BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.[1]

Hal yang melatarbelakangi terjadinya hubungan kerjasama salah satunya adalah untuk pemenuhan kebutuhan yang ingin dicapai seorang individu. Sebab lain adalah ketidak mampuan atau kurang kesempatan yang dimiliki seorang individu untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya. Di sisi lain, ada pihak yang tidak mempunyai sumber daya namun mempunyai keahlian dan tenaga untuk bekerja. Hubungan seperti itulah yang melahirkan istilah pengusaha dan karyawan. Satu pihak mempunyai sumber daya, pihak lain mengelola sumber daya tersebut, dan pemilik sumber daya memberikan upah atas pekerjaan yang dilakukan.[2]

Syariat Islam memberikan kebebasan terhadap para pemeluknya untuk berusaha dibidang apapun yang ia sukai dengan aturan yang telah digariskan. Jadi setiap muslim boleh berusaha di segala bidang, asalkan tidak merugikan

[1]Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 151.
[2] Ibid.

pihak orang lain, serta tidak mengambil hal milik orang lain dengan cara yang tidak dibenarkan.[3]

Dalam hal perjanjian kerja/perburuhan merupakan perjanjian yang diadakan antar pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan). Lazimnya pemberi pekerjaan memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut.[4]

Perjanjian kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijārah*), yaitu *ijārah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ājir*, *Ājir* ini terdiri dari *ājir* khas yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ājir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ājir* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*.[5]

Dari hubungan kerjasama tersebut lahir hak dan kewajiban. Keduanya adalah komponen yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja sama. Hak yang diberikan kepada pekerja atau karyawan harus sesuai dengan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Sebaliknya, pemilik sumber daya juga harus memenuhi kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Semua komponen-komponen tersebut dirumuskan dalam sebuah perjanjian.

Setiap penjual dan pembeli yang melakukan transaksi memiliki tujuan dasar yang hendak direalisasikan dalam hidupnya. Hal ini dapat terwujud

[3]Abdul Mannan, *Fiqih Lintas Madzhab*, (Kediri: 2013), 7.
[4]Ibid., 152.
[5]Ibid., 152.

dengan perpindahan pemilikan dalam jual beli, memiliki manfaat bagi penyewa suatu barang, hak untuk menahan barang akad dalam gadai (*rahn*), dan lainnya.

Dengan adanya akad akan muncul hak dan kewajiban antara pihak-pihak yang bertransaksi. Dalam jual beli, pembeli berkewajiban untuk menyerahkan uang sebagai harga atas objek transaksi dan berhak untuk mendapatkan barang, sedangkan bagi penjual berkewajiban untuk menyerahkan barang dan berhak menerima uang sebagai kompensasi barang.[6]

Mayoritas ulama berpendapat bahwa asal dari semua transaksi adalah halal. Namun asal dari persyaratan yang di gunakan dalam transaksi memang masih diperselisihkan. Mayoritas ulama berpendapat bahwa persyaratan itu harus diikat dengan nash-nash atau kesimpulan-kesimpulan dari nash berdasar *ijtihad*. Kalangan Hambaliyah dan Ibnu Syurmah serta sebagian para pakar Hukum Islam di kalangan Malikiyah berpendapat lain. Mereka menyatakan bahwa transaksi dan persyaratan itu bebas. Namun demikian telah disepakati bahwa asal dari perjanjian itu adalah keridhaan kedua belah pihak, konsekuensinya apa yang telah disepakati bersama harus dilaksanakan.[7]

Menurut Taufiq yang dikutip oleh Nurul Hak, dalam mengadili perkara sengketa Ekonomi Syari'ah, sumber hukum utama adalah perjanjian, sedangkan yang lain merupakan pelengkap saja. Oleh karena itu, hakim harus memahami apakah suatu *'āqad* perjanjian itu sudah memenuhi syarat dan

[6]Prof. Dr. H. Ismail Nawawi, M.PA, *Fikih Muamalah Klasik Dan Kontemporer* , (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 29.

[7]Ibid.

rukun sahnya suatu perjanjian. Apakah suatu *'āqad* perjanjian itu sudah memenuhi azaz kebebasan berkontrak, azaz persamaan dan kesetaraan, azaz keadilan, azaz kejujuran dan kebenaran serta azaz tertulis. Hakim juga harus meneliti apakah *'āqad* perjanjian itu mengandung hal-hal yang dilarang oleh syari'at Islam, seperti mengandung unsur riba dengan segala bentuknya, ada unsur *ghārar* atau tipu daya, unsur *māisir* atau spekulatif dan unsur *dhulm* atau ketidakadilan. Jika unsur ini terdapat dalam *'āqad* perjanjian itu maka hakim dapat menyimpang dari isi *'āqad* perjanjian itu.[8]

CV. Herba Medica Academy merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang konsultasi kesehatan dan pengobatan herbal. Perusahaan ini melayani pemeriksaan kesehatan, pemeliharaan kesehatan dan menyediakan obat herbal. CV. Herba Medica Academy di Ronowijayan Ponorogo secara keseluruhan memiliki empat belas karyawan. Satu orang merangkap sebagai manager yang bertugas mengawasi jalannya perusahaan sekaligus sebagai karyawan.

Dalam prosedur penerimaan karyawan, sebelum karyawan bekerja terlebih dahulu mereka melalui prosedur interview dan pengamatan kerja di lapangan. Pengamatan kerja di lapangan ini bertujuan untuk mengenalkan calon karyawan tentang bagaimana cara kerja karyawan perusahaan di lapangan. Setelah pengamatan kerja, mereka akan menerima pengumuman apakah diterima bekerja atau tidak. Sebelum terjun ke lapangan, pegawai baru akan menjalani masa *training* kurang lebih selama enam hari tergantung

[8]Nurul Hak, *Ekonomi Islam, Hukum Bisnis Syari'ah* (Yoyakarta: Teras, 2011), 210.

tingkat penguasaan materi pada saat *training*. Namun, perjanjian kerja atau kontrak kerja diperusahaan ini hanya bersifat lisan atau tidak tertulis.

Mekanisme kerja di CV. Herba Medica Academy ini adalah dengan cara karyawan menawarkan jasanya dalam pemeriksaan kesehatan dan obat herbal yang di jual perusahaan kepada masyarakat. Setiap hari karyawan CV. Herba Medica Academy juga wajib menyetorkan uang sebesar Rp. 70.000 ribu rupiah kepada perusahaan. Setoran ini diperoleh dari hasil pemeriksaan kesehatan kepada masyarakat. Untuk setiap pemeriksaan kesehatan, akan dipungut biaya sebesar Rp. 30.000. Pemeriksaan ini dilakukan dengan berkeliling dari satu rumah ke rumah lainnya. Namun, jika dalam sehari karyawan tidak memperoleh pendapatan sebesar Rp. 70.000, karyawan tetap wajib menyetorkan uang kepada perusahaan dengan besaran yang sama. Biasanya uang tersebut berasal dari kantong pribadi karyawan atau bisa dikatan karyawan menambal uang setoran dengan uang pribadi karena uang hasil pemeriksaan tidak mencapai taeget. Tapi apabila dalam sehari karyawan mendapat pemasukan lebih dari Rp.70.000 maka kelebihan uang dari Rp.70.000 tersebut menjadi milik karyawan.[9]

Selain itu dalam menggaji karyawan, CV. Herba Medica Academy ini juga memiliki prosedur tersendiri, yaitu semisal dalam satu bulan seorang karyawan absen dua hari dalam bekerja dengan alasan apapun, maka waktu penerimaan gaji juga mundur dua hari, begitupun seterusnya.[10]

[9]Witriana, *Hasil Wawancara*, 15 Desember 2018.
[10]Nansiuz Dicky, *Hasil Wawancara,*15 Desember 2018.

Sesuai dengan pendapat Taufiq di atas, perjanjian kerja antara CV. Herba Medica Academy dan karyawan terdapat indikasi bahwa dalam perjanjian kerja tersebut terdapat unsur *dhūlm* atau ketidak adilan. Dimana, karyawan yang pemasukannya kurang dari Rp. 70.000 tetap harus menyetor pada perusahaan sebesar Rp.70.000 yang diambil dari kantong pribadi. Hal ini tentu merugikan karyawan.

Dalam prosedur penerimaan gaji di CV. Herba Medica Academy kehadiran karyawan sangat mempengaruhi waktu penerimaan gaji. Jika dalam sebulan karyawan banyak absen kerja dengan alasan apapun tentu waktu penerimaan gaji juga semakin lama. Hal ini berarti karyawan tidak dibenarkan absen masuk kerja dengan segala alasan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis hendak melakukan penelitian lebih mendalam tentang tinjauan Hukum Islam terhadap akad kerja dan prosedur waktu pemberian gaji karyawan di CV. Herba Medica Academy tersebut untuk menuangkannya ke dalam sebuah karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Kerja di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo”.

PONOROGO

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad kerja di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo ?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap setoran hasil kerja di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo?
3. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap *ujrāh* kerja di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis rumuskan diatas, maka secara umum tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kejelasan Hukum Islam terhadap akad kerja di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo.
2. Mengetahui kejelasan Hukum Islam terhadap setoran hasil kerja di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo.
3. Mengetahui kejelasan Hukum Islam terhadap *ujrāh* kerja di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang penulis harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan ilmu hukum serta sebagai bahan kajian untuk dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian berikutnya dalam penelitian mengenai sistem kerja.

2. Secara praktis

a. Bagi Penulis

Membantu meningkatkan kemampuan dalam menginterpretasikan fenomena-fenomena sosial/ekonomi khususnya ekonomi islam yang kompleks dan saling berkaitan.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi perusahan atau masyarakat/kelompok dalam menyusun/membuat kontrak kerja terhadap pegawainya.

E. Telaah Pustaka

Beberapa penelitian yang menggunakan konsep sistem kerja yang direlevansikan dengan tinjauan Hukum Islam, diantaranya adalah sebagai berikut :

Skripsi karya Andi Wirasputra berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Hubungan kerja Di PT. Widiyadara Glorier Indonesia". Dalam skripsi ini,peneliti meneliti tentang perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan dan sales yang tidak sesuai dengan Hukum Islam karena perjanjian tersebut tidak tertulis dan ada unsur *fasid* dalam akad. Dalam

pemberian upah PT. Widiyadara Glorier Indonesia kepada sales juga bertentangan dengan Hukum Islam karena PT. Widiyadara Glorier Indonesia tidak memberikan gaji pokok kepada sales. Sales hanya memperoleh upah dari penjualan produk yang ditawarkan serta bertanggung jawab atas resiko wanprestasi yang dilakukan konsumen.[11]

Skripsi Fina Suci Rohmawati berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap sistem kerja kru PT. Sumber Alam Ekspres Di Kecamatan Kutuarjo Kabupaten Purwokerto Provinsi Jawa Tengah". Skripsi ini membahas tentang ketentuan kerja kru yang hanya disampaikan secara lisan oleh pihak PT. Sumber Alam Ekspres. Hal ini bertentangan dengan undang-undang No. 13 Tahun 2013 dimana pengusaha yang memperkerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan dan hal itu belum dilakukan oleh PT. Sumber Alam Ekspres. Dalam pemberian gaji, PT. Sumber Alam Ekspres menggunakan dua sistem, yaitu pertama untuk kru AKAP, AJAP, dan AJDP menggunakan akad *ijārah* sehingga gaji sudah ditentukan. Kedua, untuk kru AKDP dan pariwisata menggunakan akad *Mudhārabah* dengan gaji ditentukan berdasarkan prosentase pendapatan. Praktik kerja yang dilakukan oleh PT. Sumber Alam Ekspres sudah sesuai dengan Hukum Islam.[12]

Skripsi Hidayat Matien Nur Wachid berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Kontrak Kerja Dan Implementasinya Di Warung Sambel

---

[11]Andi Wirasaputra, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Hubungan Kerja Di PT. Widiyadara Glorier Indonesia," *Skripsi* (Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2014).

[12] Fina Suci Rohmawati, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Kerja Kru PT. Sumber Alam Ekspres Di Kecamatan Kutuarjo Kabupaten Purwokerto Provinsi Jawa Tengah," *Skripsi*, (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017).

Cobek Nyai Ti Yogyakarta". Skripsi ini menjelaskan bentuk kontrak kerja merupakan kontrak tidak tertulis yang disampaikan pada saat wawancara kerja. Berdasarkan asas konsensualisme, perjanjian kerja dapat dicapai dengan kata sepakat dari kedua belah pihak. Tetapi, ada beberapa klausul kontrak kerja di Warung Sambel Cobek Nyai Ti Yogyakarta yang terlihat samar. Diantaranya masa kerja dan penempatan kerja karyawan. Bentuk kontrak kerja di Warung Sambel Cobek Nyai Ti Yogyakarta ini sudah sesuai namun bila dilihat dari segi terpenuhinya asas-asas dalam Hukum Islam ada asas yang belum terpenuhi di antaranya, asas keseimbangan, asas kemaslahatan, asas amanah dan asas janji itu mengikat.[13]

Dari beberapa judul skripsi yang telah ada, ada satu yang memiliki judul hampir serupa dengan penulis yaitu skripsi dari Fina Suci Rahmawati dengan judul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Kerja Kru PT. Sumber Alam Ekspres Di Kecamatan Kutuarjo Kabupaten Purwokerjo Provisi Jawa Tengah. Bedanya dalam skripsi ini penulis mengkaji masalah terkait ketentuan kerja yang hanya disampaikan secara lisan oleh perusahaan atau ketentuan kerjanya tidak tertulis dan ini bertentangan dengan Undang-Undang No. 15 Tahun 2013. Selain itu dalam pemberian gaji perusahaan juga didasarkan pada dua akad berbeda yaitu akad *ijārah* dan *Mudhārabah*.

Sementara pada skripsi kali ini penulis akan fokus pada masalah terkait akad kerja antara perusahan dan karyawan, sistem setoran yang berlaku diperusahaan serta sistem pengupahan yang berlaku di CV. Herba Medika

[13]Hidayat Matien Nur Wachid, "Tinjauan Hukum Islam Terhap Bentuk Kontrak Kerja Dan Implementasinya Di Warung Sambel Cobek Nyai Ti Yogyakarta," *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015).

Academy. Penulis akan membahas tentang bagaimana Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Kerja di CV. Herba Medika Academy di Ronowijayan Ponorogo.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini termasuk jenis penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kehidupan sebenarnya. Penelitian ini pada umumnya bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam kehidupan sehari-hari.[14]

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskripsi yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dan perilaku yang dapat diamati.[15] Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang lebih menekankan pada aspek proses suatu tindakan dilihat secara menyeluruh.[16] Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis memahami fenomena-fenomena yang terjadi di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo.

---

[14] Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010), 6.

[15] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), 40.

[16] Damanuri, *Metodologi Penelitian*, 10.

2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini peneliti berposisi sebagai pengamat penuh atas kegiatan perusahaan yang berlangsung di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo. Pemilihan lokasi ini dilakukan karena pada tempat tersebut terdapat praktik kerja yang menarik untuk diteliti dari sudut pandang Hukum Islam.

4. Data dan Sumber Data

Untuk kelengkapan data dalam penelitian ini maka penyusun harus mencari sumber data yang sesuai dengan data penelitian atau subjek dari mana data dapat diperoleh sumber data untuk penelitian ini diperoleh dari:

a. Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

1) Data tentang akad kerja di CV. Herba Medica Academy
2) Data tentang setoran kerja di CV. Herba Medica Academy
3) Data tentang pengupahan kerja di CV. Herba Medica Academy

b. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek darimana data itu didapat, dalam penelitian ini data-data diperoleh dari informan. Yang dijadikan sumber data dalam penelitian penulisan skripsi ini yaitu :

1) Manager/pihak CV. Herba Medica Academy

2) Karyawan CV. Herba Medica Academy

5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi (pengamatan)

Observasi dilakukan melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan dan perilaku objek sasaran.[17] Metode ini bermanfaat untuk mendukung data yang telah diperoleh sehingga data yang diperoleh benar-benar akurat, yaitu dengan melihat praktik sistem kerja di CV. Herba Medica Academy.

b. Wawancara (interview)

Yaitu pengumpulan sejumlah informasi dengan mengajukan pertanyaan secara lisan pula ciri-ciri utama dalam interview adalah kontak langsung dan tatap muka antara pencari informasi dan pemberi informasi.[18] Dalam hal ini peneliti menggunakan tanya jawab langsung dengan manager perusahaan yang bernama Diki dan karyawan CV. Herba Medica Academy lainnya.

[17] Abdurrahmad Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 104.

[18] Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 165.

c. Dokumentasi

Perolehan data-data dari dokumen-dokumen dan lain-lain.[19] Dilakukan dengan cara mengumpulkan data dokumentasi perusahaan yang dapat berupa brosur obat, brosur lowongan pekerjaan, brosur penyakit yang dapat diperiksa dan *standing banner*.

6. Teknik Pengolahan Data

Agar data yang diperoleh memberi manfaat sesuai dengan yang dibutuhkan maka di perlukan adanya teknik pengolahan data. Semua data yang telah diperoleh akan diolah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Editing

Pemeriksaan kembali semua data yang di peroleh terutama dari segi kelengkapan, kejelasan makna, keselarasan, relevansi dan keseragaman satuan atau kelompok data.[20] Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan semua data mengenai akad kerja, setoran dan *ujrāh* kerja yang terjadi di CV. Herba Medica Academy kemudian memeriksa kelengkapan data sebelum selanjutnya masuk dalam proses pengkodean.

b. Organizing

Mengatur dan menyusun data-data secara sistematis dalam kerangka yang sudah direncanakan sebelumnya, yaitu sesuai dengan

[19] Suharsumi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 146.

[20] Dedung Abdurrahman, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Karunia Alam Semesta, 2003), 16.

permasalahannya. Sehingga menghasilkan bahan-bahan untuk menyusun skripsi.[21] Dalam penelitian ini, setelah data-data dan referensi terkait dengan tentang sistem kerja menurut Islam dirasa sudah cukup, maka penulis tinggal menyusun secara sistematis yang dituangkan dalam bentuk skripsi.

c. Penemuan Hasil Data

Data yang telah melewati proses pengorganisasian, kemudian data dianalisis menggunakan teori yang telah disediakan.[22] Setelah data dianalisis, selanjutnya peneliti menarik kesimpulan terkait dengan tentang praktik sistem kerja di CV. Herba Medica Academy.

7. Teknik Analisis Data

Melakukan analisis lanjutan terhadap hasil pengorganisasian data dengan menggunakan kaidah-kaidah, teori-teori dan dalil-dalil sehingga diperoleh kesimpulan yang relevan. Sehubungan dengan permasalahan yang telah penulis kemukakan sebelumnya, dan agar pembahasan skripsi ini lebih terarah dalam penulisan atau penyusunannya, maka metode yang penulis gunakan adalah metode induktif yaitu suatu cara atau jalan yang dipakai untuk mendapatkan ilmu pengetahuan ilmiah dengan bertitik tolak dari pengamatan atas hal-hal atau masalah yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.[23]

[21]Ibid., 17.
[22]Ibid.
[23] Sudarto, *Metode Penelitian Filsafat* (Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada, 1993), 58.

8. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data terhadap penelitian kualitatif dilakukan dengan ketekunan pengamatan, dan kehadiran peneliti. Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihannya (validitas) dan keandalan (reabilitas), derajat kepercayaan keabsahan data (kredibilitas data).[24]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik untuk menguji keabsahan data, yaitu:

a. *Triangulasi*, yaitu teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.[25] Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *triangulasi sumber* dan *triangulasi teknik*. *Triangulasi sumber* yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek atau membandingkan data yang telah diperoleh dari beberapa sumber atau informan. Sedangkan *triangulasi teknik* adalah penggunaan berbagai teknik pengumpulan data untuk menggali data yang sejenis agar didapatkan data yang valid.
b. Diskusi teman sejawat,[26] yaitu teknik menguji kredibilitas data dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sepemikiran.

[24]Moleong, *Metodologi Penelitian*, 171.
[25]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D edisi ke enam*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 372.
[26]Ibid., 368.

G. Sistematika Pembahasan

Agar lebih mudah dalam pembahasan skripsi ini, maka penulis akan membagi skripsi ini dalam lima bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran untuk memberikan pola pemikiran bagi keseluruhan isi yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KONTRAK KERJA DAN *IJĀRAH*

Bab ini akan dibahas mengenai teori tentang kontrak kerja dan *ijārah*. Meliputi pengertian, perjanjian dalam Islam, berakhirnya akad, dasar hukum, rukun dan syarat, ketentuan waktu, macam-macam dan objek kerja, resiko dan berakhirnya *ijārah*.

BAB III :BENTUK SISTEM KERJA DI CV. HERBA MEDICA ACADEMY RONOWIJAYAN PONOROGO

Bab ini adalah berisi tentang data lapangan meliputi: sekilas tentang CV. Herba Medica Academy, ketentuan kerja, ketentuan pelaksanaan waktu, *job describtion*, dan upah dan gaji.

BAB IV :ANALISIS SISTEM KERJA DI CV. HERBA MEDICA ACADEMY RONOWIJAYAN PONOROGO

Bab ini merupakan analisis Hukum Islam dari praktik kontrak kerja, setoran serta pengupahan di CV. Herba Medica Academy Ronowijayan Ponorogo.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan penutup dari pembahasan skripsi ini, yang berisi kesimpulan akhir dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dan saran-saran dari penulis.

IAIN PONOROGO