

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP TENAGA KERJA CASUAL DI HOTEL
AMARIS PONOROGO CITY CENTER**

SKRIPSI



Oleh:

CHOIRUL MUTAQIN

NIM. 210216113

Pembimbing :

Dr. H. AGUS PURNOMO, M.Ag.

NIP. 1973081198031001

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP TENAGA KERJA CASUAL DI HOTEL
AMARIS PONOROGO CITY CENTER**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi sebagian Syarat-Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Oleh :

CHOIRUL MUTAQIN

NIM 210216113

Pembimbing:

Dr. H. AGUS PURNOMO, M.Ag.

NIP. 1973081198031001

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONORO**

2021



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PENGESAHAN

Proposal atas nama saudara:

Nama :ChoirulMutaqin
NIM : 210216113
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah /Muamalah
Judul :Tinjauhukumislamterhadaptenagakerja casual di hotel Amaris
ponorogo
Hari :Rabu
Tanggal :11 Maret 2020

Dan selanjutnya proposal ini dapat dilanjutkan pada proses penelitian skripsi tahap selanjutnya.

Mengetahui,

Penguji I

Penguji II

Dr. H. Saifullah, M.Ag.
NIP. 196208121993031001

Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag.
NIP. 19730801198031001

Mengesahkan,

Ketua Jurusan

Hukum Ekonomi Syariah



Hj. Atik Abidah, M.Si
NIP.197605082000032001



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Choirul Mutaqin
NIM : 210216113
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja *Casual* di
Hotel Amaris Ponorogo *City Center*



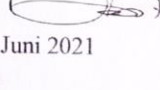
Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 25 Februari 2021

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu
Syariah pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 10 Maret 2021

Tim Penguji:

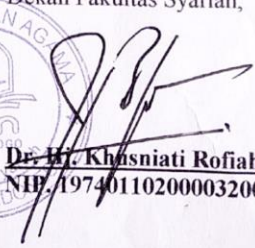
1. Ketua Sidang : Dr. Ahmad Junaidi, M.HI ()
2. Penguji I : Dr. H. Moh. Munir, Lc, M.Ag ()
3. Penguji II : Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag ()

Ponorogo, 03 Juni 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Syariah,




Dr. H. Khasniati Rofiah, M.S.I
NIP. 197401102000032001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Choirul Mutaqin

NIM : 210216113

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)

Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja *Casual* Di Hotel Amaris Ponorogo *City Center*

Menyatakan bahwa naskah skripsi/thesis telah dipeiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethensis.iainponorogo.ac.id adapun isi dan keseluruhan tulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawa dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya

Ponorogo, 03 Juni 2021



CHOIRUL MUTAQIN

NIM. 210216113

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Choirul Mutaqin

Nim : 210216113

Jurusan : Syariah

Fakultas : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja *Casual* Di Hotel Amaris
Ponorogo *City Center*

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima konsekuensi sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 15 Februari 2021

Yang Membuat Pernyataan



Choirul Mutaqin
210216113

ABSTRAK

Mutaqin, Choirul 2020. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja *Casual* di Hotel Amaris Ponorogo *City Center*. Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag.

Kata Kunci/ keyword: hukum Islam, *ijārah*, upah (*ujrah*)

Salah satu perkembangan transaksi *muāmalah* adalah sewa-menyewa atau upah-mengupah, yang dikenal dengan konsep *ijārah*. *Ijārah* dapat didefinisikan sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa, dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah sewa (*ujrah*), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Seperti menjadi tenaga kerja casual salah satunya, si mana jasanya di butuhkan untuk membantu pekerjaan hotel. Pada prinsipnya orang yang bekerja akan mendapatkan imbalan dari apa yang dikerjakan, serta adanya kejelasan akad agar tidak terjadinya perselisihan atau kerugian pada salah satu pihak, baik itu pemberi kerja maupun pihak pekerja. Tetapi di Hotel Amaris Ponorogo, dalam batasan waktu sudah di jelaskan dalam pekerjaannya, namun pada praktiknya sering kali bertambahnya waktu yang mana tidak sesuai dengan akad yang terjadi sebelumnya. Serta sistem pengupahan yang berlaku sering kali menimbulkan permasalahan yakni di karenakan bertambahnya waktu tetapi gaji yang di terima tetap, sehingga terjadinya kerugian dari salah satu pihak.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Bagaimana tinjauan hukum islam terhadap mekanisme akad tenaga kerja *Casual* di Hotel Amaris Ponorogo? (2). Bagaimana tinjauan hukum islam terhadap upah tenaga kerja *casual* perhotelan di Hotel Amaris Ponorogo ?

Adapun jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian lapangan (*field search*) yang menggunakan metode kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis yang digunakan yaitu metode induktif yaitu metode yang menekankan pada pengamatan dahulu, lalu menarik kesimpulan berdasarkan pengamatan. Teori yang digunakan adalah *ijārah*.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya (1) mekanisme akad tenaga kerja *casual* di hotel Amaris Ponorogo *city center* sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam karena sudah memenuhi syarat sah akad *ijārah* dikarenakan kedua belah pihak sama-sama ridho dan rela melakukan kewajibannya dan hak-haknya. (2) dalam pengupahan yang terjadi pada praktik tenaga kerja *casual* di Hotel Amaris Ponorogo *City center* sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Walaupun adanya perbedaan jam kerja antar karyawan namun waktu yang dilakukan sama dengan adanya rolling jadwal tersebut. Sehingga upah yang mereka terima sama. Sudah sesuai dengan ketentuan *fiqh ijārah*. adanya perbedaan jam kerja antar karyawan namun waktu yang dilakukan sama dengan adanya rolling jadwal tersebut. Sehingga upah yang mereka terima sama. Sudah sesuai dengan ketentuan *fiqh ijārah*.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelian.....	6
E. Telaan Pustaka.....	6
F. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	9
2. Kehadiran Penelitian.....	9
3. Lokasi Penelitian.....	9
4. Data Dan Sumber Data.....	10
5. Teknik Pengumpulan Data.....	11
6. Analisis Data.....	12
7. Pengecekan Keabsahan Data.....	12
G. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II : <i>IJARAH</i>	
A. Pengertian <i>Ijarāh</i>	16
B. Dasar Hukum <i>Ijārah</i>	19
1. Dasar Hukum <i>Ijārah</i> Dalam Al-Qur'an.....	20
2. Dasar Hukum <i>Ijārah</i> Dari <i>As-Sunah</i>	22
3. <i>Ijmā'</i>	22
C. Rukun Dan Syarat <i>Ijarāh</i>	23

1. Rukun <i>Ijarāh</i>	23
2. Syarat <i>Ijarāh</i>	25
D. Macam-Macam Akad <i>Ijarāh</i>	27
1. <i>Ijarāh Bi Al-ManāFi</i>	28
2. <i>Ijarāh Bi Al-‘Amāl</i>	29
E. Upah.....	30
1. Sistem Pengupahan	30
2. Pembayaran Upah	32
3. Gugurnya Upah.....	34
F. Hak Dan Kewajiban Para Pekerja.....	36
G. Berakhirnya <i>Ijarāh</i>	37

BAB III :TENAGA KERJA CASUAL DI HOTEL AMARIS

PONOROGO CITY CENTER

A. DATA UMUM	39
1. PROFIL AMARIS HOTEL PONOROGO	
a. Sejarah.....	39
b. Letak Geografis.....	42
c. Visi Dan Misi	43
2. Gambaran Umum Department Hotel Amaris	43
3. Gmbaran Umum Tenaga Kerja <i>Casual</i> 45	
B. Praktik Akad Dan Pembayaran Upah Tenaga Kerja <i>Casual</i> Hotel Amaris Ponorogo <i>City Center</i>	47
1. Mekanisme Akad Tenaga Kerja <i>Casual</i> Di Hotel Amaris Ponorogo <i>City Center</i>	47
2. Mekanisme Pembayaran Tenaga Kerja <i>Casual</i> Di Hotel Amaris Ponorogo <i>Citi Center</i>	51

BAB IV : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP TENAGA KERJA CASUAL DI HOTEL AMARIS PONOROGO CITY CENTER

A. Analisis Hukum Islam Terhadap Mekanisme <i>Akad</i> Tenaga Kerja <i>Casual</i> Di Hotel Amaris Ponorogo <i>City Center</i>	55
B. Analisis Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja <i>Casual</i> Di Hotel Amaris Ponorogo <i>City Center</i>	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan manusia dengan manusia merupakan hubungan yang saling berkaitan dengan bidang *mu'āmalah*. Selain dibidang *mu'āmalah* mencakup hal yang sangat luas, baik yang bersifat umum maupun khusus, seperti perkawinan, kewarisan, hibah, wasiat, jual beli dan lain-lain. Kata *mu'āmalah* sendiri menggambarkan tentang aktivitas seseorang atau beberapa orang dalam kebutuhan masing-masing. Adapun dalam kitab fiqh kegiatan *mu'āmalah* merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain, baik yang bersifat tabbaru' (saling tolong menolong tanpa mengharapkan balasan kecuali dari Allāh SWT). Maupun yang bersifat *ijārah* (sewa menyewa) adapun beberapa akad dalam *ijārah* yang sering kita jumpai iyalah salah satunya akad *ijārah bi al-maal*.

Akad *ijārah* diimplementasikan dalam banyak sektor oleh masyarakat yang berbasis pada sektor jasa biasanya direalisasikan dalam bentuk profesi dan juga pekerjaan perburuhan. Sebagai salah satu akad yang eksis dalam *uqud al-musamma*¹ akad *ijārah* ini dapat digunakan secara *fleksibel* sesuai dengan kebutuhan masyarakat. *Ijārah* ini telah dikembangkan menjadi profesi yang sangat menguntungkan dengan mengandalkan skill yang mutakhir dan mumpuni seperti jasa dokter, *bankir*, *lawyer*, konsultan bisnis. Namun ada juga *ijārah* ini digunakan dalam tataran pekerjaan biasa dan juga mengandalkan tenaga seperti pekerja bangunan, buruh dan lain-lain

¹*Uqud Al-Musamma* Merupakan Pembagian Akad Dalam Bentuk Akad Yang Memiliki Nama Yang Telah Ditentukan Oleh *Syara'* Dengan Didasarkan Pada Dalil-Dalil Yang Terperinci. Menurut Fukaha, Akad-Akad Yang Dikatagorikan Sebagai Uqud Al-Musamma Di Antaranya '*Aqd Al-Bay*', '*Aqd Al-Ijārah*', '*Aqd Al-Wakala*>h, '*Aqd Al-Musyaraka*>h, '*Aqd Al-Mudharaba*>h, Dan Lain-Lain, Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cetakan II, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 108.

Saat ini pekerjaan yang bertumpu pada tenaga perburuhan semakin dibutuhkan oleh masyarakat, seiring semakin banyaknya industri perhotelan di Indonesia, sehingga tingkat permintaan terhadap tenaga kerja harian atau buruh harian (*casual worker*) semakin meningkat. Pihak pengguna jasa buruh dan pihak pekerja harus merumuskan kesepakatan kerja dalam bentuk kontrak yang berisi tentang hak dan kewajiban. Dalam konsep fikih secara tegas fuqaha telah merumuskan pentingnya rukun-rukun akad dibahas dan dirembuk di antara para pihak untuk tercapainya kesepakatan.

Fuqaha juga menegaskan bila tidak ada kejelasan objek kerja dalam akad *ijârah* maka tentu saja salah satu rukunnya berupa *ma'qud 'alaih* tidak terpenuhi sehingga memungkinkan timbulnya potensi perselisihan dan mengakibatkan rusaknya akad². Dalam akad *ijârah* harus dengan jelas para pihak mensepakati bentuk jasa yang akan dilakukan, termasuk penjelasan tentang pekerjaan bila itu dibutuhkan, menjelaskan masa perjanjian kerja itu berlangsung karena tanpa penjelasan waktu tertentu maka objek pekerjaan menjadi tidak jelas, dengan demikian waktu pelaksanaan dan batas waktu pekerjaan tersebut berakhir juga menjadi salah satu persyaratan yang harus disepakati dalam *ma'qu 'alaih*. Menurut fukaha *Syafi'i* kejelasan waktu dalam akad *ijârah* sangat penting karena memiliki konsekuensi terhadap upah atau biaya kerja yang harus dibayar oleh pihak pengguna jasa kepada pekerjanya³.

Berkenaan dengan sewa menyewa jasa berarti berkaitan dengan waktu tempo yang diperlukan. Hal ini dikarenakan sifat *ijârah* temporal, hanya berlangsung dalam waktu tertentu berbeda dengan akad jual beli yang sifatnya permanen karena pengaruhnya merupakan pemindahan kepemilikan suatu barang.⁴ Setelah objek pekerjaan telah dijelaskan dan telah mencapai sebuah kesepakatan maka selanjutnya

²Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Al-Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011) , 393

³ Yarbini Al-Khathib, *Mughniy Muhtaj*, Jilid II, (Beirut: Daar Al-Fikr, 1978), 322.

⁴ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Al-Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, 385

merealisasikan akad para pihak harus menjauhi unsur-unsur kebohongan dan unsur penipuan, baik penipuan dalam bentuk *tadlis* maupun *gharar*⁵ yang dilakukan oleh *mu'ajir* (pihak yang memberikan *ijarah*) maupun penipuan yang dilakukan oleh *musta'jir* (orang yang memakai *ijarah*). Kedua belah pihak yang melakukan akad *ijarah* dituntut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap objek *ijarah*.⁶

Setiap orang yang telah menyatakan kesanggupan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diupah untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya tugas tersebut. Haram baginya melakukan penipuan dan berkhianat dalam pekerjaan. Sebagaimana wajib baginya untuk meneruskan pekerjaan selama waktu pengupahan berlangsung. Ia tidak boleh melewatkan sedikitpun waktu tanpa pekerjaan. Melakukan pekerjaan lain yang tidak bermanfaat disenggang waktu pekerjaan juga dapat melalaikan pekerjaan utama yang seharusnya dikerjakan. Upah orang sewaan adalah hutang yang menjadi tanggung jawab penyewa dan juga hak wajib bagi orang sewa. Penyewa wajib membayarkan tanpa ada penundaan dan pengurangan. Menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan pekerjaan yang telah selesai dilakukan dan manfaat yang diterimanya.⁷

Dengan meningkatnya industri Perhotelan di Indonesia dan semakin meningkatnya Upah Minimum Kerja setiap tahunnya serta kebutuhan hotel untuk melayani pelanggan dengan sabaik baiknya, maka para pembisnis berusaha untuk meminimalisir dan mengoptimalkan peningkatan tersebut agar usahanya tetap berjalan. Dan juga dengan banyaknya tingkat pengangguran di Indonesia tentu, para pekerja akan berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan. Salah satu usaha perhotelan selain menyewakan kamar juga menyewakan tempat "*metiing room*" untuk adanya *event*

⁵*Tadlis* Yaitu Transaksi Yang Mengandung Suatu Hal Yang Tidak Diketahui Oleh Salah Satu Pihak, *Gharar* Yaitu Tindakan Yang Bertujuan Untuk Merugikan Orang Lain.

⁶ Helmi Al. Karim, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta, Raja Grafindo: 2002), 35.

⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'a>malah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 121.

seperti rapat kerja, wedding, maupun pertemuan-pertemuan oleh pihak penyewa tempat di hotel tersebut.

Dalam pelaksanaan event yang disewa oleh pemilik acara di hotel, serta jumlah peserta atau tamu yang ada juga menjadi masalah tersendiri, di karenakan pekerja tetap atau karyawan memiliki tugasnya masing-masing. Maka pihak hotel memperkerjakan orang lain atau menyewa jasa untuk bekerja di hotel dan dengan waktu yang telah di tentukan.⁸

Dalam praktiknya akad yang terjadi antara pihak pemberi dan pihak penyedia jasa akan saling menghubungi, jika hotel sedang dalam kondisi ramai. Pekerja Jasa atau *casual* harus terlihat rapi, baik itu dari segi penampilan maupun kerapian, pihak hotel jika ada event atau kekurangan karyawan akan menghubungi melalui pesan atau lisan untuk menanyakan apa bersedia untuk masuk kerja pada beberapa hari dan jam yang sudah di tentukan untuk memulai.

Tetapi dalam pelaksanaannya sering timbul permasalahan, hal ini sering terjadi adalah tentang batas waktu kerja yang tidak sesuai dengan sighthat akad pada waktu kontrak kerja, yang mana dalam waktunya sering melebihi 8 jam sementara dalam sighthat akad hanya bekerja 8 jam. Hal tersebut terjadi dikarenakan pihak penyewa atau penyelenggara acara waktu yang telah disepakati antara pihak hotel dan penyewa sering molor (terlambat) sehingga pekerja jasa hotel (*casual*) menerima efek dari keterlambatan tersebut.⁹

Masalah selanjutnya yakni terkait upah dari tenaga kerja *casual* yakni upah kesepakatan antara pemberi jasa dan penyedia jasa (*casual*) dengan waktu kesepakatan yakni Rp. 75.000 dalam waktu dia bekerja yakni 8 jam normal 1 jam istirahat dan 7 jam

⁸ Mas Alif, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 19 Maret 2020

⁹ Rizwanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Maret 2020

bekerja, sesuai yang terkandung dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Misalnya pihak *casual* meminta izin atau hanya bisa masuk beberapa jam, maka upah yang terjadi dalam kesepakatan awal akan di bagi berapa jam dia bekerja, tetapi jika jam kerja tersebut lebih dari 8 jam maka upah yang akan di berikan tetap sama seperti halnya bekerja 8 jam atau tidak ada upah tambahan (lembur).

Mentikapi hal tersebut, penulis melakukan penelitian terhadap tenaga kerja *Casual* di Hotel Amaris Ponorogo *City center* serta akan mengkaji lebih lanjut dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja *Casual* di Hotel Amaris Ponorogo *City center*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini diuraikan dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana tinjauan hukum islam terhadap mekanisme akad tenaga kerja *Casual* di Hotel Amaris Ponorogo?
2. Bagaimana tinjauan hukum islam terhadap upah tenaga kerja *casual* perhotelan di Hotel Amaris Ponorogo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme akad tenaga kerja *casual* di Hotel Amaris Ponorogo.

2. Untuk melakukan peninjauan hukum Islam terhadap pembayaran upah tenaga kerja *casual* di Hotel Amaris Ponorogo *City Center*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bentuk sumbangsih dalam rangka memperkaya ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan masalah ilmu *mu'āmalah* bagi para pelaku usahawan dalam hal menjalankan usahannya. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai pijakan lebih lanjut bagi peneliti dan pihak-pihak yang berkonsentrasi terhadap perkembangan perilaku yang baik yang berkaitan dengan masalah sewa menyewa tenaga kerja manusia

2. Secara Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan metode garis ilmiah kepada semua pihak lebih khusus bagi para pihak yang memperkerjakan jasa tenaga kerja *casual*.

E. Telaah Pustaka

Terkait dengan penelitian yang akan diteliti penulis, maka penulis melakukan kajian awal terhadap beberapa karya ilmiah yang menyangkut mekanisme akad sewa menyewa dan sistem pengupahan tenaga kerja manusia.

Pertama, yakni Skripsi Fahmi Vidi Alamsyah mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Purwakarta. Dengan judul "*Tinjauan Hukum islam terhadap sistem upah tenaga kerja PT. Royal Korindah Kel. Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*". Masalah penelitian ini memfokuskan kajiannya terhadap sistem Upah (*ujrah*) yang diberikan dari PT. Royal Korindah kepada tenaga kerja dengan menerapkan sistem upah menurut

borongan dan menurut waktu. Hasilnya berkesimpulan bahwa akad *ijārah* yang diterapkan sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten. dibolehkan menurut ketentuan hukum Islam dan telah memenuhi rukun dan syarat sah dalam akad *ijārah* dan tidak ada paksaan dalam melakukan akad *ijārah*.¹⁰

Kedua, Skripsi karya Aji Yoga Pradipta mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dengan judul “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Hotel Sahid Raya Solo.*” Penelitian Skripsi ini membahas tentang Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari dan Apa yang menjadi problematika dalam pelaksanaan tersebut khususnya dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja.¹¹

Ketiga, Skripsi karya Fita Hariyani Mustofa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Dengan judul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan di Bengkel Muda Jaya Motor Jambon Ponorogo*”, dalam skripsi ini permasalahan yang dibahas adalah terkait transaksi kerjasama antara pekerja dengan pemilik Bengkel dan sistem bagi hasilnya, yang mana hasil dari penelitiannya transaksi tersebut sesuai dengan syarat rukun musharabah dan bagi hasil yang dilakukan diperbolehkan dalam islam karena dengan dasar semuanya puas dan merasa rela.¹²

Keempat, Skripsi karya Ishak Alimuddin mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kendari. Dengan judul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan PT.CSFI bervariasi

10 Fahmi Vidi Alamsyah, “*Tinjauan Hukum islam terhadap sistem upah tenaga kerja PT. Royal Korindah Kel. Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*”, Skripsi (Purwakarta : Institut Agama Islam Negeri Purwakarta, 2015)

11 Aji Yoga Pradipta, “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Hotel Sahid Raya Solo*”, Skripsi (Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010)

12 Fita Hariyani Mustofa, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan di Bengkel Muda Jaya Motor Jambon Ponorogo*”, Skripsi (Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2017)

pembayaran upah pada perusahaan tersebut terbagi menjadi tiga bagian, berdasarkan status pekerjaannya. Lalu masih ada beberapa karyawan yang upahnya masih dibawah standar upah minimum dan upah minimum sektoral kota kendari serta beberapa peraturan kerjanya belum sesuai dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan apalagi ditinjau dari hukum Islam. Namun yang melatar belakangi para pekerja bertahan kerja di perusahaan tersebut karena faktor ekonomi dan kebutuhan hidup keluarga mereka yang mendesak¹³

Dari beberapa karya tulis skripsi diatas, penulis belum menemukan penelitian yang membahas tentang tinjauan hukum Islam terhadap tenaga kerja *casual*. Khususnya yang membahas tentang akad yang berbeda dengan praktiknya serta sistem pengupahan yang mana melebihi waktu kerja. Maka dari itu penulis ingin menganalisa praktik akad tenaga kerja *casual* yang menggunakan system ijarah tersebut dengan ketentuan-ketentuan hukum islam dan akan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja *Casual* Di Hotel Amaris Ponorogo *City Center*”

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam Penelitian ini digunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata tulisan atau dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Artinya, Penelitian kualitatif berasal dari situasi lapangan penelitian bersifat natural atau wajar,

¹³ Ishak Alimuddi, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari”, Skripsi (Kendari : Institut Agama Islam Negeri Kendari, 2013)

sebagai mana adanya, tanpa dimanipulasi.¹⁴ Dalam tradisi kualitatif, peneliti harus menggunakan diri mereka sebagai instrumen. Mengikuti asumsi-asumsi kultural sekaligus mengikuti data.¹⁵ Dikatakan kualitatif karena pada penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alamiah yaitu kondisi yang benar-benar terjadi di Perhotelan Ponorogo.

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah studi kasus penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan dengan pengamatan tentang fenomena dalam suatu keadaan nyata. Dikatakan penelitian lapangan karena penelitian ini dilakukan pengamatan langsung di Hotel Amaris Ponorogo *City center*.

2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti menggali data secara langsung, baik dengan cara wawancara di Hotel Amaris Ponorogo *City center*. Maupun dengan informan dari pihak tenaga kerja *casual*.

3. Lokasi Penelitian

Dalam Penelitian ini, lokasi yang diambil oleh penulis untuk menyusun skripsi yaitu di Hotel Amaris Ponorogo *City center*. Lokasi tersebut diambil di karenakan sebagai tempat dan salah satu pusat perekonomian yang ada di ponorogo serta salah satu hotel bintang dua yang ada di ponorogo. Sehingga peneliti dapat mengetahui informasi secara langsung dari pihak hotel terkait praktek dari tenaga kerja *casual* di salah satu hotel terbaik di Kab Ponorogo tersebut dengan maksud peneliti mendapatkan hasil data yang valid dari penelitian tersebut

4. Data dan Sumber Data

¹⁴S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung : Transito, 1996), 18.

¹⁵Julia Brannen, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002). 11.

a. Data

Data dari penelitian ini merupakan fakta-fakta yang terjadi dilapangan yang pertama meliputi penjelasan tentang gambaran umum lokasi penelitian di Hotel Amaris Ponorogo *City center*, Yang kedua tentang penjelasan mekanisme akad dan pembiayaan tenaga kerja *Casual*, yang ketiga tentang penjelasan dari pihak tenaga kerja *Casual*.

b. Sumber Data

Sumber data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.¹⁶ Informasi yang diperoleh oleh peneliti berasal dari informan atau narasumber yang terkait dalam penelitian.¹⁷ Narasumber data primer dalam penelitian ini adalah pemberi kerja dan pihak yang dikerjakan dalam tenaga kerja *Casual*, antara lain yaitu :

- 1) Bpk. Lanang (HRD)
- 2) Alif (Kepala Chef)
- 3) Agus Tarmoko K. (Pencari tenaga kerja *Casual*)

Sumber data sekunder dalam penelitian ini, adalah data yang diperoleh atau berasal dari bahan kepustakaan yang digunakan untuk melengkapi data primer.¹⁸ Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan kepustakaan, ataupun pihak lain yang mempunyai keterkaitan oleh data

¹⁶ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), 91.

¹⁷ Peter Muhammad Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenada Media, 2005), 141.

¹⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 142.

primer. Pihak lain yang mempunyai keterkaitan dalam penelitian ini, antara lain yaitu :

- 1) Sairul (tenaga kerja *Casual*)
- 2) Rizwanto (tenaga kerja *Casual*)
- 3) Agustin (karyawan)
- 4) Bram (karyawan)

5. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai untuk pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Teknik Observasi

Yaitu pengamatan dilakukan oleh peneliti ketika ingin mengetahui tentang obyek yang akan dibahas. Pengamatan dilakukan agar data yang dikumpulkan relevan dengan masalah yang diteliti.¹⁹ Dalam penelitian ini penulis mengadakan pengamatan langsung ke lokasi.

b. Teknik Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada subyek penelitian atau informan.²⁰ Artinya, hal ini dilakukan secara lisan. Komunikasi yang dilakukan antara peneliti dengan narasumber dilakukan dengan tanya jawab atau bisa disebut diskusi. Pada akhirnya peneliti berusaha menarik kesimpulan. Kesimpulan-kesimpulan yang dikemukakan tersusun berdasarkan hasil diskusi terhadap data yang telah dihimpun dalam penelitian.²¹

c. Dokumentasi

¹⁹ Nasutions, *Metode Penelitian*, 57.

²⁰ Arief Furchan Dan Agus Maimun, *Studi Tokoh Metodologi Penelitian Mengenai Tokoh* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 51.

²¹ Abdurahman, *Pengantar Metodologi*, 67.

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagaimana besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya.²²

6. Analisis Data

Dalam teknis analisis, penelitian ini menggunakan metode Deduktif. yaitu, berangkat dari teori yang bersifat umum menuju ke khusus yaitu data-data yang bersifat nyata dari lapangan.

Artinya, dalam metode deduktif teori menjadi alat penelitian sejak memilih dan menemukan masalah.²³ Begitu juga dalam skripsi ini penulis berangkat dari teori yang sudah ada yaitu teori *Ijārah bi-‘amāl*

7. Tehnik Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan pengecekan atau pemeriksaan terhadap data yang dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah dan sekaligus untuk menguji data yang diperoleh oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi yang merupakan suatu pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang.²⁴

²²Ibid., 33.

²³Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012) 28.

²⁴Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 324.

Peneliti menggunakan metode triangulasi ini bertujuan untuk menguatkan data-data yang diperoleh dari pihak penyewa jasa tenaga kerja *casual* atau pihak hotel Amaris Ponorogo *city center*.

G. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini, untuk mendapatkan gambaran yang bersifat menyeluruh serta keterkaitan antara pembahasan pada bab yang dibuat satu sama lain, dan untuk mempermudah peneliti dalam proses penulisan skripsi. Maka perlu ada sistematika penulisan. Dalam hal ini peneliti mengelompokkan skripsi penelitian ini menjadi 5 (lima) sub bab. Adapun sistematika pada penulisan skripsi, antara lain :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran untuk memberikan pola dasar pemikiran secara keseluruhan skripsi, yaitu meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan

BAB II : IJARAH

Pada bab kedua berisikan landasan teori, yang merupakan alat untuk menganalisis data yang diperoleh dari lapangan. Dalam bab ini penulis akan menjabarkan yang pertama tentang sewa menyewa dalam slam yang meliputi, pengertian *ijārah* , ruku beserta syarat sahnya *ijārah* , landasan serta manfaaat dalam sewa menyewa, yang kedua tentang pembyaran upah atau ujah dalam hukum islam.

BAB III : SEWA-MENYEWA TENAGA KERJA CASUAL DI HOTEL AMARIS PONOROGO CITY CENTER

Pada bab ini berisikan paparan dan temuan penelitian yang meliputi pemaparan umum mengenai sejarah / profil hotel Amaris ponorogo serta masalah yang mengenai bagaimana praktik akad dan pengupahan tersebut berlangsung, dan bagaimana mekanisme pembayaran upah tersebut.

BAB IV : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP TENAGA KERJA CASUAL DI HOTEL AMARIS PONOROGO CITY CENTER

Pada bab ini menjelaskan pokok bahasan yang meliputi analisa bentuk mekanisme praktik sewa menyewa tenaga kerja *casual* di hotel Amaris Ponorogo *City center* yaitu mengenai akad yang digunakan dan mekanisme pembayaran upah yang diterapkan.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir ini akan ditarik kesimpulan dan semua materi yang telah di jelaskan dalam bab-bab sebelumnya, yang meliputi dua ide pokok yaitu kesimpulan dan saran. Sedangkan ada bagian akhir skripsi ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.





BAB II

IJARAH

A. Pengertian *Ijārah*

Menurut etimologi, *Ijārah* adalah بيع المنفعة (menjual manfa'at). *Al-Ijārah* berasal dari kata Al-ajru yang arti menurut bahasanya ialah *Al-'iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.²⁵ *Ijārah* dapat didefinisikan sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa, dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah sewa (ujrah), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.²⁶ Sewa-menyewa atau dalam bahasa arab *Ijārah* berasal dari kata اجر (upah). Dalam istilah fiqh ada 2 jenis *Ijārah* yaitu : *Al-Ijārah* (rent, rental) diartikan sebagai transaksi suatu manfaat baik barang atau jasa dengan pemberian imbalan tertentu. Sedangkan- *Ijārah fi Al-dzimmah* (reward, fair wage) diartikan sebagai upah dalam tanggungan, yaitu upah yang dibayarkan atas jasa pekerjaan tentunya seperti menjahit, menembel, buruh bangunan dll.²⁷

Menurut para *fuqaha*⁷ kontemporer dan ahli dalam keuangan Islami, *ijārah* memiliki potensi besar sebagai alternatif terhadap bunga dalam sistem keuangan yang sesuai dengan dengan syariah yang sedang berkembang. *Ijārah* diperbolehkan menurut ijma' para *fuqaha*⁷ dan ulama. Berdasarkan pandangan Imam Shāfi'i dan banyak *Fuqaha*⁷ lain, dua ayat Suci al-Qur'an, karena sifat umumnya, mengacu pada legalitas *ijārah* . Secara harfiah, *ijārah* berasal dari kata al-'Ajr yang berarti kompensasi, pengganti, ganjaran, keuntungan, dan nilai tandingan (*al-Iwad*). Sebagai kontrak (Akad), ia mengacu pada pengupahan atau penyewaan tenaga asset/komoditas untuk mendapatkan hak pemanfaatan atasnya. Ia juga mencakup penyewaan tenaga

²⁵ Abdul Rahman Ghazaly , Ghufon Ihsan, dkk, *Fiqh Mu'āmalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), 277

²⁶ Sri Nurhayati-Wasilah, *Akuntansi Syariah di Indonesia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009). 216.

²⁷ Ibnu Rusyd , *Bidayatul Mujtahid; analis Fiqh Para Mujtahid*, (Jakarta, Pustaka Amani, 2007), 61

kerja dan kontrak (akad) kerja untuk siapa pun dengan balasan imbalan (upah). Karenanya, secara umum peraturan dan prinsip tenaga kerja, penyewaan ju'alah, dan semua kontrak (akad) lain untuk hak pemanfaatan barang dan jasa tercakup dalam istilah *Ijārah* . Istilah lain yang jarang digunakan untuk kontrak (akad) yang demikian adalah Kira'a dan Istijar.

Dalam hukum Islam, *Ijārah* adalah kontrak (Akad) dari hak pemanfaatan yang dikenal dan diajukan untuk asset tertentu selama periode waktu tertentu dalam imbalan tertentu dan sah atau ganjaran bagi jasa atau keuntungan untuk manfaat yang diajukan yang akan diambil untuk upah hasil kerja yang diajukan yang akan dikeluarkan. Menurut fuqaha, *Ijārah* adalah penjualan hak pemanfaatan (dan bukan A'in atau barang pemenuh kebutuhan badani) suatu komoditas untuk ditukarkan dengan ujarah, upah atau sewa dan mencakup rumah, tokoh, binatang, pekerjaan, perhiasaan, dan pakaian²⁸

Sedangkan menurut fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang *Ijārah* , *Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.²⁹ Dengan demikian akad *Ijārah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan pada penyewa. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah berarti uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.³⁰

²⁸ Muhammad Ayub, *Understanding Islamic Finance A-Z Keuangan Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2009), 427-428

²⁹ Himpunan Fatwa Keuangan Syariah; Dewan Syariah Nasional MUI, (Erlangga,2014), 91

³⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 1108.

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *Ijārah* , antara lain adalah sebagai berikut :³¹

1. Para ulama dari golongan *Hanafiyah* berpendapat bahwa *Al-Ijārah* adalah

عَقْدٌ عَلَى الْمُنَافِعِ بِعَوْضٍ

Artinya :

Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.

Dalam hal ini yang dimaksud ialah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.”

2. Ulama *Shāfi'iyah* berpendapat *Al-Ijārah* adalah

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوْضٍ مَعْلُومٍ

Artinya :

Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.

Maksudnya ialah suatu akad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh *Syara`* dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut *Syara`* disertai sejumlah imbalan yang diketahui.³²

3. Ulama *Mālikiyah*

تَمْلِيكُ مَنَافِعِ شَيْءٍ مُبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوْضٍ

Artinya :

Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.³³

Maksudnya ialah *Ijārah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu, selain *Al-Ijārah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *Al-kira*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi

227 ³¹ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003),

³² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), 316

³³ Rachmat Syafei, *Fiqh Mu'amalah*. (Bandung: Cv Pustaka Setia. 2001), 122

untuk istilah *Al-Ijārah* mereka berpendapat adalah suatu `aqad atau perjanjian terhadap manfaat dari *Al-Adamy* (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *Al-kira* menurut istilah mereka, digunakan untuk `aqad sewa-menyewa pada benda-benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan.

4. Ulama *Hanabilah* berpendapat,

Al-Ijārah adalah *aqad* atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut *Syara`* dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *iwadah*.³⁴

Ada beberapa istilah dan sebutan yang berkaitan dengan *Ijārah*, yaitu *mua`jir*, *musta`jir*, *ma`jur* dan *ajru* atau *Ijārah*. *Mua`jir* ialah pemilik benda yang menerima uang (sewa) atas suatu manfaat. *Musta`jir* ialah orang yang memberikan uang atau pihak yang menyewa. *Ma`jur* ialah pekerjaan yang diadakan manfaatnya. Sedangkan *ajr`* atau *ujrah* ialah uang (sewa) yang diterima sebagai imbalan atas manfaat yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa dalam hal *aqad Ijārah* dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu *ijāb* dan *qabūl*, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan *ujrah* atau upah.³⁵

B. Dasar Hukum *Ijārah*

Pada dasarnya *ijārah* adalah akad yang berbentuk sewa menyewa maupun upah mengupah. Akad *ijārah* tidak jauh berbeda dengan akad-akad *mu`āmalah* lainnya

³⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Mu`āmalat*, 317

³⁵ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 144

seperti *mudharabah*, *musyarakah*, *musaqah*, gadai, jual-beli, dan lain-lain yang memiliki hukum asal mubah (boleh), kecuali ada dalil yang melarangnya.

Hukum *Ijārah shahih* adalah tetapnya kemanfaatan bagi penyewa, dan tetapnya upah bagi pekerja atau orang yang menyewakan *ma'qud 'alayh*, sebab *Ijārah* termasuk jual-beli pertukaran, hanya saja dengan kemanfaatannya.³⁶

Adapun hukum *Ijārah* rusak, menurut ulama Hanafiyah, jika penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu aqad. Ini bila kerusakan tersebut terjadi pada syarat. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjiannya, upah harus diberikan semestinya.

Dasar-dasar hukum atau rujukan *Ijārah* adalah Al-qur'an, Al-sunnah dan *Al-ijmā'*³⁷

1. Dasar hukum *Ijārah* dalam Al-Qur'an adalah

a. Al-Qur'an surat Al-Baqarah (2) ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُبْرِتَّ الرِّضَاعَةَ ۖ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ ۖ 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

Artinya :

Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'rif. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh

³⁶ Abdul Rahman Ghazaly ,dkk, *Fiqh Mu'āmalah*, 277.

³⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, terj. Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), 204-205

orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”³⁸

Dalam QS Al-Baqarah ayat 233 menerangkan bagaimana kebolehnya seseorang menyewa jasa orang lain untuk menyusukan anaknya namun yang perlu diingat adalah bagaimana memberikan imbalan atas jasa tersebut. Unsur kebolehan tersebut merupakan salah satu bentuk sewa-menyewa atas jasa seseorang dalam kurun waktu tertentu dengan pemberian imbalan atau pembayaran atas apa yang telah didapatkan dari menyewa jasanya.

b. QS. al-Talāq. Ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَأَتَمَّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فاستُرِضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya :

Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah di talaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka itu nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (QS. 65:6)³⁹

c. QS. al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

Salah seorang dari wanita itu berkata: wahai bapakku, upahlah dia, sesungguhnya orang yang engkau upah itu adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya.

³⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: PT Syigma Examedia Arkanleema, 2010), 34.

³⁹ *Ibid.* 57

2. Dasar hukum *Ijārah* dari *As-sunah* :

- a. Di samping ayat al-Qur'an di atas, ada beberapa hadits yang menegaskan tentang upah, *hadīts* Rasūlullāh SAW menegaskan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya :

Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringnya kering.

- b. Dari Abu Hurairah Radhiyallāhu ‘anhu, dari Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam, beliau bersabda, “Allāh Ta’ala berfirman.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya :

Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allāh: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya⁴⁰

3. *Ijmā'*

Landasan *Ijmā'*nya ialah semua umat sepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijmā'*) terhadap praktek *Ijārah* ini. sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.⁴¹

C. Rukun dan Syarat-syarat *Ijārah*

1. Rukun

⁴⁰ Muhammad Nashiruddin AL-Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah* (Yogyakarta: Pustaka Azzam), 256

⁴¹ Qamarul Huda, *Fiqh Mu'āmalah*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2011.), 77

Menurut Hanafiyah rukun *Ijārah* hanya satu yaitu *ijāb* dan *qabūl* dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut jumhur ulama *Ijārah* ada empat rukun yaitu :

a. *Muta'āqidayn* (dua orang yang berakad)

Muta'āqidayn yaitu pihak yang melakukan akad yakni pihak yang menyewa maupun pengguna jasa (*musta'jir*) dan pihak yang menyewakan atau pemberi jasa (*mu'ajir*). *Ma'qud*, *alayh* objek akad *Ijārah*, yakni Manfaat barang dan sewa, atau manfaat jasa dan upah. Disyaratkan *musta'jir* dan *mu'ajir* adalah *baligh*, berakal, cakap melakukan tasharuf (mengendalikan harta), dan saling meridhai.⁴²

b. *Ṣīghat Al-aqad* (*ijāb* dan *qabūl*)

Ṣīghat Ijārah, yaitu *ijāb* dan *qabūl* berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain. Sewa-menyewa itu terjadi dan sah apabila ada *ijāb dan qabūl*, baik dalam bentuk perkataan atau dalam bentuk pernyataan lainnya yang menunjukkan adanya persetujuan antara kedua belah pihak dalam melakukan sewa-menyewa

Ṣīghat ijāb dan qabūl adalah suatu ungkapan antara dua orang yang menyewakan suatu barang atau benda. *Ijāb* adalah permulaan penjelasan yang keluar dari seseorang yang berakad yang menggambarkan kemauannya dalam mengadakan akad, siapa saja yang memulai. Sedangkan *qabūl* adalah jawaban (pihak) yang lain sesudah adanya *ijāb*, dan untuk menerangkan persetujuannya.⁴³

⁴² Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'āmalah* (Jakarta: Grafindo Persada, 2010), 118

⁴³ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2005), 63

Shighat *ijāb qabūl* antara *musta'jir* dan *mu'ajir*, *ijāb qabūl* sewa-menyewa. Misalnya: “Aku sewakan truk ini kepadamu setiap hari Rp. 2.000.000,-“. Kemudian *musta'jir* menjawab: “Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Adapun *ijāb qabūl* upah-mengupah, misalnya seseorang berkata, “Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp. 4.000,-“, kemudian *mu'ajir* menjawab: “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.

c. *Ujrah* (Sewa atau imbalan)

Ujrah atau upah sebagaimana terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴⁴ Jadi upah merupakan imbalan dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran upah ini boleh berupa uang dan boleh berupa benda.

Disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah. Untuk sahnya *ujrah*, sesuatu yang dijadikan sebagai upah atau imbalan harus memenuhi syarat. Para ulama telah menetapkan syarat *ujrah*, yaitu:⁴⁵

- a) *ujrah* atau imbalan adalah sesuatu yang dianggap harta dalam pandangan syari'ah (*māl mutaqaawin*) dan diketahui.
- b) Sesuatu yang berharga atau dapat dihargai dengan uang sesuai dengan adat kebiasaan setempat. Kalau ia berbentuk barang, maka ia harus

⁴⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), 321

⁴⁵ Muhammad Rawwas, *Ensiklopedi Fiqh Umar Bin Khattab Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), 178

termasuk barang yang boleh diperjual belikan. Kalau ia berbentuk jasa, maka ia harus jasa yang tidak dilarang *syara'*.

Ujrah atau imbalan bukan manfaat atau jasa yang sama dengan yang disewakan. Misalnya imbalan sewa rumah dengan sewa rumah, upah mengerjakan sawah dengan mengerjakan sawah. Dalam pandangan ulama Hanafiyyah, syarat seperti ini bisa menimbulkan riba *nasjah*.

d. Manfaat

Pekerjaan dan barang yang akan dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas seperti mengerjakan pekerjaan proyek, membajak sawah dan sebagainya. Sebelum melakukan sebuah akad *Ijārah* hendaknya manfaat yang akan menjadi objek *Ijārah* harus diketahui secara jelas agar terhindar dari perselisihan dikemudian hari baik jenis, sifat barang yang akan disewakan ataupun pekerjaan yang akan dilakukan.⁴⁶

2. Syarat

Sedangkan syarat-syarat akad *Ijārah* dalam hukum islam antara lain :

- a. *Ṣīghat* (*ijāb* dan *qobūl*) dilakukan oleh orang yang sudah baliq dan berakal
- b. Kerelaan (*an-Tharadhin*) kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *Ijārah* , dan para pihak berbuat atas kemauan sendiri.
- c. Sesuatu yang diakadkan (barang dan pekerjaan) disyaratkan di perbolehkan secara *syara'*
- d. Jelas ukuran dan batas waktu *Ijārah* agar terhindar dari persengketaan atau perbantahan.

⁴⁶M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persana, 2003), 277

- e. Upah atau sewa dalam *Ijārah* harus jelas.⁴⁷

Menurut Islam prinsip-prinsip pokok *al-ijārah* haruslah dipenuhi oleh seseorang dalam suatu transaksi *al-ijārah* yang akan dilakukakannya. Prinsip-prinsip pokok tersebut adalah

1. Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal sehingga dibolehkan melakukan transaksi *al-ijārah* untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga dan lain-lain. Namun tidak dibolehkan transaksi *al-ijārah* untuk keahlian membuat minuman keras, membuat narkoba dan obat-obat terlarang atau segala aktifitas yang terkait dengan riba.
2. Memenuhi syarat sahnya transaksi *al-ijārah* yakni (a) Orang-orang yang mengadakan transaksi (*ājir* dan *musta'jir*) haruslah sudah *mumayyiz* yakni sudah mampu membedakan baik dan buruk sehingga tidak sah melakukan transaksi *al-ijārah* jika salah satu atau kedua pihak belum *mumayyiz* seperti anak kecil. (b). Transaksi atau akad harus didasarkan pada keridaan kedua pihak, tidak boleh karena ada unsur paksaan.
3. Transaksi *ijārah* haruslah memenuhi ketentuan dan aturan yang jelas yang dapat mencegah terjadinya perselisihan antara kedua pihak yang bertransaksi. *Ijārah* adalah memanfaatkan sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ājir*, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, sehingga untuk mengontrak seorang *ājir* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijārah*

⁴⁷ Rozalinda, *Fiqh Mu'āmalah Dan Aplikasinya Pada Perbankan Syariah*, (Padang: Hayfa Press, 2005),

yang masih kabur hukumnya *fasīd* (rusak). Dan waktunya juga harus ditentukan, misalkan harian, bulanan, atau tahunan. Disamping itu upah kerjanya harus ditetapkan. Karena itu dalam transaksi *ijārah* ada hal-hal yang harus jelas ketentuannya yang menyangkut: (a). bentuk dan jenis pekerjaan (*nau ‘al-amāl*). (b). Masa kerja (*muddah al-‘amāl*). (c). Upah kerja (*ujrah al-‘amāl*). (d). Tenaga yang dicurahkan saat bekerja (*al-juhd alladziy yubdzalu fii al-‘amāl*).

D. Macam-Macam Akad *Ijārah*

Dilihat dari segi objeknya, akad *Ijārah* dibagi oleh ulama fiqih kepada dua macam, yaitu yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan (jasa). *Ijārah* yang bersifat manfaat, misalnya adalah sewa-menyewa kendaraan, rumah, toko,, dan perhiasan. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang diperbolehkan oleh syara’, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa menyewa.

Sedangkan *Ijārah* yang bersifat pekerjaan (jasa) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijārah* seperti ini menurut ulama fiqih hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan,tukang jahit, buruh pabrik, tukang sepatu, supir taksi, dan lain sebagainya. Al-*Ijārah* seperti ini ada yang bersifat pribadi dan ada yang bersifat serikat. Kedua bentuk *Ijārah* tersebut menurut para ulama fiqih hukumnya boleh.

Ijārah berdasarkan obyek mempunyai cakupan yang luas karena mencakup manfaat barang dan manfaat tenaga kerja atau tenaga manusia. Sehingga *Ijārah* atau sewa menyewa sangat membantu umat manusia didalam menjalankan aktifitas sehari-hari untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karena *Ijārah* tersebut merupakan kerjasama yang sangat baik, selain untuk mencukupi kebutuhan hidup, *Ijārah* juga dapat

mempererat ukhuwah Islamiyah apabila dalam menjalankan prakteknya tidak keluar dari aturan-aturan Islam.⁴⁸

Pembagian ijarah biasanya dilakukan dengan memperhatikan objek *Ijārah* tersebut. Ditinjau dari segi objeknya, akad *Ijārah* menurut ulama *fiq'h* dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. *Ijārah Bi Al-Manāʿi*

yaitu *Ijārah* yang obyek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil atau motor untuk dikendarai, dan lain-lain. Dalam *Ijārah* tidak diperbolehkan menjadikan objeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara'. Dalam hal ini para ulama berbeda pendapat mengenai akad *Ijārah* ini dinyatakan ada. Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, akad *Ijārah* ditetapkan sesuai dengan perkembangan manfaat yang dipakai. Konsekuensi dari pendapat ini adalah bahwa sewa tidak dapat dimiliki oleh pemilik barang ketika berlangsung, melainkan harus dilihat terlebih dahulu perkembangan penggunaan manfaat tersebut. Sementara ulama Syafi'iyah dan Hambaliyah berpendapat bahwa *Ijārah* ini sudah tetap dengan sendirinya sejak akad *Ijārah* terjadi. Oleh karena itu, menurut mereka sewa sudah dianggap menjadi barang sejak *Ijārah* terjadi. Karena akad *Ijārah* memiliki sasaran manfaat dari benda yang disewakan, maka pada dasarnya penyewa berhak untuk memanfaatkan barang itu sesuai dengan keperluannya, bahkan dapat meminjamkan atau menyewakan kepada pihak lain sepanjang tidak mengganggu dan merusak barang yang disewakan.⁴⁹

⁴⁸ Gufon A. Mas'adi, *Fiqih Mu'āmalah Kontekstual* (Jakarta: PT. Grafindo Persada 2000),184

⁴⁹ Imam Taqiyuddin Abi Bakar ibn Muhammad Husaini, *Kifayah al-Akhyar, juz 1*, cet. ke 2, (Surabaya: Syayid Nabhan 2000), 130

2. *Ijārah Bi Al-‘Amāl*

yaitu *Ijārah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *Ijārah* ini sangat terkait dengan masalah upah mengupah. Karena itu pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh (*ājir*). *Ājir* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *ājir khaṣ* dan *ājir mushtarak*. Pengertian *ājir khaṣ* adalah pekerja atau buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga dan sopir. Menurut Wahbah Al-Zuhailī, pekerjaan menyusukan anak kepada orang lain dapat digolongkan dalam akad *Ijārah khaṣ* ini. Juhur ulama mengatakan bahwa seorang suami tidak boleh menyewa istrinya untuk menyusukan anaknya karena pekerjaan tersebut merupakan kewajiban istri. Bahkan Imam Malik menambahkan, suami dapat memaksa istrinya untuk menyusukan anaknya (jika dia menolak). Namun menurut Ahmad, boleh menyewa istri sendiri untuk menyusukan anaknya. Namun juhur ulama sepakat membolehkannya asal yang disewa bukan istrinya sendiri, tetapi wanita lain⁵⁰

Dalam pemberian upah kepada wanita lain yang disewa, perlu adanya kesepakatan masa menyusui, melihat langsung anak yang akan disusui dan juga tempat menyusunya di rumah sendiri atau tempat lain. Wanita yang sudah menyusui seorang anak, dia tidak boleh menyusui bayi yang lain, karena penyusuan di sini dinilai sebagai *ājir khaṣ* (pekerja khusus). Adapun *ājir mushtarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terikat oleh orang tertentu. Dia mendapatkan upah karena profesinya, misalnya pengacara dan konsultan. Pembagian *ājir* seperti diatas mempunyai akibat terhadap tanggung jawab wasing-masing. *Ājir khaṣ*, menurut juhur ulama madhab tidak

⁵⁰ Gufron A. Mas'adi, *Fiqih Mu'āmalah Kontekstual*, 185

bertanggung jawab atas rusak atau hilangnya sesuatu ketika dia bekerja pada majikannya, sepanjang itu bukan akibat kelalaiannya⁵¹

Adapun dalam *ājir mushtarak*, para ulama berbeda pendapat menurut kelompok Hanafiyah dan Hamballiyah bahwa *ājir mushtarak* sama dengan *ājir khaṣ* dalam tanggung jawabnya. Menurut ulama Malikiyah, *ājir mushtarak* harus bertanggungjawab sepenuhnya terhadap rusak atau hilangnya benda yang dijadikan objek pekerjaannya.

E. Upah

1. Sistem pengupahan

Dalam system pengupahan jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya. Hal ini juga tentang pengupahan sudah di sebutkan dalam Al-Qur'an yang berkaitan dengan penentuan upah kerja, terdapat dalam surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعْظُمُ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya :

Sesungguhnya Allāh menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁵²

Apabila ayat diatas dikaitkan dengan perjanjian tenaga kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Allāh SWT memerintahkan kepada para *musta'jir* (pemberi pekerjaan) untuk berlaku adil, berbuat adil dan dermawan kepada *mu'ajir* (para

⁵¹ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, 231

⁵² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang CV Assyifa, 2001), 654

pekerja). Kata kerabat diartikan sebagai karyawan, sebab para pekerja tersebut merupakan bagian dari perusahaan, seandainya bukan karena jerih payahnya tidak mungkin usaha majikan itu bisa berhasil. Oleh karena itu maka kewajiban dari pihak majikan adalah untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal membayar upah yang layak.

Jika dalam persyaratan perjanjian kerja ada ditentukan syarat yang telah disetujui bersama, bahwa upah pekerja dibayar sebulan sekali, maka majikan wajib memenuhi syarat tersebut yaitu membayar upah pekerja sebulan sekali. Namun jika dalam persyaratan perjanjian kerja yang telah disetujui bersama bahwa upah pekerja dibayar seminggu sekali, maka majikan harus membayar upah pekerja seminggu sekali mengikuti persyaratan perjanjian kerja yang mereka buat dan setuju bersama

Menurut mazhab *Hanafiyah* bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad, boleh untuk memberikan syarat mempercepat atau menangguhkan upah. Seperti mempercepat sebagian upah dan menangguhkan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Masalah penundaan pembayaran upah ada ditentukan penundaan upah adalah sah, tidaklah hal itu membatalkan dalam perjanjian yang diadakan sebelumnya. Penundaan upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang dalam Islam, akan tetapi harus disegerakan. Jika dalam kesepakatan tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.⁵³

⁵³ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 157

2. Pembayaran Upah

Disyaratkan juga agar upah dalam transaksi *ijārah* disebutkan secara jelas.

Hadīts riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda :

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ (رواه عبد الرزق)

Artinya :

Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (H.R Abdurrazaq).⁵⁴

Hadīts diatas memberikan pemahaman tentang tata cara bagaimana kita melakukan akad *ijārah* khususnya terkait dengan jumlah upah yang akan dibayarkan. Penegasan upah dalam kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus diketahui, hal ini untuk mencegah terjadinya perselisihan dikemudian hari.

Jika kewajiban dari pekerja sudah dipenuhi kepada majikan, maka untuk itu hak pekerja tidak boleh diabaikan tanpa memberikan gaji sesuai waktu yang dijanjikan untuk memenuhi haknya sebagai pekerja. Sepanjang ia tidak menyalahi mengerjakan pekerjaan diwajibkan kepadanya, karena ia disewa sebagai pekerja, serta diberi gaji. Pekerja berhak mendapat bayaran gaji secara penuh walau terpaksa terjadi penundaan waktu pembayaran gaji. Tidak boleh dikurangi dari jumlah yang sudah diperjanjikan. Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka, kecuali syarat-syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan, karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban.

⁵⁴ Al-Hafid, *Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar Al-Asqalani)*, cet 1, (Jakarta : Pustaka Amani, 1995), 362

Transaksi *ijārah* dilakukan seorang musta'jir dengan seorang *ājir* atas jasa dari tenaga yang dicurahkan, sedangkan upahnya ditentukan berdasarkan jasa yang diberikan. Adapun berapa besar tenaga yang dicurahkan bukanlah standar upah seseorang serta standar dari besarnya jasa yang diberikan. Besarnya upah akan berbeda dengan adanya perbedaan nilai jasa, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan. Sementara itu jerih payah (tenaga) tersebut secara mutlak tidak pernah dinilai dengan menentukan besarnya upah meskipun memang benar bahwa jasa dalam suatu pekerjaan adalah karena hasil jerih payah, namun yang diperhatikan adalah jasa (manfaat) yang diberikan bukan sekedar tenaga, meskipun tenaga tersebut tetap diperlukan.⁵⁵

Dalam transaksi *ijārah* haruslah ditetapkan tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, sehingga pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang berada diluar kepastiannya.

Karena itu, tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaganya kecuali sesuai dengan kapasitas kemampuannya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut sehingga pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dilakukan oleh seorang *ājir*.

Syari'at Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja

⁵⁵ <http://Khasaniyah.Blogspot.com/2011/11/makalah-upah.html>. Diakses Pada Tanggal 26 April 2020, Jam 20:15 WIB

pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja.

Jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang berkaitan dengan penentuan upah kerja ini terdapat dalam surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya :

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat adil dan dermawan kepada para pekerja. Kata kerabat diartikan sebagai karyawan, sebab para pekerja tersebut merupakan bagian dari perusahaan, seandainya bukan karena jerih payahnya tidak mungkin usaha majikan itu bisa berhasil. Oleh karena itu maka kewajiban simajikan adalah untuk mensejahterakan pekerjaannya, termasuk dalam hal membayar upah yang layak⁵⁶

3. Gugurnya Upah

Kematian orang yang mengupah atau yang diupah tidak membatalkan akad pengupahan, jika orang yang mengupah meninggal dan permintaannya sudah dikerjakan oleh orang yang diupah, maka keluarganya wajib memberikan upah

⁵⁶ M. Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 236.

kepada buruh tersebut, tetapi kalau buruh tersebut meninggal sebelum menerima upahnya maka ahli waris yang menerima upah tersebut. Namun bila buruh meninggal sebelum menyelesaikan pekerjaannya urusannya ditangan tuhan.⁵⁷

Gugurnya upah karena kerusakan barang penyewaan pekerjaan, jika barang di bawah kekuasaan buruh, maka terdapat dua hal berikut:

- a. Jika pekerjaan itu memiliki hasil yang jelas pada fisik barang, seperti menjahit, mewarnai dan memutihkan kain, maka wajib memperoleh upah dengan penyerahan hasil yang diminta, tetapi jika barangnya rusak ditangan pekerja sebelum adanya penyerahan, maka upahnya hilang (gugur).
- b. Jika pekerjaan tersebut tidak memiliki hasil yang jelas dalam fisik barang, seperti tukang panggul dan pelaut, maka wajib memperoleh upah dengan hanya menyelesaikan pekerjaannya, sekalipun belum menyerahkan fisik barang kepada pemiliknya.⁵⁸

Sedangkan Ulama hanafiah berpendapat gugurnya upah adalah:

- a. Jika benda ada ditangan *ājir*
 - 1) Jika ada bekas pekerjaan, *ājir* berhak mendapat upah sesuai bekas pekerjaan tersebut.
 - 2) Jika tidak ada bekas pekerjaannya, *ājir* berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya sampai selesai.
- b. Jika berada ditangan penyewa, pekerja berhak mendapat upah setelah selesai bekerja.⁵⁹

⁵⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 121

⁵⁸ <http://winonahaniifa.blogspot.ae/2014/10/fikih-muamalah.html>. Diakses Pada Tanggal 26 April 2020, Jam 16.15

⁵⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin*, (Jakarta : Pena Pundi Aksara CetI, 2006), 22

F. Hak dan Kewajiban Para Pekerja

Perjanjian/ akad, termasuk akad upah mengupah *ijārah* menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang membuatnya. Di bawah ini adalah hak-hak dan kewajiban para pekerja dalam *ijārah*

Adapun yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja adalah sebagai berikut:

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan
2. Hak atas upah sesuai dengan yang ada dalam perjanjian
3. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
4. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja adalah sebagai berikut:

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
2. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
3. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti
4. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan berupa urusan, hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya
5. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesenjaan atau kelengahan.

Adanya wanprestasi bisa menyebabkan pembatalan perjanjian dan dalam hal-hal tertentu, bisa menimbulkan tuntutan ganti kerugian bagi pihak yang dirugikan.

G. Berakhirnya *Ijārah*

Sebelum melakukan sewa menyewa atau *Ijārah* biasanya dilakukan suatu perjanjian antara kedua belah pihak, sehingga masing-masing pihak mendapatkan hak yang dikehendaki bersama. Perjanjian ini akan berlaku selama masa perjanjian yang telah disepakati belum berakhir, dan diantara salah satu pihak baik penyewa maupun orang yang menyewa tidak melakukan kewajibannya masing-masing sehingga menimbulkan pembatalan sewa menyewa. Apabila masa perjanjian itu telah habis, maka tidak berlaku lagi untuk masa berikutnya, dan barang sewaan tersebut harus dikembalikan lagi kepada pemiliknya.⁶⁰

Tanpa suatu perjanjian baru, sewa menyewa sudah dianggap berhenti atau berakhir, terkecuali bila ada keadaan yang memaksa untuk melanjutkan sewaan pada jangka waktu tertentu. Misalnya bila seseorang menyewa tanah pertanian selama setahun. Bila pada saat perjanjian sudah habis, ternyata masih ada tanaman yang belum diketam, maka untuk memberi kesempatan kepada penyewa menikmati hasil tanamannya, ia dapat memperpanjang waktu yang diperlukan tersebut

Sewa menyewa atau *Ijārah* merupakan suatu jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena sewa menyewa adalah akad pertukaran, kecuali didapati hal-hal yang mewajibkan fasakh. Sewa menyewa atau *Ijārah* akan batal (*fasakh*) bila terdapat hal-hal sebagai berikut:

- a. Yang diupahkan atau disewakan mendapat kerusakan pada waktu ia masih ditangan penerima upah atau karena terlihat cacat lainnya.
- b. Rusaknya barang yang disewakan.
- c. Bila barang itu telah hancur dengan jelas.

⁶⁰ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, 236.

- d. Bila manfaat yang diharapkan telah dipenuhi atau dikerjakan telah diselesaikan atau masa pekerjaan telah habis. Lain halnya bila terdapat uzur yang melarangnya *fasakh*⁶¹



⁶¹ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Mu'āmalat Edisi Pertama*, 284.

BAB III

TENAGA KERJA CASUAL DI HOTEL AMARIS PONOROGO CITY CENTER

A. DATA UMUM

1. Profil Amaris Hotel Ponorogo

a. Sejarah

Amaris Hotel Ponorogo berdiri pada tahun 2014 yang berlokasi di Mall Ponorogo *City center*. Amaris hotel adalah sebuah penginapan yang menyediakan kamar dan sarapan dengan harga terjangkau untuk pebisnis muda dan wisatawan yang menghargai nilai dari sebuah waktu dan uang. Amaris Hotel akan memberikan Anda pengalaman menelusuri keindahan dan kerberagaman pulau-pulau di Indonesia. Amaris Hotel menawarkan kamar yang segar, nyaman, dan bersih, ke mana pun Anda melangkah.

Menurut website resmi profil Amaris Hotel Ponorogo <https://amarishotel.com/id/hotel/amaris-hotel-ponorogo/> Amaris hotel Ponorogo adalah bagian dari Santika Indonesia Hotels & Resorts. Santika Indonesia Hotels & Resorts adalah salah satu grup hotel di Indonesia dan dikelola oleh PT. Grahawita Santika, unit bisnis Kelompok Kompas Gramedia. PT. Grahawita Santika didirikan pada tanggal 22 Agustus 1981. Santika Indonesia Hotels & Resorts telah memiliki lebih dari 40 hotel yang tersebar di seluruh Indonesia. Sejak tahun 2006, Santika Indonesia Hotels & Resorts mengubah strateginya berdasarkan segmentasi pasar dengan membagi beberapa brand menjadi The Royal Collection, Hotel Santika Premiere, Hotel Santika, dan Amaris Hotel

Visi Santika Indonesia Hotels & Resorts adalah menjadi grup hotel terbesar di Indonesia dan menambah bisnisnya ke Asia Tenggara. Pada akhir

tahun 2012, Santika Indonesia Hotels & Resorts akan mengelola setidaknya 64 properti, yang setara dengan 7.200+ kamar. Hingga sekarang, Santika Indonesia Hotels & Resorts menjadi kelompok bisnis investasi dan pengelola hotel internasional termasuk vila mewah, hotel, resort, serta spa dan restoran yang terdapat di dalam hotel dan resort-nya.

Sejarah Amaris hotel yaitu PT. Grahawita Santika didirikan untuk mengelola bisnis perhotelan di bawah Kelompok Kompas Gramedia pada tanggal 22 Agustus 1981. Hotel Soeti adalah hotel pertama yang dibeli dari pemiliknya, Ibu Soetiyah Pudjosuwarno. Cikal bakal Hotel Santika ini terletak di Jalan Sumatra No. 52-54, Bandung. Pada tahun 1988, hotel sederhana dengan 33 kamar yang dibangun di area seluas 3.200 meter persegi ini direnovasi menjadi 70 kamar. Setelah renovasi tersebut selesai, hotel ini diresmikan sebagai Hotel Santika Bandung berbintang tiga oleh Menteri Pariwisata, Pos, dan Telekomunikasi, Susilo Sudarman pada tanggal 27 Maret 1989. Hotel Santika Bandung inilah yang menjadi pelopor pendirian Santika Indonesia Hotels & Resorts.

Latar belakang pendirian Hotel Santika ini disebabkan pembredelan harian Kompas pada tahun 1978. Oleh karena itu, para pendiri Kelompok Kompas Gramedia 49 harus memikirkan diversifikasi unit bisnis di luar bisnis intinya sebagai media komunikasi. Mereka membuat rencana untuk mencegah pemecatan massal. Jika suatu hari harian Kompas akan dibredel kembali, masih ada anak perusahaan yang bisa menyokong karyawan mereka. Beberapa bisnis mulai dilakukan, termasuk di antaranya adalah industri perhotelan.

Pada awalnya, rencana pendirian sebuah hotel tidak disetujui oleh pihak manajemen, karena pada saat itu bisnis hotel dianggap memiliki konotasi

yang negatif serta Return on Investment dinilai berjalan lamban. Bagaimanapun juga, Bapak Binawarna Sardjan, anggota Tim Investasi Kelompok Kompas Gramedia pada saat itu, bisa meyakinkan Ketua Tim Investasi Kelompok Kompas Gramedia, Bapak Indra Gunawan, untuk menyetujui rencana pendirian hotel. Berkat kegigihan dan kerja keras Bapak Binawarman Sardjan, maka Hotel Santika berhasil didirikan.

Beberapa tahun setelah Hotel Santika yang pertama diresmikan dan dikelola, Hotel Santika pun berhasil mengembangkan sayapnya dan mencapai lebih dari 40 properti yang tersebar di Indonesia. Sesuai dengan brand value-nya, yaitu “*Indonesian Home*” dan motto pelayanannya, yaitu “*Hospitality from the Heart*”, Santika Indonesia Hotels & Resorts selalu menonjolkan nilai kebudayaan Indonesia, termasuk sisi keramah-tamahannya kepada seluruh tamunya.

Amaris Hotel merupakan salah satu grup hotel terkemuka di Indonesia. Grup ini didirikan pada tahun 2007 di bawah Santika Indonesia, salah satu unit bisnis Kelompok Kompas Gramedia. Amaris Hotel adalah brand hotel berbintang dua atau yang lebih dikenal dengan konsep *budget*.⁶² Keunikan dari Amaris Hotel bisa dilihat dari warna hotelnya yang terdiri dari warna hijau, merah, biru, dan kuning. Saat ini, Amaris Hotel memiliki 63 properti yang tersebar di Indonesia.

⁶² Budget hotel merupakan hotel yang memberikan layanan standar sesuai dengan yang diperlukan oleh tamu sehingga tamu tidak perlu membayar lebih untuk hal yang tidak mereka perlukan saat berada di hotel.

b. Letak Geografis

Hotel Amaris Ponorogo Sebuah Hotel Modern yang Terjangkau Persembahkan Amaris Group di Ponorogo, Jawa Timur terletak secara strategis di Ponorogo, 10 menit dari pusat kegiatan, Amaris Hotel Ponorogo berada dalam jangkauan dari pusat perbelanjaan, bank, dan kawasan hiburan. Dibangun untuk memenuhi kebutuhan para profesional modern, setiap Hotel Amaris menawarkan alternatif menginap yang nyaman namun terjangkau, lengkap dengan layanan yang profesional dan fasilitas hotel yang modern.

Hotel Amaris Ponorogo terletak di Mall Ponorogo *City center* lantai 1, jalan Insinyur Haji Juanda No.19, Tonatan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Berlokasi di pusat kota dan memiliki jangkauan akses yang mudah ke pusat perbelanjaan yakni Ponorogo *City center* yang masih satu Gedung dengan Hotel Amaris Ponorogo dan juga swalayan-swalayan seperti Bintang Swalayan dan juga Surya Mart. Juga tidak jauh dari Alun-alun ponorogo. Amaris Hotel Ponorogo dapat ditempuh sekitar 15 menit dari Terminal Seloaji dan sekitar 53 menit dari Madiun. Dan juga dekat dengan Perguruan tinggi yakni Institut Agama Islam Negeri Ponorogo dan juga Universitas Muhammadiyah yang dapat di tempuh 8 menit dari lokasi hotel.

Anda juga bisa mengunjungi berbagai objek wisata favorit, Selain itu juga dekat dengan tempat-tempat wisata yang ada di ponorogo, yakni sebelah selatan terdapat taman Air Kintamani, yang merupakan resor air terkenal di Siman, Ponorogo. Sebalah timur yakni Telaga Ngebel yang merupakan danau dan tempat berwisata populer di ponorogo. Selain itu lokasi hotel juga merupakan jalan penghubung antara kota madiun dan pacitan.

c. Visi Dan Misi

1) Visi

“Menjadi jaringan hotel pilihan utama yang terbesar di Indonesia dan tersebar di Asia Tenggara.”

2) Misi

“Menciptakan nilai lebih bagi Stake Holders⁶³ dengan menyajikan produk bermutu disertai pelayanan. Professional yang ramah dalam mewujudkan Sentuhan Indonesia sebagai citra Santika”

2. Gambaran Umum Department Hotel Amaris

Departemen yang ada di hotel Amaris Ponorogo secara umum hotel berbintang 2 memiliki 8 *Departement*, yang masing-masing memiliki tugas dan sendiri-sendiri, dikarenakan hotel Amaris Ponorogo buka 24 jam untuk pelayanan. Tetapi dalam kerjanya para karyawan terbagi menjadi 3 shift⁶⁴ dan 2 shift yakni yakni pagi (07:00-16:00 WIB) siang (14:00 – 23:00 WIB) dan malam (23:00 -08:00 WIB). Adapun *departement* di hotel Amaris Ponorogo *City Center* antara lain sebagai berikut :

a. *Front Office Department*

Front Office Department / FO adalah *departemen* hotel yang tugasnya berhubungan langsung dengan tamu, menerima pemesanan kamar tamu, menerima pendaftaran tamu, maupun memberikan informasi yang diinginkan tamu.

Di hotel Amaris Ponorogo karyawan FO bekerja terbagi menjadi tiga shift, adapun jumlah karyawan yang bekerja untuk *department Front Office* berjumlah 5 orang.

b. *Food and Beverage Department*

⁶³ *Stakeholder* adalah individu, kelompok, maupun komunitas yang memiliki kepentingan dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Stakeholder* memiliki kemampuan memengaruhi atau dipengaruhi dari bisnis tersebut.

⁶⁴ kerja shift adalah kerja yang dibagi secara bergantian selama waktu 24 jam. Pekerja yang terlibat dalam sistem kerja bergantian atau shift kerja, maka rotasi kerjanya akan berubah-ubah waktu kerjanya: pagi, sore, dan malam hari, sesuai dengan sistem kerja shift rotasi yang ditentukan.

Food and Beverage department adalah *departement* hotel yang menangani hal-hal yang berkaitan dengan mengolah menyediakan makanan dan minuman serta bertugas memberikan pelayanan kepada tamu pada saat makan di restaurant.

Untuk jam kerjanya sama dengan jam kerja dari FO, dan jumlah karyawan yang bekerja di F&B berjumlah 5 orang, yang terdiri dari 1 kepala department, dan 3 koki serta 1 waiters.

c. *Housekeeping Department*

Housekeeping department adalah *departement* hotel yang bertanggung jawab atas seluruh kebersihan hotel baik dalam ruangan maupun public area serta membersihkan berbagai fasilitas hotel.

Karyawan yang bekerja di bagian ini berjumlah 5 orang dengan 1 kepala department dan 4 staff *housekeeping*.

d. *Accounting departement*

Accounting departement adalah suatu *departement* hotel yang bertanggung jawab atas masalah administrasi hotel baik pengeluaran maupun pendapatan keuangan di hotel.

Jam kerjanya sendiri untuk bagian ini yakni hanya satu shift di mulai dari jam 07:00 – 16:00 WIB, dengan jumlah karyawan 3 orang.

e. *Personalia/HRD Department*

Personalia Departement adalah suatu *departement* hotel yang bertugas menerima dan menempatkan karyawan/trainee. serta menangani masalah yang dihadapi karyawan.

Untuk bagian HRD hanya di isi oleh 1 orang, dan bekerja dari jam 07:00-16:00 WIB, yang mana hari sabtu dan minggu merupakan hari libur.

f. *Engineering Department*

Engineering Department adalah suatu departemen hotel yang bertanggung jawab untuk menangani perawatan maupun perbaikan atas semua alat-alat serta mesin yang ada di hotel apabila mengalami kerusakan.

Dalam hal ini engineering hotel Amaris ponorogo bekerja 3 shift, yang mana jumlahnya 4 orang

g. *Marketing departement*

Marketting departement adalah suatu bagian yang bertugas memasarkan hotel kepada masyarakat maupun pelanggan agar setiap tahunnya mengalami peningkatan atas tamu-tamu yang menginap dan menggunakan fasilitas-fasilitas hotel.

Marketting atau yang sering dikenal dengan sebutan *selles*, di hotel Amaris sendiri memiliki 2 orang karyawan dalam bidangnya.

h. *Security Department*

Security Department adalah suatu bagian yang bertugas menjaga keamanan hotel maupun tamu selama menginap (24 jam).

Dalam hal ini Amaris hotel bekerja sama dengan penyedia jasa security yang mana termasuk bagian luar dari karyawan hotel Amaris. Security di sini bekerja 3 shift yakni 24 jam dengan jumlah karyawan 3 orang.

3. **Gambaran Umum Tenaga Kerja *Casual***

Tenaga kerja *casual* Tenaga *casual* dalam penelitian ini merupakan pekerja yang bekerja dalam jumlah batasan jam tertentu atau seseorang yang bekerja sesuai dengan kebutuhan hotel. Dengan kata lain, mereka bekerja berdasarkan upah harian. Tenaga *casual* di hotel Amaris Ponorogo *city center* dibagi menjadi dua kategori, yang pertama adalah tenaga *casual* tetap dan yang kedua adalah tenaga *casual* on call yang

dipanggil jika hotel sedang menangani suatu event tertentu. Tenaga *casual* perhotelan pada dasarnya bekerja dengan batasan waktu sesuai dengan standar yaitu 8 jam kerja per hari, yakni 7 jam kerja dan 1 jam istirahat.

Dalam hal ini tenaga kerja *casual* perhotelan diharapkan memiliki beberapa kriteria tertentu, berbeda dengan tenaga kerja harian biasa. Adapun beberapa kriteria tersebut ialah :

a. Efisien

Criteria efisien sangat dibutuhkan oleh tenaga *casual*, karena bekerja dengan efisien maka tenaga *casual* akan menambah produktifitas hotel. Dengan bekerja secara efisien pada saat membersihkan kamar maka kamar tersebut akan lebih cepat selesai, dan tamu hotel tidak perlu menunggu lama untuk menempati kamar.

b. Sopan

Tenaga *casual* masih sangat kurang sopan bila harus menghadapi tamu secara langsung, maka dari itu seorang tenaga *casual* harus didampingi dengan seorang karyawan tetap.

c. Ramah tamah

Seorang tenaga *casual* harus memiliki sifat ramah-tamah kepada orang disekitarnya terutama tamu.

d. Atraktif

Dalam mengatur kamar tamu tenaga *casual* dituntut atraktif, agar tamu merasakan kamar yang sudah dipakai olehnya menjadi seperti pada saat tamu mulai check in.

e. Sehat mental

Tenaga *casual* harus sehat mental, bila tidak memiliki sehat mental pada saat membersihkan kamar tamu seorang tenaga *casual* akan melakukan banyak kesalahan yang seharusnya tidak terjadi

f. Rapi

Penampilan fisik tenaga *casual* sangat dipengaruhi oleh kerapiannya, dengan tata cara tenaga *casual* mengenakan seragam yang di pakai pada saat bekerja, dengan begitu tamu yang melihat tenaga *casual* yang sangat rapi maka tamu akan merasa sangat diterima didalam hotel.

g. Pegawai hotel dan tidak boleh mempunyai cacat badan tertentu termasuk tenaga *casual* yang dapat membuat tamu tidak bisa seratus persen dalam menikmati jasa yang diberikan oleh tenaga *casual* tersebut, dan itu sangat mengganggu dalam melaksanakan pekerjaannya

B. Praktik Akad Dan Pembayaran Upah Tenaga Kerja *Casual* Hotel Amaris Ponorogo City Center

1. Mekanisme Akad Tenaga Kerja *Casual* Di Hotel Amaris Ponorogo City Center.

a. Akad dalam sewa menyewa jasa tenaga kerja *Casual* di hotel Amaris ponorogo

Akad yang dilakukan oleh pihak hotel Amaris ponorogo dalam memperkerjakan tenaga kerja *casual* yang menggunakan sistem *ijārah* . Akad Akan terjadi apabila adanya kekurangan tenaga kerja atau karyawan ketika adanya event, *banquet*⁶⁵ atau banyaknya pengunjung pada hari libur yang menyebabkan beberapa karyawan tidak masuk, Adapun beberapa mekanisme yang terjadi adalah sebagai berikut :

⁶⁵ *Banquet* adalah pelayanan yang dilakukan secara serentak yang mana semua tamu dilayani pada waktu yang sama. Semua penataan, menu, minuman, dan waktunya harus dijadwalkan dengan hati-hati sebelum acara sebenarnya.

- 1) Dari department yang membutuhkan tenaga kerja *casual* akan menghubungi pihak HRD⁶⁶
- 2) HRD akan mencarikan tenaga kerja *casual* dengan persetujuan HM.⁶⁷
- 3) HRD akan menghubungi seorang dari tenaga kerja *casual* via telephone atau pesan whatsapp. Jika tidak ada pihak hrd akan menghubungi penyedia jasa untuk mencarikan tenaga kerja *casual*. Dalam memperkerjakan *casual* pihak hrd menyesuaikan kebutuhan jumlah tenaga kerja *casual* dari departemn terkait. (*engginering, house keeping, foot and beverage, sekuriti*).
- 4) Selain itu hrd akan melihat kriteria yang ada pada tenaga *casual*, jika sesuai pihak HRD akan meminta tenaga kerja *casual* tersebut untuk bekerja di hotel Amaris dengan kesepakatan hari kerja dan penggajian, satu hari kerja 8 jam dengan rincian 7 jam kerja 1 jam istirahat dan untuk gaji 1 hari Rp. 75.000 atau sesuai dengan UU NO.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Tenaga kerja *casual* tersebut bekerja sesuai shift yang di tentukan. Shift pertama yakni pukul 07:00 W – 15:00 WIB. Shift kedua yakni pukul 14:00 WIB – 22:00 WIB. Jika tenaga kerja *casual* sepatat dengan syarat dan ketentuan tersebut.
- 6) HRD akan menghubungi department terkait yang membutuhkan tenaga kerja *casual*, bahwa telah mendapatkan tenaga kerja *casual*.

⁶⁶ *Human Resource Department* (HRD) atau departemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian atau unit yang biasanya mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas suatu organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan yang sudah ditentukan.

⁶⁷ Manajer hotel (*Hotel manager*), *hotelier*, atau manajer penginapan adalah seseorang yang memimpin operasional sebuah hotel, m otel, resor, atau perusahaan yang berhubungan dengan penginapan

Pernyataan di atas didasari oleh informasi yang di berikan oleh Bpk Lanang selaku HRD dari hotel Amaris ponorogo, sebagai berikut :

“dalam memperkerjakan tenaga kerja *casual* hotel, biasanya saya menunggu konfirmasi dari pihak department terkait, misalnya dari department foot baverage membutuhkan tenaga kerja *casual*, kepala departemen akan menghubungi saya untuk mencari tenaga kerja *casual*, dikarenakan ada nya kekurangan karyawan. Maka saya akan meminta konfirmasi kepada pihak HM untuk mendapatkan persetujuan, setelah di setuju saya menghubungi beberapa pihak yang sebelumnya pernah bekerja di hotel untuk bekerja. Serta waktu dari jam kerja, shift pagi atau shift sore. Jika dari tenaga kerja *casual* tersebut hanya 1 orang yang bisa bekerja sedangkan kita membutuhkan 3 orang, kita memintanya untuk mncarikan teman atau partner dalam pekerjaan tersebut. Setelah adanya kesepakatan saya menghubungi pihak department bahwa tenaga kerja *casual* sudah ada”⁶⁸

Dalam memperkerjakan tenaga kerja *casual* di hotel, Adapun beberapa kriteria yang perlu diperhatikan untuk tenaga kerja *casual* salah satu faktor terpenting yakni tentang kerapian dari tenaga kerja, dikarenakan hal tersebut jika tenaga *casual* yang bekerja tidak rapi akan membuat pandangan costumer buruk atau tidak pas. Hal tersebut dijelaskan oleh Bpk Lanang selaku HRD ialah :

"Dalam kriteria *casual* kita memberikan acuan, yakni menggunakan sepatu fantofel, memakai celana kain berwarna hitam, untuk baju kita sediakan. Di sisi lain untuk kerapian, tenaga kerja *casual* rambut tidak boleh panjang dan disisir dengan rapi, serta kumis dan janggut tidak boleh Panjang atau harus di cukur”

Adapun jika waktu di butuhkannya tenaga kerja *casual*, pada saat hari libur bagi karyawan yang ada di perkantoran biasanya dalam mencari tenaga kerja dari pihak HRD memberikan wewenang kepada kepala staf depertemnt terkait. Untuk staf *Foot Baverage* di berikan ke pada Mas Alif selaku kepala koki, dan untuk Staf department *House Kipping* kepada mas Andre begitu juga dengan department yang lain.

Berdasarkan wawancara kepada mas Alif selaku karyawan atau kepala Foot Beverage, dalam pencarian tenaga kerja *casual* di waktu hari libur yakni hari sabtu dan minggu biasanya pihak department menghubungi tenaga kerja *casual* secara langsung, biasanya mereka yang pernah bekerja atau mendapatkan informasi kontak dari HRD.

“kalau pas hari libur kan kadang rame, soalnya banyak event-event ataupun kamar dalam kondisi penuh, hal tersebut membuat karyawan kerepotan karena harus menhendel banyak pekerjaan, dan kalau tidak menggunkan tenaga *casual* pekerjaan pasti akan lama, apalagi banyak set up untuk depan. Dalam pencarian tenaga *casual* juga sulit-sulit gampang. apa lagi saat ini di ponorogo juga tidak ada kampus yang berlatar belakang hotel.”⁶⁹

Meskipun sebenarnya banyak teman-teman mahasiswa yang mencari pekerjaan baik di hari libur atau hari efektif seperti shift sore namun dari pihak hotel tidak memiliki waktu untuk mengajari pekerja casual, dikarenakan pekerjaan tersebut berbeda dengan pekerjaan lainnya, dimana dalam bekerja di butuhkan skill di bidang perhotelan. Hal tersebut di sampaikan oleh mas Agus selaku pekerja *casual* maupun pencari jasa

“Dalam mencari tenaga kerja biasanya saya mengajak rekan saya atau orang lain yang mana memiliki skill tentang perhotelan, kalau pas tidak ada ya saya menawarkan ke teman-teman yang lain untuk bekerja. Dalam hal ini minimal orang tersebut mudah untuk di ajari atau gampang nagkap. Soalnya kan beda klo kita bekerja di hotel sama di rumah makan. Intinya sih orang nya paham kerapian, kebersihan dan juga disiplin”⁷⁰

Dalam ketentuan akad kerja tersebut tidak ada peraturan secara tertulis yang terinci dengan baik untuk tenaga kerja *casual*, dimana pihak *casual* hanya di hubungi via Telephone atau whatsapps untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini terjadi karena adanya rasa saling percaya antara pihak HRD dan pihak tenaga kerja *casual*. Tetapi sering kali terjadi kemunduran waktu atau

⁶⁹ Alif, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 19 Maret 2020

⁷⁰ Agus, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 21 Maret 2020.

penambahan waktu yang terjadi dari waktu yang disepakati saat akad tersebut, sehingga tenaga *casual* yang semestinya bekerja 8 jam sesuai akad tersebut bisa selama 8 sampai 10 jam. Hal tersebut di sampaikan oleh mas Rizwanto selaku tenaga kerja *casual*.

“Sepengetahuan saya, sesuai perjanjian diawal masuk kerja bahwasannya jam kerja sudah disepakati bahwa 7 jam kerja dan 1 jam istirahat. Dan dalam akad tersebut tidak disebutkan bahwa ada penambahan serta waktu yang molor. Sangat disayangkan juga tidak ada kejelasan tentang molornya waktu tersebut dijadikan maklumat atau lembur padahal hal tersebut jelas merugikan satu pihak”⁷¹

Terkait ketentuan awal mula bekerja, tenaga kerja *casual* memperoleh informasi tentang pekerjaan tersebut dari teman yang sudah pernah bekerja terlebih dahulu di Hotel Amaris Ponorogo, atau di hubungi oleh temannya di ajak bekerja di di hotel tersebut. Alasannya banyak tenaga kerja *casual* yang akhirnya mulai bekerja salah satu penyebabnya karena membutuhkan pekerjaan sampingan selain menjadi mahasiswa yang mana membutuhkan biaya untuk mencukupi keperluan sehari-hari, dan juga mendapatkan pekerjaan dan tidak mengangur⁷²

2. Mekanisme Pembayaran Tenaga Kerja *Casual* Di Hotel Amaris Ponorogo Citi Center.

Pekerja *casual* yang bekerja di hotel Amaris Ponorogo, rata-rata bekerja di beberapa department, salah satunya yang paling sering di butuhkan yakni bagian *Foot Beverage*, yakni menangani bagian *stuwurd* namun terkadang karyawan yang bekerja di bagian *stuwurd* di berikan tugas untuk membantu di bagian *waitress* jika kondisi hotel sedang ramai. Pekerjaan di *waitress* sendiri terkadang di berikan jika dirasa bagian belakang atau dari *stuwurd* di rasa bisa

⁷¹ Rizwanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Maret 2020

⁷² Sairul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Maret 2020

menghendel, sehingga tidak ada keterlambatan untuk melakukan *shet up velue* kedepan, dikarenakan supaya bagian koki bisa mempersiapkan hidangan.

“sebenarnya pekerjaan di bagian waitress hotel Amaris adalah tugas saya sendiri, namun terkadang jika kondisi sedang ramai atau sibuk, saya tidak dapat menghendelnya, hal tersebut membuat saya harus meminta bantuan dari pihak stuwerd atau tenaga *casual*, agar pekerjaan di bagian Foot Beverage dapat bekerja secara optimal”⁷³

Pekerja *casual* akan menerima gaji atau upah selama hari dan waktu yang di tentukan, jika sudah selesai hari dan waktunya pekerja tersebut akan menghubungi pihak HRD untuk pengambilan gaji. Gaji yang di berikan di hitung dari berapa hari dia bekerja, satu hari kerja 8 jam dengan rincian 7 jam kerja 1 jam istirahat dan untuk gaji 1 hari Rp. 75.000 dikali berapa hari pihak tenaga kerja *casual* tersebut bekerja, contoh : tenaga *casual* bekerja 5 hari maka di hitung dengan rincian Rp 75.000 x 5 hari = Rp. 375.000, di bayarkan pada waktu hari terakhir pekerjaan tersebut selesai. Dalam pemberian gaji tenaga kerja *casual* jika pada jam kerja tersebut pihak HRD tidak ada di kantor atau sedang libur, maka gaji akan di wakikan ke pada pihak accounting atau pihak karyawan dari departemnt tersebut bekerja. Selanjutnya pada saat penerimaan upah tenaga kerja *casual* akan di berikan surat atau lembar penerimaan upah, sebagai tanda terima sebagai bukti upah telah di berikan dari pihak hotel kepada tenaga kerja *Casual* tersebut.⁷⁴ Hal tersebut di sampaikan oleh mas Bram selaku accounting.

“kalau masalah upah semua untuk tenaga *casual* sama, kita gaji 75.000 per hari atau pada saat bekerja. Untuk jam kerjanya sendiri itu 8 jam dengan rincian 7 jam kerja 1 jam istirahat. Dalam hal gaji misal mau di ambil langsung juga bisa atau nunggu hari selesai bekerja juga bisa. Nantikan kita kasih bukti pembayaran beserta kita maintain tanda tangan kalua gaji sudah di terima. Untuk waktu nya kalau tenaga *casual* masuk pagi kita berikan sore hari, sedangkan kalu malam hari kita berikan setelah magrib”

⁷³ Agustin, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 19 Maret 2020.

⁷⁴ Bram, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Maret 2020

Menurut penuturan salah satu tenaga kerja *casual* yang bekerja di department *House Kipping*, terkait upah penerimaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan waktu tidak bertambah dan sesuai dengan akad yang terjadi, tapi lain halnya dengan tenaga kerja *Casual* yang bekerja di bagian food baverage sering kali terjadi penambahan waktu atau tidak ada kesamaan jam antara shift pertama dan juga shift kedua, tetapi gaji yang di bayarkan sama. Padahal sama-sama bekerja di department yang sama. hal tersebut di ungkapkan oleh mas Rizwanto selaku tenaga *Casual*

“Terkait gaji dan waktu saya berpendapat berbeda. Untuk perihal gaji saya rasa dengan gaji yang diberikan serta kerja yang ditanggung jawabkan kepada pekerja sudah baik. Tetapi perihal permasalahan waktu saya merasa kurang tepat. Seharusnya dengan dibuatnya perjanjian kerja maka waktu yang ditentukan tidak ada penambahan atau pengurangan, dengan perbedaan jam kerja seharusnya ada penambahan honor. Ataupun kompensasi lebih untuk shift yang melebihi batas waktu kerja. Apalagi waktu yang dianggap molor tersebut shift malam yang seharusnya diperuntukkan istirahat. alangkah baiknya jika waktu yang melebihi batas tersebut dimasukkan dalam anggaran lembur. Hal ini diadakan untuk menjaga kenyamanan kerja serta pembelaan terhadap hak2 dan waktu pekerja yang tersita”⁷⁵

Dalam hal ini pihak dari tenaga kerja *casual* merasa di rugikan terkait waktu dan juga tanpa adanya tambahan jam tersebut, dikarenakan Ketika pihak *Casual* masuk selama 5 jam dia bekerja, maka upah yang di terima yakni Rp. 75.000 : 8 x 5 = Rp. 47.000. Sedangkan ketika jam kerja bertambah 1 atau 2 jam upah yang di terima tersebut tetap. Seringkali juga kadang waktu untuk istirahat terbatas tidak sampai 1 jam kadang cukup untuk sholat dan juga makan, dikarenakan pekerjaan yang dilakukan masih belum selesai, ataupun butuh set up cepat untuk di gunakan kembali. Sehingga tenaga *casual* tidak dapat istirahat sesuai waktu yang di tentukan. Disini ada kejanggalan yaitu upah yang sama yang didapat oleh tenaga kerja *casual* namun jam kerja yang berbeda antara mereka

⁷⁵ Rizwanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Maret 2020

sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh pihak hotel kepada tenaga *casual*.



BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP TENAGA KERJA *CASUAL*

DI HOTEL AMARIS PONOROGO *CITY CENTER*

A. Analisis Hukum Islam Terhadap Mekanisme Akad Tenaga Kerja *Casual* Di Hotel Amaris Ponorogo

Pada bab sebelumnya penulis telah menguraikan tentang konsep *ijārah* dalam Islam, serta mengenai gambaran umum tentang sistem pengupahan tenaga kerja *casual* di hotel Amaris Ponorogo *City center*. Akad dalam kegiatan muamalah menempati posisi yang sangat penting, karena akad yang membatasi hubungan antara kedua belah pihak yang terlibat dalam kegiatan muamalah tersebut. Juga merupakan perikatan perjanjian, dan sebuah kesepakatan.

Sebagaimana dengan praktiknya, bahwa tenaga kerja *casual* di hotel Amaris Ponorogo *city center* ini termasuk *ijārah* 'alā al-'amal *ijārah*, yaitu *ijārah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Menurut keterangan dari mas agus selaku tenaga kerja *casual*, praktik kerja yang dilakukan oleh pekerja *casual* di Hotel Amaris *City center* tidak sesuai dengan kesepakatan kontrak diawal kerja, pekerja *casual* tidak jarang harus bekerja lebih dari 8 jam atau tambahan waktu antara 1 jam sampai 2 jam untuk menyelesaikan tugasnya.

Sedangkan dari pihak hotel menjelaskan bahwasanya pekerja *casual* masuk satu hari kerja 8 jam dengan rincian 7 jam kerja 1 jam istirahat atau sesuai dengan UU N0.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja *casual* tersebut bekerja sesuai shift yang di tentukan. Shift pertama yakni pukul 07:00 W – 15:00 WIB. Shift kedua yakni pukul 14:00 WIB – 22:00 WIB. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kesepakatan kontrak kerja antara pihak HRD Hotel Amaris Ponorogo *City center* dengan pihak pekerja *casual* hanya bekerja 8 jam. Namun para pekerja *casual*

diharuskan tetap bekerja dengan alasan untuk mencukupi kebutuhan dan takut tidak dapat panggilan bekerja kembali.

Berkaitan dengan tidak adanya penjelasan secara rinci dari pihak HRD bahwasanya dalam implementasi pengerjaan melebihi waktu kerja yang telah disepakati. Sehingga dapat menimbulkan kerugian waktu dan tenaga bagi pihak tenaga kerja *casual*. Adapun dalam hal ini pula pembatasan waktu harus di jelaskan di awal agar tidak adanya perselisihan antara kedua belah pihak, hal ini sudah disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah (2) ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِيْمَ الرِّضَاعَةَ ۗ 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 آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا
أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya :

Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'rif. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."⁷⁶

Dalam QS Al-Baqarah ayat 233 menerangkan bagaimana kebolehannya seseorang menyewa jasa orang lain untuk menyusukan anaknya namun yang perlu diingat adalah bagaimana memberikan imbalan atas jasa tersebut. Unsur kebolehan tersebut merupakan salah satu bentuk sewa-menyewa atas jasa seseorang dalam kurun waktu tertentu dengan pemberian imbalan atau pembayaran atas apa yang telah

⁷⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, 34.

didapatkan dari menyewa jasanya. Maka dari ayat di atas dapat kita Tarik kesimpulan bahwa dalam memperkerjakan tenaga kerja casual harus jelas waktu dalam aqad tersebut.

Adapun dalam konsep *ijārah* sudah dijelaskan bahwasanya terdapat beberapa syarat yang harus terpenuhi diantaranya ialah sebagai berikut:

- i. *Ṣīghat (Ijāb dan qabūl)*, dilakukan oleh orang yang sudah baliq dan berakal.

Dalam prakteknya tenaga kerja *casual* yang sudah bekerja di hotel Amaris ponorogo, di mana mereka sudah berumur di atas 15 tahun sehingga sudah baligh. Dan sudah cakap dalam melakukan pekerjaan.

- j. Kerelaan (*an-Tharadhin*) kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *Ijārah*, dan para pihak berbuat atas kemauan sendiri.

Dalam hal ini pekerja *casual* bekerja dalam atas perbuatannya sendiri tanpa adanya unsur paksaan yang terjadi, dengan kerelaan untuk bekerja, dan melakukan kewajibannya.

- k. Sesuatu yang diakadkan (barang dan pekerjaan) disyaratkan di perbolehkan secara syara, dalam pekerjaan tenaga kerja *casual* di mana pekerjaan tersebut di lakukan dengan cara yang halal, sehingga sudah terpenuhinya syarat dalam hal ini.

dalam hal ini tenaga kerja *casual* dan pihak hotel akad yang terjadi merupakan akad yang halal, dikarenakan tidak melanggar *syara*’.

- l. jelas ukuran dan batas waktu *Ijārah* agar terhindar dari persengketaan atau perbantahan. Dalam hal ini pekerjaan yang terjadi di lapangan sering kali berbeda dengan kesepakatan di awal akad, karena batas waktu yang seharusnya 8 jam bertambah 1 sampai dua jam, dari hal ini pihak *casual* merasa di rugikan karena bertambahnya waktu.⁷⁷

77 Rozalinda, *Fiqh Muamalah Dan Aplikasinya Pada Perbankan Syariah*, 6

Berdasarkan teori *ijārah* diatas maka akad dalam praktik tenaga kerja *casual* di hotel Amaris Ponorogo *City Center* sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam karena memenuhi syarat sah yaitu terpenuhinya akad kerja sama antara tenaga kerja antara kedua belah pihak, karena dalam akad tersebut keduanya ikhlas dan sama-sama melakukan hak dan kewajibannya. Adapun penambahan waktu para pekerja juga menyadainya dan tetap menjalankan kewajiannya, agar akad *Ijārah* terhindar dari persengketaan atau perbantahan serta menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja *Casual* Perhotelan Di Hotel Amaris Ponorogo

Di dalam mekanisme pengupahan yang ada di hotel Amaris Ponorogo *city center* terhadap tenaga kerja *casual* terkadang waktu yang di berikan atau untuk bekerja bertambah satu sampai dua jam atau lebih, hal tersebut menimbulkan permasalahan dikarenakan gaji yang di terima atau besarnya upah hanya sesuai dengan kesepakatan dari jam kerja pada saat ber akad yakni 8 jam kerja dengan besarnya upah Rp. 75.000 sedangkan ketika pihak tenaga kerja *casual* masuk 5 jam maka besarnya upah tersebut di hitung dari Rp. 75.000 dibagi 8 jam dan dikalikan 5 yakni Rp. 46.000. dan juga jika shift pagi bekerja 8 jam dan shift sore bekerja 10 jam gaji atau besarnya upah tersebut sama, padahal terlihat jelas perbedaan waktu tersebut, sedangkan pekerjaan yang dilakukan sama. Di sisi lain berbeda jika karyawan tetap yang lembur atau waktu kerja bertambah, mereka akan mendapatkan tambahan gaji dari fee oprasional atau service yang ada.. Sedangkan dalam pembayarannya pihak hotel biasanya bertanya upah tersebut akan di ambil langsung atau waktu akad berakhir (berapa hari dia bekerja), jika di ambil langsung maka pada hari yang sama pihak akan memberikan pada istirahat.

Dari permasalahan tersebut ada salah satu pihak yang di rugikan yakni tenaga kerja *casual*, dikarenakan waktu kerja yang dikerjakan melebihi waktu yang telah disepakati saat kontrak. Meskipun begitu pembayaran upah antara shift pagi dengan shift malam tetap saja disamakan jumlahnya meskipun terdapat perbedaan jumlah waktu kerja dimana shift malam bekerja melebihi 8 jam. Hal tersebut menyebabkan adanya unsur ketidakadilan pembayaran upah antara shift pagi dengan shift malam. Pada dasarnya dalam penetapan upah harus memenuhi prinsip keadilan. Keadilan yang dimaksudkan pada permasalahan ini adalah tidak adanya kezoliman atau tindak aniaya baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Seiring dengan terciptanya hubungan kerja atau kesepakatan kerja antara penyewa jasa dan pekerja menimbulkan hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi. Diantaranya hak yang harus di terima oleh penyewa jasa adalah memperoleh hasil dari pekerjaannya, sedangkan kewajibannya yang harus di penuhi adalah memberikan upah kepada pihak pekerja. Islam memberikan jalan, bahwa dalam pembayaran upah supaya ditentukan sesuai dengan upah yang pantas (*ajrul mithli*) dan baik. Dan juga memberikan kebebasan untuk menuntut haknya, yang merupakan hak asasi bagi manusia apabila hak mereka dimiliki orang lain.

Hadis diatas memberikan pemahaman tentang tata cara bagaimana kita melakukan akad *ijārah* khususnya terkait dengan jumlah upah yang akan dibayarkan. Penegasan upah dalam kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus diketahui, hal ini untuk mencegah terjadinya perselisihan dikemudian hari. Dalam transaksi *ijārah* haruslah ditetapkan tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, Karena itu, tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaganya kecuali sesuai dengan kapasitas kemampuannya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, membatasi jam kerja dalam sehari adalah

takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut sehingga pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dilakukan oleh seorang *ājir*.

Syari'at Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja. Hal ini juga tentang pengupahan sudah di sebutkan dalam Al-Qur'an yang berkaitan dengan penentuan upah kerja, terdapat dalam surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya :

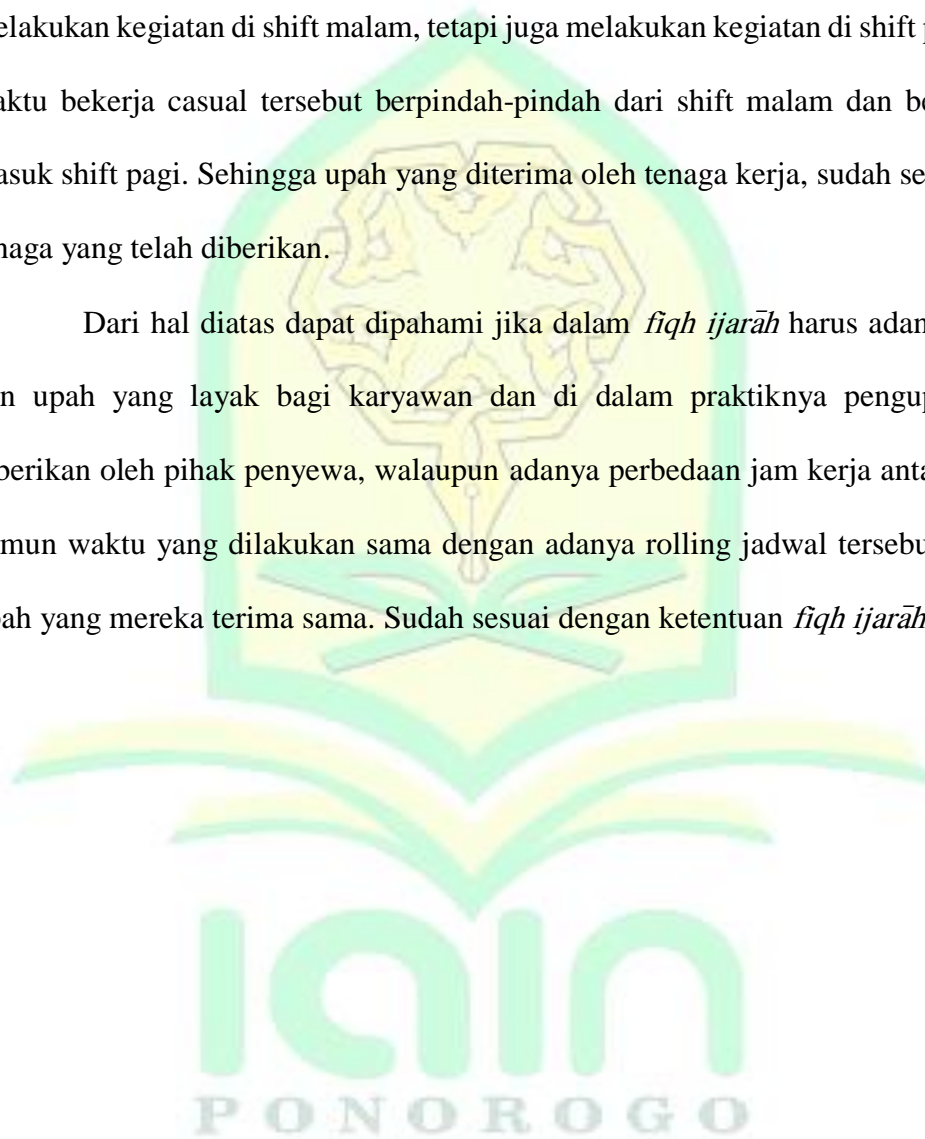
Sesungguhnya Allāh menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁷⁸

Apabila ayat diatas dikaitkan dengan perjanjian tenaga kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Allāh SWT memerintahkan kepada para *musta'jir* (pemberi pekerjaan) untuk berlaku adil, berbuat adil dan dermawan kepada *mu'ajir* (para pekerja). Kata kerabat diartikan sebagai karyawan, sebab para pekerja tersebut merupakan bagian dari perusahaan, seandainya bukan karena jerih payahnya tidak mungkin usaha majikan itu bisa berhasil. Oleh karena itu maka kewajiban dari pihak majikan adalah untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal membayar upah yang layak.

⁷⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV Assyifa, Semarang, 2001, 654

Berdasarkan teori yang sudah penulis paparkan diatas maka mekanisme upah dalam praktik tenaga kerja *casual* di Hotel Amaris Ponorogo *City center* sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Hal tersebut disebabkan adanya kesamaan pemberian upah antara tenaga kerja *casual* shift pagi yang bekerja 8 jam dengan tenaga kerja *casual* shift malam yang bekerja lebih dari 8 jam, dikarenakan walupaun pekerja yang melakukan kegiatan di shift malam, tetapi juga melakukan kegiatan di shift pagi, karena waktu bekerja casual tersebut berpindah-pindah dari shift malam dan besoknya jua masuk shift pagi. Sehingga upah yang diterima oleh tenaga kerja, sudah sesuai dengan tenaga yang telah diberikan.

Dari hal diatas dapat dipahami jika dalam *fiqh ijarāh* harus adanya keadilan dan upah yang layak bagi karyawan dan di dalam praktiknya pengupahan yang diberikan oleh pihak penyewa, walaupun adanya perbedaan jam kerja antar karyawan namun waktu yang dilakukan sama dengan adanya rolling jadwal tersebut. Sehingga upah yang mereka terima sama. Sudah sesuai dengan ketentuan *fiqh ijarāh*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan penelitian terhadap subjek dan objek penelitian, penyajian data dan menganalisa data yang diperoleh, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut :

1. Dalam mekanisme akad tenaga kerja *casual* di hotel Amaris Ponorogo *city center* sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam karena sudah memenuhi syarat sah akad ijarah
2. Berdasarkan problematika dalam pengupahan yang terjadi pada praktik tenaga kerja *casual* di Hotel Amaris Ponorogo *City center* sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Hal tersebut disebabkan adanya kesamaan pemberian upah antara tenaga kerja *casual* shift pagi yang bekerja 8 jam dengan tenaga kerja *casual* shift malam yang bekerja lebih dari 8 jam.

B. Saran

1. Diharapkan dalam penerapan akad tenaga kerja *casual* tersebut pihak hotel atau HRD lebih mempertegas kembali rincian batasan waktu bekerja di dalam akad awal. Agar tidak ada kesenjangan antara pihak hotel dan tenaga kerja *casual* tersebut agar dapat dikatakan sebagai sahnya akad *ijārah* tersebut.
2. Dalam hal mekanisme pemberian upah kepada tenaga kerja *casual*, untuk menghindari rasa iri para tenaga kerja yang diakibatkan adanya perbedaan waktu kerja walaupun dilakukan rolling, alangkah lebih baiknya di samakan dalam hal kerja antara shift pagi dan shift malam tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Abdurahman, Dudung. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Kurnia Alam Semesta. 2003.
- AL-Albani, Muhammad Nashiruddin. *Shahih Sunan Ibnu Majah*. Yogyakarta: Pustaka Azzam. 2013.
- Al-Hafid. *Terjemah Bulughul Maram. Ibnu Hajar Al-Asqalani*, Jakarta : Pustaka Amani. 1995.
- Al. Karim, Helmi. *Fiqh Mu'āmalah*. Jakarta: Raja Grafindo. 2002.
- Al-Khathib, Yarbini. *Mughniy Muhtaj*. Jilid II. Beirut: Dār Al-Fikr, 1978.
- Ayub, Muhammad. *Understanding Islamuc Finance A-Z Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum. 2009.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1998.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Al-Islam Wa Adillatuh*. Jakarta: Gema Insani. 2011.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1998.
- Brannen, Julia. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2002
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2012.
- Dewi, Gemala. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media. 2005.
- Furchan, Arief Dan Agus Maimun, *Studi Tokoh Metodologi Penelitian Mengenai Tokoh*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005.
- Ghazaly, Abdul Rahman. Ghufron Ihsan, dkk. *Fiqh Mu'āmalah*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Mu'āmalah*. Cetakan II. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2007.
- Hasan, M. Ali *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Huda, Qamarul. *Fiqh Mu'āmalah*. Yogyakarta: Sukses Offset. 2011.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2000.
- Marzuki, Peter Muhammad. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media. 2005.
- Mas'adi, Gufron A. *Fiqh Mu'āmalah Kontekstual*. Jakarta: PT. Grafindo Persada. 2000.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Mu'āmalat*. Jakarta: Amzah. 2010.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Transito. 1996.
- Nurhayat, Sri dan Wasilah, *Akuntansi Syariah di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 1996.
- Rawwas, Muhammad. *Ensiklopedi Fiqh Umar Bin Khattab Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2009.
- Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid; analis Fiqh Para Mujtahid*, jilid 3. Jakarta: Pustaka Amani, 2007
- Rozalinda, *Fiqh Muamalah Dan Aplikasinya Pada Perbankan Syariah*, (Padang: Hayfa Press, 2005.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah, terj. Nor Hasanuddin*. Jakarta: Pena Pundi Aksara. 2006.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Mu'āmalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2002.
- Syafei, Rachmat. *Fiqh Mu'āmalah*. Bandung: Cv Pustaka Setia. 2001.
- Taqiyuddin, Imam Abi Bakar ibn Muhammad Husaini. *Kifayah al-Akhyar*, Surabaya: Syayid Nabhan. 2000.

Referensi Jurnal dan artikel ilmiah:

- Alamsyah, Fahmi Vidi. Tinjauan Hukum islam terhadap sistem upah tenaga kerja PT. Royal Korindah Kel. Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga, *Skripsi*. Purwakarta : Institut Agama Islam Negeri Purwakarta. 2015.
- Pradipta, Aji Yoga. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Hotel Sahid Raya Solo, *Skripsi*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2010.
- Mustofa, Fita Hariyani. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan di Bengkel Muda Jaya Motor Jambon Ponorogo, *Skripsi*. Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. 2017.
- Alimuddi, Ishak. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari, *Skripsi*. Kendari : Institut Agama Islam Negeri Kendari. 2013.

Web

- <http://winonahaniifa.blogspot.ae/2014/10/fikih-muamalah.html>. (diakses pada tanggal 26 april 2020, jam 16.15)/
- <http://Khasaniyah.Blogspot.com/2011/11/makalah-upah.html>. (diakses pada tanggal 26 april 2020, jam 20.15).



RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Choirul Mutaqin
 2. Tempat & Tgl. Lahir : Ponorogo, 14 Desember 1995
 3. Alamat Rumah : Dsn. Kledang Ds. Ponorogo. Kec.
Siman kab. Ponorogo, RT: 02 RW: 02
 4. HP : 081232988540
- E-mail : irulbeatheart4@gmail.com

B. Riwayat Pendidik

1. Pendidikan Formal:

2016 – sekarang	IAIN Ponorogo
2010 – 2013	SMK PEMKAB Ponorogo
2007 – 2010	SMP N 1 Siman
2001 – 2007	SD N 1 Ronosentanan
2000 – 2001	TK Dharma wanita

Ponorogo, 15 Februari 2021

Choirul Mutaqin
NIM: 210216113