. Sedangkan maksimalnya mengajar dalam seminggu adalah 30 jam pelajaran, dan minimalnya dalam mengajar dalam seminggu adalah 18 jam pelajaran. Namun yang ia lakukan dalam waktu mengajar lebih jam pelajaran yang telah di sepakati adalah 26 jam perminggu , yakni yang dilaksakannya dalam memasuki waktu pelajaran adalah kadang 28 bahkan lebih jam pelajaran dalam 1 minggu. Itu dikarenakan jam

Dalam hal ini dikarenakan jam mengajar mengaji dilakukan pada akhir jam pelajaran, jadi murid-muridnya sudah pulang dan kebetulan itu waktu pulang

juga baginya. Tetapi masih saja ingin mengajar.

Meskipun kesepakatan itu dilakukan dengan secara lisan bukan berarti ia bisa mengambil lagi jam mengajar orang lain dengan semauanya.

Karena itu kadang-kadang timbul masalah dengan teman seprofesinya. Sebab yang lain merasa kurang senang dengan digantikan sebab hanya terlambat hadir beberapa menit saja, dan juga karena jarak rumahnya relatif berdekatan dengan sekolah tersebut.

#### 4. Kasus IV

##### a. Identitas Responden

Nama : MK

Umur : 46 tahun

Pendidikan : D2

Pekerjaan : PNS

##### b. Uraian Kasus IV

MK adalah seorang pengajar yang telah lama mengabdikan dirinya untuk mengajar sebagai wali kelas IV, di sekolah tempatnya mengajar dan sudah sepantasnya menjadi panutan bagi semua pengajar yang lain dan siswanya akan pengalaman dari kehidupannya itu.

Namun pada kenyatannya dalam aktivitasnya mengajar sehari-hari, ia sering tidak masuk untuk mengajar atau memberikan pelajaran kepada anak didiknya, kalau pun masuk mengajar hanya dilakukan sebentar saja karena dalam memasuki jam pelajarannya sudah berjalan beberapa menit, jadi waktu yang

tersedia hanya tinggal sisanya. Meskipun tidak ada alasan atas keterlambatan yang dilakukan tidak menimbulkan akibat yang terlalu berubah terhadap profesinya sebagai pengajar. Namun berakibat pada berkurangnya waktu atau jam kerja untuk mengajar disekolah tersebut yang telah diamanahkan pada yang bersangkutan, sehingga mengurangi kewajiban mengajarnya untuk siswa-siswanya untuk mendapatkan pelajaran.

Adapun jam mengajar yang seharusnya di lakukannya dalam 1 minggu adalah 36 jam pelajaran dalam 1 minggu untuk mulai kelas III, IV, V, dan VI. dan minimalnya dalam mengajar dalam seminggu adalah 24 jam pelajaran. Namun yang ia lakukan dalam waktu mengajar kurang dari 24 jam pelajaran yang telah di sepakati, yakni yang dilaksakannya dalam memasuki waktu pelajaran adalah 20 jam pelajaran dalam 1 minggu.

Dalam hal ini terdapatlah kekurangan dalam jumlah waktu mengajar yang seharusnya ia lakukan yaitu 36 jam pelajaran dalam 1 minggu yang telah disepakati.

## 5. Kasus V

### a. Identitas Responden

Nama : KA  
Umur : 50 tahun  
Pendidikan : D2  
Pekerjaan : PNS

### b. Uraian Kasus V

KA adalah seorang wali kelas V (lima) dan pengajar yang amat disegani

dilingkungan tempatnya mengajar, karena beliau menjalankan segala aktivitas dalam sekolah terlihat sangat disiplin baik dalam masuk mengajar maupun saat pulang. Beliau juga banyak disenangi oleh siswanya maupun teman-teman seprofesinya.

Dalam aktivitasnya sehari-hari, ia selalu menjalankan kewajibannya sebagai pengajar sebagaimana seharusnya, yakni jam mengajar beliau dalam seminggu adalah 36 jam pelajaran perminggu dan beliau menjalankannya dengan penuh tanggung jawab. Sehingga terciptalah keseimbangan antara hak dan kewajiban yang telah dijalankan serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas, ditambah dengan murah senyum dan selalu ramah terhadap rekan-rekannya dan beliau selalu berusaha untuk hadir ke sekolah untuk mengajar. Apabila beliau tidak hadir ke sekolah dikarenakan sakit dan ada urusan yang tidak dapat ditinggalkan, serta meminta izin terlebih dahulu. Dalam hal ini KA telah menjalankan tugasnya yang telah diamanahkan kepadanya. Dari kedisiplinannya itulah beliau memberikan contoh yang baik kepada yang lain terutama untuk para siswa-siswanya. Bagi beliau mengajar adalah suatu kepuasan tersendiri apabila anak didiknya paham dan mengerti apa yang telah beliau jelaskan.



Untuk lebih jelas, maka rekapitulasi dari 5 kasus yang telah diuraikan pada matrik berikut ini:

### MATRIK

#### TANGGUNG JAWAB TENAGA PENGAJAR TERHADAP JAM KERJA DI KECAMATAN BATU BENAWA KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH

No	Gambaran Umum Mengena Tanggung jawab Tim Pengajar terhadap Jam Kerja	Faktor-faktor yang Melatarbelakangi	Dampak yang Dtimbulkannya
I	Tidak bertanggung jawab karena sering tidak masuk dan kurang professional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Malas karena kemampuan mengajarnya kurang professional.</li> <li>- Karena dianggap biasa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengurangi jam kerja</li> <li>- Meninggalkan kewajiban</li> <li>- Memberikan contoh yang buruk</li> </ul>
II	Tidak bertanggung jawab karena tidak disiplin dalam kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sulitnya alat transportasi untuk menuju tempat mengajar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Murid terlantar</li> <li>- Mengurangi jam kerja</li> </ul>
III	Tidak bertanggung jawab karena mengambil hak orang lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanpa meminta izin kepada pengajar yang bersangkutan untuk memasuki kelas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurang disenangi oleh teman-teman seprofesinya</li> </ul>

IV	Tidak bertanggung jawab karena tidak disiplin terhadap amanah	- Malas karena sering tidak masuk untuk mengajar pada waktu yang telah di tentukan.	- Mengurangi jam kerja
V	Bertanggung jawab	- Menjalankan tugas dengan sebagaimana seharusnya.	- Terciptanya kedisiplinan

## B. Analisis

Dilihat dari segi sifatnya, ijarah itu ada dua macam, yaitu ijarah yang bersifat manfaat, dan ijarah yang bersifat pekerjaan. Ijarah yang terjadi antara pihak yang memberikan upah dan menerima upah termasuk ijarah yang bersifat pekerjaan.

Pada dasarnya, dalam upah mengupah harus ada persetujuan yang jelas antara pemberi upah dan pekerja yang memberi upah mengenai ketentuan upah, dan batas-batas pekerjaan yang harus dikerjakan, serta jam kerja. Hal ini bertujuan agar pekerja tidak semena-mena terhadap pekerjaan.

Adapun ijarah yang mentransaksikan pekerjaan kepada seorang pekerja, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang menjadi objek ijarah tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban musta'jir (pekerja) sebelum berlangsung akad ijarah, seperti membayar utang, menyusui anak, dan lain sebagainya. demikian pula tidak sah

mengupah pekerjaan ibadah, seperti shalat, puasa dan lain-lain.

b. Pekerjaan tersebut haruslah jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah semalaman atau sebulan, atau tidak ada batas waktunya (setiap hari). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan, sebab menimbulkan kesewenang-wenangan dan memberatkan pihak pekerja, seperti sering dialami pembantu rumah tangga.<sup>1</sup>

c. Pekerjaan yang menjadi objek ijarah haruslah pekerjaan yang dibolehkan, baik dan tidak bertentangan dengan syara'. Tidak dibenarkan upah-mengupah dalam hal maksiat, karena maksiat wajib ditinggalkan. Orang yang diupah untuk membunuh seseorang secara aniaya, atau menyewa rumahnya sebagai tempat berjudi, maka termasuk *ijarah fasid*.<sup>2</sup>

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana tinjauan hukum Islam mengenai al-Ijarah dalam tanggung jawab tenaga pengajar terhadap jam kerja yang telah diuraikan sebelumnya yang berjumlah 5(lima) kasus, setelah memperhatikan data-data yang diperoleh, baik yang didiskripsikan perkasus maupun rekapitulasi kasus dalam bentuk matrik, maka berikut ini akan dianalisis permasalahan tersebut sebagai berikut:

Dari lima kasus yang diteliti, kasus-kasus tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu peristiwa *Ijarah* (upah-mengupah). Karena adanya suatu perjanjian kerja dan imbalan dari pekerjaan tersebut. Upah mengupah yang dilaksanakan didalam delapan kasus yang diteliti ini masuk dalam kategori *Ijarah Perjanjian*

---

<sup>1</sup> Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalat Kontekstual*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), h. 185.

<sup>2</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid 13, h. 13.

kerja.

Dari lima kasus yang diteliti, rukun dalam upah mengupah atau *ijarah* yaitu adanya *aqid* yaitu kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja, yang terdiri dari *muajjir* (orang yang memberi upah) dan *musta'jir* (orang yang menerima upah). Adanya *ma'qud'alaih* yaitu upah atau manfaat. Dan adanya *shigat* atau lafaz yang menunjukkan kepemilikan manfaat dengan penggantian, hal ini ditandai dengan digambarkannya orang yang memberi upah, dan disetujuinya keinginan itu oleh orang yang menerima upah.

Akan tetapi meski rukun dari *al-Ijarah* (upah mengupah) dari lima kasus yang diteliti tersebut sudah terpenuhi, namun masih ada beberapa kasus yang syarat-syarat *al-Ijarah* (upah mengupah)nya masih belum terpenuhi.

Adapun syarat-syarat *al-Ijarah* itu antara lain:

1. Kerelaan kedua belah pihak yang berakad untuk melakukan akad *Ijarah* apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad, maka akadnya tidak sah.

Dari lima kasus diatas, tidak ada kasus yang dalam melakukan akad *Ijarah* dilaksanakan dengan terpaksa sehingga syarat ini terpenuhi oleh semua kasus diatas.

2. Kejelasan atau ketentuan manfaat dengan ditentukan waktu atau pekerjaannya.

Pada lima kasus dalam melaksanakan *Ijarah* mereka sudah mengetahui dengan jelas tentang manfaat, baik itu tujuan, waktu ataupun pekerjaan. Sehingga syarat ini sudah terpenuhi.

Akan tetapi pada kasus I, II, III, dan IV orang yang diupah untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu mengajar yang terkait dalam masalah waktu mengajar. Mereka kurang konseten dalam pelaksanaannya. Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa tanggung jawab dari waktu mengajar tersebut belum terlaksana sebagaimana mestinya.

Ahmad Azhar Basyir mengatakan:

“ Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas, kejelasan manfaat kerja itu dapat diperoleh dengan pembatasan waktu atau pekerjaan yang dilakukan.<sup>3</sup>

3. Diketahui upah, karena tanpa diketahui upah ini ditakutkan adanya unsur penipuan.

Pada lima kasus diatas orang yang melakukan pekerjaannya sudah mengetahui dengan jelas berapa bayaran atau upah yang akan mereka terima atas terlaksananya tanggung jawab yang diberikan.

Akan tetapi pada kasus III orang yang menerima upah untuk mengajar lebih pada jam kerja yang ditanggungnya dengan memasuki kelas yang kosong, yakni telambatnya pengajar yang bersangkutan, dan dengan berharap adanya upah lebih dari yang ia terima nantinya.

4. Manfaat yang menjadi objek perjanjian adalah manfaat yang dibolehkan bukan yang diharamkan dan bukan pula yang diwajibkan. Jadi tidak dibenarkan terjadinya upah mengupah terhadap sesuatu yang dilarang agama.

Pada lima kasus diatas orang yang diupah untuk mnjalankan tugasnya

---

<sup>3</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, (Bandung: Mizan, 1993), h. 192.

sebagai pengajar itu dituntut untuk aktif mengajar selama waktu yang sudah ditentukan. Dan tidak diminta untuk melakukan hal-hal atau perbuatan yang dilarang agama. Sehingga syarat ini bisa dikatakan terpenuhi.

5. Didalam melakukan akad *ijarah* tidak boleh ada unsur penipuan, baik dari *mujjir* maupun *musta'jir*.<sup>4</sup>

Pad kasus I, II, II, dan IV, terjadi penipuan oleh *musta'jir* kepada *muajjir* yaitu *muta'jir* tidak memenuhi perjanjian yang telah disepakati, yang mana perjanjian awal *musta'jir* bertanggung jawab atas jam kerja yang telah diberikan dan diamanahkan kepadanya, akan tetapi kenyataanya pada saat mengajar tersebut dilaksanakan, *musta'jir* tidak melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Yang seharusnya masuk pada jam mengajar ada yang terlambat sampai beberapa jam pelajaran telah berlangsung.

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa terjadi penipuan oleh *musta'jir* terhadap *muajjir*. Dengan demikian jelaslah bahwa syarat ini tidak terpenuhi, dan ini menyebabkan pelaksanaan *ijarah* (upah mengupah) menjadi tidak sah.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya tidak terpenuhinya al-*ijarah* atau upah mengupah adalah sebagai berikut:

1. Karena kemampuan mengajar kurang professional (pada kasus I).
2. Sulitnya mendapatkan alat transportasi untuk menuju tempat mengajar (pada kasus II dan IV).
3. Tidak ada sebelumnya meminta izin kepada yang bersangkutan untuk memasuki kelas yang kosong (pada kasus III).

---

<sup>4</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), h. 35.

4. Menjalankan pekerjaan dengan sebaiknya (pada kasus V).

Adapun dampak yang ditimbulkan dari tidak terpenuhinya tanggung jawab terhadap jam kerja adalah sebagai berikut:

1. Upah yang diterima dari terpenuhinya pekerjaan dan kewajiban serta tidak merugikan orang lain (pada kasus V).

2. upah yang diterima dari terlaksananya pekerjaan yang diamanahkan kepadanya dan dengan memasuki kelas yang kosong tanpa meminta izin sebelumnya dengan pengajar yang bersangkutan dengan kelas tersebut adalah tidak disenanginya oleh teman seprofesinya, karena telah mengambil hak orang lain dengan tidak meminta izin sebelumnya.

Upah yang diterima dari adanya tambahan jam mengajar tersebut baginya menambah pemasukan keuangan bagi si penerima. Ini merupakan dampak positif pada yang diupah lebih, namun merugikan orang lain (pada kasus III).

3. Mengurangi jam mengajarnya yang sudah seharusnya dilaksanakan dan meninggalkan kewajibannya, murid-murid terlantar dan mengambil hak orang lain untuk menggantikan sementara, serta tidak adanya kedisiplinan terhadap waktu yang sudah di amanahkan kepadanya dan memberikan contoh yang kurang baik terhadap orang lain (pada kasus I, II dan IV).

Menurut pandangan hukum Islam, *ijarah* (upah mengupah) akan dikatakan sah apabila rukun dan syarat dari *ijarah* tersebut sudah terpenuhi. Adapun rukun dari *Ijarah* (upah mengupah) adalah sebagai berikut:

1. *Aqid*, yaitu orang melakukan pekerjaan, yang terdiri dari *muajjir* (oaring

yang memberi upah) dan *musta'jir* (orang yang menerima upah).<sup>5</sup> Golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa untuk melakukan *aqid Ijarah* mestilah orang yang dewasa, tidak cukup hanya sekedar sudah mumayyiz.<sup>6</sup>

2. *Ma'qud'alaih*, yaitu upah dan manfaat.

3. Sighat atau lafaz yang menunjukkan akan kepemilikan manfaat dengan penggantian, yang disebut dengan ijab dan qabul.<sup>7</sup> Ijab adalah suatu penjelasan yang bersumber dari salah satu orang yang berakad untuk menggambarkan keinginan dalam mengadakan akad. Qabul adalah suatu jawaban setelah adanya ijab untuk menerangkan persetujuan.

Pada lima kasus yang dikemukakan diatas, rukun Ijarah (upah mengupah) sudah terpenuhi. Dikatakan terpenuhi karena adanya kedua belah pihak yang melakukan perjanjian untuk melaksanakan tugas yang diberikan (orang yang mengupah dan orang yang menerima upah), bayaran yang diterima oleh pengajar dan kesepakatan kerja yang berupa tanggung jawab yang diberikan.

Akan tetapi semua rukun telah terpenuhi, *Ijarah* (upah mengupah), belum bisa dikatakan sah apabila belum terpenuhinya syarat-syarat *Ijarah* tersebut.

Adapun syarat-syarat itu adalah:

1. Kerelaan kedua belah pihak yang berakad untuk melakukan akad *ijarah* apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad, maka akadnya tidak sah.

2. Kerelaan manfaat dengan ditentukannya waktu atau pekerjaan. Jadi

---

<sup>5</sup> Abdurrahman Al Jaziri, *Al fiqhu 'Ala Mazahibil Arbaah*, (Beirut: Daar Al Fikr, 1986), h. 98.

<sup>6</sup> Helmi Karim, *Op Cit*

<sup>7</sup> Abdurrahman al Jaziri, *Loc Cit*



manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas, kejelasan manfaat kerja itu dapat diperoleh dengan pembatasan waktu atau pekerjaan yang dilakukan.<sup>8</sup>

3. Diketahui upah, karena tanpa diketahui upah ini ditakutkan adanya penipuan.<sup>9</sup>

4. Hendaknya manfaat yang dijadikan objek perjanjian ini adalah manfaat yang dibolehkan bukan yang diharamkan dan bukan pula yang diwajibkan.<sup>10</sup> Ini berarti bahwa agama tidak membenarkan terjadinya upah mengupah terhadap sesuatu perbuatan yang dilarang agama.

5. Didalam melakukan akad *ijarah* tidak boleh ada unsur penipuan, baik dari *muajjir* ataupun *musta'jir*.<sup>11</sup> Banyak ayat atau riwayat tentang tidak bolehnya berbuat khianat ataupun menipu dalam berbagai lapangan kegiatan, dan penipuan amat dicela agama. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah An-Nisa ayat 58: yang artinya:

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*<sup>12</sup>

Amanah adalah sesuatu yang diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara dan dikembalikan bila saatnya atau bila diminta oleh pemiliknya.

---

<sup>8</sup> Abdurrahman Al Jaziri, *Loc Cit*

<sup>9</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Loc Cit*

<sup>10</sup> Helmi Karim, *Op. Cit*, h. 36.

<sup>11</sup> Helmi Karim, *Op Cit*, h. 35.

<sup>12</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 113.

Amanah adalah lawan dari khianat yang merupakan sendi utama interaksi. Amanah tersebut membutuhkan kepercayaan dan kepercayaan itu melahirkan ketenangan batin yang selanjutnya melahirkan keyakinan.<sup>13</sup>

Jadi jika tidak mampu dan tidak bisa berlaku amanah, lebih baik tanggung jawab tersebut dilepaskan saja atau diserahkan kepada orang yang mampu untuk menjalankan tugas yang sangat mulia tersebut.

Juga menurut hadits yang diriwayatkan dari Abu Hurairah Nabi bersabda:

عن أبي هريرة قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ادا الامانة الى من ائتمنك, ولا تخن من خانك (رواه ابودود).<sup>14</sup>

Artinya: “*Dari Abu Hurairah r.a, katanya Rasulullah Saw bersabda:*

*“Sampaikanlah amanah itu pada yang empunya dan janganlah kamu berkhianat pada orang yang telah berkhianat kepadamu”. (HR. Abu Daud).<sup>15</sup>*

Dari 5 (lima) kasus yang telah dikemukakan diatas ada 1 (satu) kasus yang sudah memenuhi rukun dan syarat *Ijarah* (upah mengupah) dalam tanggung jawab terhadap jam kerja yitu pada kasus V. Sehingga *Ijarah* (upah mengupah) dalam hal ini bisa dikatakan sah dan sesuai dengan hukum Islam.

Akan tetapi ada 4 (empat) kasus diatas, yang tidak memenuhi syarat-syarat *Ijarah*, yaitu I, II, III, IV. Sehingga *Ijarah* (upah mengupah) dalam kasus-kasus ini bisa dikatakan tidak sah dan tidak sesuai dengan hukum Islam.

<sup>13</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Ciputat: Lentera hati, 2000), Cet ke- 1, h. 457.

<sup>14</sup> Abu Daud, *Sunan Abi Daud*, (Beirut: Daar Al-Fikr, 1420 H), Jilid III, h. 276.

<sup>15</sup> Moh Ismail, *Terjemah Buluqhul Maram*, (Surabaya: Putra Al- Ma’arif, 1992), h. 461-462.

Adapun syarat-syarat yang tidak terpenuhi pada kasus diatas adalah:

1. Adanya kejelasan mengenai upah, karena tanpa diketahui upah ini ditakutkan adanya unsur penipuan (pada kasus I, III ).

“Diketahui upah, karena tanpa diketahui upah ini ditakutkan adanya unsure penipuan.<sup>16</sup>

*Chairuman Pasaribu dan Suharwardi* mengatakan:

“Apabila salah satu rukun tidak terpenuhi maka perjanjian menjadi batal, dan apabila salah satu syarat tidak terpenuhi maka perjanjian tidak sah”.

2. Di dalam melakukan akad ijarah tidak boleh ada unsur penipuan, baik dari muajjir ataupun musta’jir (pada kasus II, IV).

“Sesungguhnya Allah SWT memerintahkan agar menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya...”<sup>17</sup>

Apabila tidak terpenuhi rukun dan syarat Ijarah, maka berakhir perjanjian yang disepakati”.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Helmi Karim, *Loc Cit*

<sup>17</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al Qur'an, 1997), h. 113.

<sup>18</sup> Chairuman Pasaribu dan Suharwardi, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 58.

