

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh syara'. Syara' memberikan pedoman menyeluruh, mencakup segala aspek kehidupan, yaitu aqidah, ibadah, akhlak, dan muamalah. Aspek aqidah, ibadah dan akhlak diajarkan dalam bentuk absolut yang tidak menerima perubahan sepanjang zaman. Dengan kata lain, manusia tidak dapat menambah, mengubah dan mengurangi aspek-aspek tersebut. Namun, manusia juga memiliki hak dan kewajiban, dimana hubungan keduanya diatur oleh kaidah-kaidah untuk menghindari terjadinya bentrokan antar kepentingan. Kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebut dalam hukum muamalah.¹

Adapun salah satu bentuk hukum muamalah yang sering terjadi adalah adanya hubungan kerja. Seiring dengan terciptanya hubungan kerja antar pemberi kerja dan pekerja menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi. Diantara hak yang harus diterima oleh pemberi kerja adalah memperoleh hasil kerja dari pekerja yang baik, sedangkan kewajiban yang harus dipenuhinya adalah memberi

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata)* (Yogyakarta: FH UII, 2004), 11.

upah kepada para pekerja. Di dalam Islam hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja disebut dengan *ijārah*.²

Al-Ijārah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir*, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang *ajir* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu dan upah harus dijelaskan. Sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijārah* yang masih kabur adalah *fasad* (rusak).³

Dalam hal tenaga kerja dan yang dipekerjakan dalam perusahaan, mereka adalah partner majikan. Tidak boleh terjadi pertentangan kepentingan majikan dan pekerja, sebab mereka saling membantu dalam menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat banyak. Oleh sebab itu, majikan harus memberi upah yang layak bagi pekerjanya.⁴

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka

² Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), 166.

³ Taqyuddin An- Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2008), 84.

⁴ Buchari Alma Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 99.

dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan mereka.

Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama, dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Prinsip Al-Qur'an yang tercantum dalam surat Al-Jatsiyah:



Artinya: *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”* (Q.S Al- Jatsiyah: 22)⁵

Prinsip pasar ini mengatur tentang kegiatan manusia karena akan diberi balasan di dunia dan di akhirat. Setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak ada yang dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka, hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Semarang: Alwaah, 1993), 818.

untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.⁶

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak dibarengi kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁷

Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari Abdullah Bin ‘Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW : “Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering”.* (H.R Ibn Majah)⁸

⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II* (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 363.

⁷ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk (Jakarta: Robbani Press, 2001), 405.

⁸ Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah, Jilid 2* (Bairut: Dar Al Fikri, 1415 H), 20.

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, demikian, umat Islam diberi kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah yang sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.⁹

Jika diteliti secara mendalam, maka pihak pekerja mempunyai kedudukan yang lemah terhadap majikan. Oleh sebab itu dalam Islam, tidak dibenarkan seorang majikan bertindak semena-mena, mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberian pesangon dan sebagainya terhadap karyawannya. Pengusaha harus memikirkan nasib karyawannya.¹⁰

Berdasarkan pengamatan penulis, dalam praktiknya masih ada saja problem yang dialami antara karyawan maupun majikan dalam sistem kerja dan pengupahannya. Salah satunya yang terjadi di toko Amarta Ponorogo, dimana di dalam sistem pengupahannya tidak ada perjanjian kerja yang dijelaskan dengan detail yang akhirnya menimbulkan kesenjangan diantara karyawan maupun majikan. Beberapa hal yang menimbulkan kesenjangan dalam sistem pengupahan di toko Amarta Ponorogo, diantaranya yaitu penentuan gaji. Gaji bagi karyawan yang bekerja penuh adalah satu bulan Rp. 600.000,- dengan jam kerja dimulai

⁹ Ahmad Ibahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 113.

¹⁰ Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 100.

dari jam 08.00 pagi sampai jam 21.00 malam.¹¹ Sedangkan bagi yang masih kuliah dan bekerja gajinya adalah setengah dari gaji penuh yakni Rp. 300.000,-. Waktu jam kerja bagi yang masih kuliah yakni tergantung jam kuliahnya. Apabila kuliah pagi maka karyawan tersebut mulai bekerja sehabis pulang kuliah tersebut. Biasanya mulai bekerja dari 13.30 atau jam 15.00. apabila jam kuliahnya sore biasanya mulai jam 12.00 tersebut digunakan untuk kuliah sampai waktunya pulang setelah itu masuk kerja lagi. Tidak ada ketentuan yang pasti terhadap jam kerja bagi karyawan yang masih kuliah. Ketika waktu libur kuliah, mereka harus bekerja penuh seperti karyawan yang lain. Dalam satu minggu mereka bekerja penuh dua sampai tiga hari, apabila dalam satu bulan mencapai 8-12 hari dengan gaji tetap setengah dari gaji penuh. Hal ini sebenarnya masih menimbulkan ketidakjelasan bagi karyawan yang kuliah karena perhitungan setengah gaji tersebut tidak dijelaskan di dalam akad (kontrak) perjanjian kerja. Selain itu jam kerja bagi yang kuliah juga tidak memiliki kepastian yang baku, dimana ketika libur kuliah mereka juga harus bekerja dengan jam kerja penuh sehingga karyawan merasa dirugikan dengan sistem kerja tersebut.¹²

Selain kesenjangan yang terjadi di atas dalam pembayaran upahnya sering terjadi penundaan pembayaran upah. Hal ini disebabkan beberapa hal, salah satunya yaitu dikarenakan toko dalam keadaan sepi pembeli. Menurut para karyawan hal ini membuat karyawan khawatir ketika tiba

¹¹ Heni Puji Lestari, "Wawancara", Ponorogo 15 Desember 2016.

¹² Yuni Eka Rani, "Wawancara", Ponorogo 20 Desember 2016.

waktunya pembayaran upah. Mereka merasa sangat keberatan apabila pembayaran upahnya harus ditunda. Meskipun penundaan tersebut hanya mundur satu hari dan tidak terjadi setiap bulan. Karena hal ini sudah menjadi kebiasaan yang terjadi di toko Amarta Ponorogo.¹³

Berangkat dari beberapa masalah tersebut untuk mengetahui transaksi *ijarah* tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam atau belum, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Di Toko Amarta Ponorogo”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas untuk memudahkan jalannya penelitian maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad dalam pengupahan karyawan di toko Amarta Ponorogo?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penundaan pembayaran upah karyawan di toko Amarta Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap akad dalam pengupahan karyawan di toko Amarta Ponorogo.
2. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap penundaan pembayaran upah karyawan di toko Amarta Ponorogo.

¹³ Dewi Maisaroh, “Wawancara”, Ponorogo 20 Desember 2016.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan ilmu hukum Islam, yakni memperkaya dan memperluas khazanah ilmu tentang sistem pengupahan di Toko Amarta Ponorogo.
2. Untuk kepentingan terapan, studi ini diharapkan sebagai sumbangan moral bagi masyarakat tentang status hukum Islam mengenai praktik pengupahan dan memberikan sumbangan pikiran kepada semua pihak yang terkait dan yang membutuhkannya lebih khusus bagi diri pribadi penulis dalam wawasan dan pengembangan karya ilmiah.

E. Kajian Pustaka

Dari hasil penelitian yang penulis baca sudah ada penelitian tentang pengupahan. Penelitian tersebut diantaranya:

Ahmad Nurul Arifin 2015 dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo” membahas tentang tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan karyawan di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo dan tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan karyawan di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo. Kesimpulan penelitian tersebut adalah bahwa pengupahannya telah sesuai dengan hukum Islam karena telah memenuhi syarat dan rukunnya. Sedangkan sistem pengupahannya telah sesuai dengan hukum

Islam karena pengurangan pembayaran upah yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, antara pihak dan karyawan tidak ada yang dirugikan dan dilakukan dengan ikhlas dan saling ridho.¹⁴ Perbedaannya dengan penelitian ini adalah apabila dalam skripsi tersebut terkait dengan pengurangan pembayaran upah sedangkan dalam penelitian ini akan membahas tentang penundaan pembayaran upah.

Binti Masrokah 2016 dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan Fiqh *Ijārah* Terhadap Praktik Pengupahan Upah Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun” membahas tentang tinjauan fiqh *ijārah* terhadap keragaman bentuk pekerjaan buruh tani di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun dan tinjauan fiqh *ijārah* terhadap mekanisme pengupahan buruh tani di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Kesimpulan penelitian tersebut adalah bahwa telah sesuai dengan fiqh *ijārah* dan sistem pengupahannya pada pekerjaan menanam padi diberikan pada saat panen dalam bentuk padi sesuai dengan perolehan hasil panen yang dilakukan oleh buruh tani. Pengukuran tersebut termasuk model tradisional yang masih digunakan oleh masyarakat Desa Teguhan. Hal tersebut tidak menjadi masalah karena jelas satuannya.¹⁵ Perbedaan antara skripsi tersebut dengan penelitian ini adalah objek pekerjaannya berbeda yakni dalam skripsi tersebut memanen padi sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan toko. Dalam skripsi

¹⁴ Ahmad Nurul Arifin, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo* (Skripsi Sarjana, STAIN, Ponorogo, 2015), 77.

¹⁵ Binti Masrokah, *Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Praktik Pengupahan Upah Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun* (Skripsi Sarjana, STAIN, Ponorogo, 2016), 76.

tersebut membahas terkait dengan sistem pembayarannya/*ujrahnya* berupa barang sedangkan penelitian ini fokus pada penundaan pembayaran upah yang *ujrahnya* adalah uang.

Erna Dwi Aprilia 2016 dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Buruh Penebang Tebu Di Desa Cantel Kecamatan Pitu Kabupaten Ngawi” membahas tentang tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan buruh penebang tebu di Desa Cantel Kecamatan Pitu Kabupaten Ngawi dan tinjauan hukum Islam terhadap risiko pekerjaan buruh penebang tebu di Desa Cantel Kecamatan Pitu Kabupaten Ngawi. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah bahwa akad kerja penebang tebu telah sesuai dengan hukum Islam karena telah terpenuhi syarat dan rukun *ijarah*. Kemudian terkait resiko-resiko yang terjadi pada pekerjaan penebangan tebu di Desa Cantel Kecamatan Pitu Kabupaten Ngawi, maka resiko tersebut ada yang sesuai dengan hukum Islam dan ada yang tidak sesuai dengan hukum Islam. Untuk yang sesuai dengan hukum Islam adalah resiko yang terjadi karena turun hujan sehingga dilakukan bandang dan juga pekerjaan tambahan. Sedangkan yang tidak sesuai dengan hukum Islam adalah berkurangnya upah disebabkan bobot tebu menyusut karena terlambatnya truk untuk kembali ke lahan, sehingga tebu-tebu yang sudah terlanjur ditebangi dibiarkan dibawah terik matahari yang menyebabkan bobot tebu menjadi menyusut. Dalam hal ini tidak disertai dengan adanya kompensasi

berupa upah tambahan kepada buruh.¹⁶ Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada objek pekerjaan yakni buruh tani tebu dan juga resiko dari pekerjaan tersebut sedangkan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah terkait dengan akad dan juga terjadinya penundaan pembayaran upah terhadap karyawan toko Amarta Ponorogo.

Dari hasil penelitian yang sudah ada tersebut, penulis menyimpulkan bahwa ada beberapa karya ilmiah atau penelitian yang membahas tentang “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan” tetapi fokus pembahasannya berbeda, penelitian ini membahas tentang akad dalam pengupahan karyawan di toko Amarta Ponorogo dan difokuskan pada terjadinya penundaan pembayaran upah karyawan di toko Amarta Ponorogo.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang dilaksanakan dengan cara terjun langsung ke tempat objek penelitian, guna memperoleh data yang dibutuhkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.¹⁷ Dalam hal ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data terkait dengan akad dalam

¹⁶ Erna Dwi Aprilia, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Buruh Penebang Tebu Di Desa Cantel Kecamatan Pitu Kabupaten Ngawi* (Skripsi Sarjana, STAIN, Ponorogo, 2016), 66.

¹⁷ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991), 63.

pengupahan karyawan dan penundaan pembayaran upah karyawan di Toko Amarta Ponorogo.

Adapun pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus yaitu penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuannya untuk memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas. Studi kasus menghasilkan data untuk selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan teori. Data studi kasus ini diperoleh dari wawancara, observasi, dan arsip. Analisis dalam penelitian kualitatif cenderung dilakukan secara analisa induktif, dan makna merupakan hal yang esensial yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian.¹⁸ Dalam hal ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi utuh dan mendalam terkait fenomena yang terjadi di masyarakat dengan meneliti bagaimana akad pengupahan karyawan dan penundaan pembayaran upah karyawan di Toko Amarta Ponorogo.

2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti menggali data secara langsung ke lapangan dengan melakukan wawancara maupun observasi untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

¹⁸ *Ibid.*, 51.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pemilihan tempat tertentu yang berhubungan secara langsung dengan kasus dan situasi masalah yang akan diteliti.¹⁹ Adapun lokasi yang penulis jadikan penelitian adalah toko Amarta Ponorogo dengan pertimbangan bahwa sistem pengupahan di Toko Amarta Ponorogo dirasa penulis berbeda dengan sistem pengupahan pada umumnya sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Toko Amarta Ponorogo.

4. Data dan Sumber Data

Adapun data-data dan sumber data yang penulis butuhkan untuk memecahkan masalah yang menjadi pokok pembahasan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

- a. Akad yang dilakukan dalam pengupahan karyawan di Toko Amarta Ponorogo.
- b. Penundaan pembayaran upah terhadap karyawan di Toko Amarta Ponorogo.

Berdasarkan data-data yang penulis butuhkan, sumber data yang diperlukan yaitu:

- c. Data Primer, yaitu diperoleh penulis pada saat mengumpulkan data-data langsung dari lapangan, baik dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik toko maupun karyawan dan juga dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti.

¹⁹ Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 91.

- d. Data Sekunder, yaitu diperoleh dari data-data yang dikumpulkan oleh penulis dari penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan pembahasan.

5. Teknik pengumpulan data

a. Metode Wawancara (*interview*)

Metode wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan.²⁰ Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada pemilik toko terkait dengan akad dalam pengupahan karyawan dan penundaan pembayaran upah karyawan di Toko Amarta Ponorogo. Selain itu juga kepada karyawan terkait dengan akad dalam pengupahan karyawan dan penundaan pembayaran upah karyawan di Toko Amarta Ponorogo.

b. Metode Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengamati langsung terhadap gejala obyek yang diselidiki baik pengamatan itu dalam situasi buatan yang khusus diadakan.²¹ Dalam hal ini penulis akan melihat atau mengamati secara langsung tentang kegiatan yang terjadi di Toko Amarta guna mendapatkan gambaran secara langsung terhadap masalah yang sedang diteliti

²⁰ Lexy J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989), 135.

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 146.

dan membuktikan kebenaran dari informasi yang didapat penulis melalui wawancara yakni terkait akad dalam pengupahan karyawan dan penundaan pembayaran upah karyawan di Toko Amarta Ponorogo.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.²² Dalam hal ini penulis mencari data dalam bentuk catatan-catatan terkait dengan permasalahan yang diteliti.

6. Teknik pengolahan data

Pengolahan data kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilakukan. Teknik pengolahan data yang dilakukan antara lain:

- a. Editing, yaitu memeriksa kembali semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapan, keterbacaan, kejelasan makna, keselarasan antara satu dengan yang lain, relevansi dan keseragaman satuan/ kelompok kata. Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuannya untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.²³

²² *Ibid.*, 231.

²³ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 153.

- b. Organizing, yaitu menyusun dan mensistematisasikan data-data yang diperoleh dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan sebelumnya, kerangka tersebut dibuat berdasarkan dan relevan dengan sistematika pertanyaan-pertanyaan dalam perumusan masalah.²⁴
- c. Penemuan Hasil Riset, yaitu melakukan analisa lanjutan sehingga dapat ditarik menjadi suatu kesimpulan.

7. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah metode induktif, yaitu berangkat dari kata-kata khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang khusus dan konkret itu digeneralisasi yang mempunyai sifat umum. Disini penulis mengamati permasalahan yang bersifat khusus terkait dengan akad pengupahan dan penundaan pembayaran upah yang kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum, yaitu dengan mengamati kejadian di lapangan kemudian dibandingkan dengan teori-teori yang bersifat umum, kemudian di analisis. Dari analisis tersebut akan di tarik kesimpulan apakah sudah sesuai atau belum praktik pengupahan tersebut ditinjau dari hukum Islam.

²⁴ Aji Damanuri, *Metode Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010), 153.

8. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan pengecekan keabsahan data dengan teknik triangulasi yaitu peneliti menguji kredibilitas dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Teknik ini dapat dicapai dengan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi metode yakni membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.²⁵ Dalam penelitian ini penulis melakukan perbandingan antara pengamatan terhadap akad pengupahan dan penundaan pembayaran upah dengan hasil wawancara yang telah dilakukan. Selain itu peneliti juga menggunakan triangulasi sumber yaitu membandingkan antara informan yang satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini penulis akan melakukan perbandingan antara data yang diperoleh dari informan yang satu dengan yang lainnya terkait akad pengupahan dan penundaan pembayaran upah karyawan di Toko Amarta Ponorogo.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah memahami alur pemikiran dalam skripsi ini, maka penulis membagi menjadi lima bab. Dalam masing-masing bab diuraikan kembali menjadi beberapa sub bab yang sesuai dengan judul babnya. Adapun sistematika pembahasan selengkapnya dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

²⁵ Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 322.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, untuk mendeskripsikan *academic problem* (problem akademik) yang mendorong mengapa penelitian dilakukan. kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah. Rumusan masalah ini sangat penting, karena posisinya secara tidak langsung memandu peneliti dalam mengarahkan fokus kajian yang dilakukan. Kemudian dipaparkan tujuan dan manfaat penelitian, untuk memastikan dapat tidaknya penelitian itu menghasilkan temuan, baik yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis. Sub berikutnya adalah kajian pustaka untuk menentukan posisi penelitian ini terhadap penelitian terdahulu. Kemudian dilanjutkan dengan sub bab landasan teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: KONSEP PENGUPAHAN DALAM ISLAM

Bab ini berisi landasan teori tentang *ijārah* (sewa-menyewa) yang digunakan sebagai analisis terhadap data yang diperoleh di lapangan yang meliputi: pengertian *ijārah*, dasar hukum *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, macam-macam *ijārah*, macam-macam upah, ketentuan hukum bagi *ajir khash* dan *ajir musytarak*, kerja seorang pekerja, penentuan upah, waktu pembayaran upah, hak atas upah, dan berakhirnya perjanjian *al-ijārah*.

BAB III: PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI TOKO AMARTA PONOROGO

Bab ini berisi data lapangan yang diperoleh penulis melalui wawancara maupun observasi tentang sistem pengupahan di Toko Amarta. Penyajian data hasil riset ini meliputi: gambaran umum lokasi penelitian, sejarah Toko Amarta Ponorogo, akad dalam pengupahan karyawan di Toko Amarta Ponorogo serta data terkait penundaan pembayaran upah karyawan di Toko Amarta Ponorogo.

BAB IV: ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI TOKO AMARTA PONOROGO

Bab ini berisi analisis hukum Islam terhadap sistem pengupahan di toko Amarta Ponorogo yang analisisnya meliputi analisis akad dalam pengupahan karyawan di Toko Amarta Ponorogo dan analisis hukum Islam terhadap penundaan pembayaran upah karyawan di Toko Amarta Ponorogo.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah, sedangkan saran sebagai bahan rekomendasi dari hasil penelitian penulis terhadap sistem pengupahan di Toko Amarta Ponorogo.

BAB II

KONSEP PENGUPAHAN DALAM ISLAM

A. Pengertian *Ijārah*

Kata *ijārah* diderivasi dari bentuk fi'il "*ajara- ya'juru- ajran*". *Ajran* semakna dengan kata *al- 'iwadh* yang mempunyai arti ganti dan upah, dan juga dapat berarti sewa atau upah. Secara istilah, pengertian *ijārah* ialah akad atas beberapa manfaat atas penggantian.²⁶ Sedangkan dalam konteks KUHPerdara *al-ijārah* disebut sebagai sewa-menyewa. Sewa- menyewa adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk memberikan kepada pihak lainnya kenikmatan dari suatu barang, selama waktu tertentu dan dengan pembayaran sejumlah harga yang besarnya sesuai dengan kesepakatan. Dengan demikian unsur esensial dari sewa menyewa sebagaimana yang diatur dalam KUHPerdara adalah kenikmatan/ manfaat, uang sewa dan jangka waktu.

Dalam bahasa Arab sewa-menyewa dikenal dengan *al-ijārah* yang diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian sejumlah uang. Sedangkan dalam Ensiklopedi Muslim *ijārah* diartikan sebagai akad terhadap manfaat untuk masa tertentu dengan harga tertentu.²⁷

Menurut H. Moh. Anwar menerangkan bahwa *ijārah* adalah perakadan (perikatan) pemberian manfaat (jasa) kepada orang lain dengan

²⁶ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta:Teras, 2011), 77.

²⁷ Abdul Ghafur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi,Dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), 69-70.

syarat memakai *'iwadh* (penggantian/balas jasa) dengan berupa uang atau barang yang ditentukan.²⁸

Adapun pengertian *ijārah* dikemukakan oleh para ulama madzab sebagai berikut:

1. Ulama Hanafiyah

عَقْدٌ يُفِيدُ تَمْلِيكَ مَنَفَعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجَرَةِ بِعَوَضٍ

Artinya: Akad untuk membolehkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan dilakukan dengan sengaja dari suatu zat yang disewa dengan disertai imbalan.

2. Ulama Shāfi'iyah

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُبَا حَةً قَا بَلَّةً لِلْبَدَلِ وَالْإِبَا حَةً بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

Artinya: “Akad atas suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.”

3. Ulama Malikiyah dan Hanabilah

تَمْلِيكَ مَنَا فِعِ شَيْءٍ مُبَا حَةً مُدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوَضٍ

Artinya: “Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.”

4. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat- syarat tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kiranya dapat dipahami bahwa *ijārah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa- menyewa dan upah- mengupah, sewa menyewa adalah:

²⁸ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 422.

بَيْعُ الْمَنَافِعِ

“menjual manfaat”
Dan upah- mengupah adalah:

بَيْعُ الْقُوَّةِ

“menjual tenaga atau kekuatan”.

B. Dasar Hukum *Ijārah*

1. Al-Qur'an

أَهُمْ يَتَسَمُّونَ رَحْمَةً رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا
يَجْمَعُونَ

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagikan rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”. (Q.S Az- Zukhruf (43): 32)²⁹

Az- Zukhruf (43): 32 ayat ini merujuk pada keabsahan praktik *ijārah*. Lafadz “*sukhriyyan*” yang terdapat dalam ayat di atas bermakna “*saling mempergunakan*”. Menurut Ibnu Katsir, lafadz ini diartikan dengan “*supaya kalian bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena diantara kalian saling membutuhkan satu sama lain*”. Artinya, terkadang manusia membutuhkan sesuatu yang berada dalam kepemilikan orang lain, dengan demikian, orang tersebut bisa mempergunakan sesuatu itu

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Alwaah, 1993), 798.

dengan cara melakukan transaksi, salah satunya dengan akad sewa menyewa / *ijārah*.

Berdasarkan penafsiran ini, maka lafadz “*sukhriyyan*” yang terdapat dalam ayat ini dapat digunakan sebagai *istidlal* atas keabsahan praktik *ijārah*, kontrak *ijārah* sah dan dibenarkan oleh *shari’ah*.³⁰

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: “...dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kepada Allah, dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al- Baqarah (2) : 233)³¹

Q.S Al- Baqarah (2) : 233 merupakan dalil lain diperbolehkannya akad *ijārah*. Jika kedua orang tua bersepakat untuk menyusukan anaknya kepada orang lain. Maka hal itu diperbolehkan, sepanjang mereka mau untuk menunaikan upah yang patut kepada orang tersebut. Kita diperbolehkan menyewa jasa orang lain untuk menyusui anak kita dengan syarat harus kita tunaikan pembayaran upahnya secara layak.

Penafsiran ini jelas sekali mengindikasikan diperbolehkannya kita menyewa jasa orang lain yang tidak kita miliki (tidak mampu kita tunaikan) dengan catatan kita harus menunaikan upahnya secara patut. Ungkapan ini menunjukkan adanya jasa yang diberikan, dan adanya kewajiban melakukan pembayaran yang patut atas jasa yang diterima.

³⁰ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 154.

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, 57.

Berdasarkan *istidlal* ini, kontrak *ijārah* bisa digunakan dan terdapat landasan syariah yang jelas.³²

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “ Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, hai ayahku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita) karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S Al-Qashash (28) : 26)³³

Ayat ini merujuk pada keabsahan kontrak *ijārah*. Ayat ini berkisah tentang perjalanan nabi Musa As bertemu dengan kedua putri Nabi Ishaq As, salah seorang putrinya meminta Nabi Musa untuk di-*isti'jar* (disewa tenaganya/jasa) guna menggembalakan domba. Kemudian Nabi Ishaq As bertanya tentang alasan permintaan putrinya tersebut. Putri Nabi Ishaq As mengatakan bahwa Nabi Musa As mampu mengangkat batu yang hanya bisa diangkat oleh sepuluh orang, dan mengatakan ‘*karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*’. Ayat berikutnya bercerita tentang bagaimana Nabi Musa As harus bekerja dan sistem remunerasi yang akan diterimanya.

Cerita ini menggambarkan proses penyewaan jasa seseorang dan bagaimana pembayaran upah sewa itu dilakukan. Dalam kaidah *ushul fiqh*, sebuah cerita bisa dijadikan sebagai landasan hukum tentang sesuatu. Praktik *ijārah* ini pernah disyariatkan pada masa Nabi Musa As, dan hal itu merupakan *syar'u man qablana*, dalam *ushul fiqh*,

³² Djuwaini, *Pengantar Fiqh*, 155.

³³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 613.

syar'u man qablana juga bisa menjadi aturan syariat bagi kita sepanjang syariat tersebut tidak di-*mansukh* (dihapus).³⁴

2. Al-Hadits

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: "Dari Abdullah Bin 'Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW : Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya". (H.R Ibn Majah)³⁵

Hadits riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar merupakan dalil lain diperbolehkannya akad *ijārah*. Hadits ini memerintahkan kepada penyewa untuk memberikan upah orang yang disewa sebelum kering keringatnya".

Hadits ini memberikan sebuah etika dalam melakukan akad *ijārah*, yakni memberikan pembayaran upah secepat mungkin. Relevansinya dengan praktik kontrak *ijārah* pada saat sekarang adalah adanya keharusan untuk melakukan pembayaran uang sewa sesuai dengan kesepakatan / batas waktu yang telah ditentukan. Seyogyanya kita tidak menunda-nunda pemberian upah dari jadwal- tenggang waktu yang telah disepakati.³⁶

عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه ان النبي صلى الله عليه وسلم قال : مَنْ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رواه عبد الرزاق)

³⁴ Djuwaini, *Pengantar Fiqh*, 155-156.

³⁵ Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah, Jilid 2* (Bairut: Dar Al Fikri, 1415 H), 20.

³⁶ Djuwaini, *Pengantar Fiqh*, 156.

Artinya: “dari Abu Said Al- Khudri r.a bahwa Nabi SAW pernah bersabda: Barang siapa mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakannya kepadanya berapa upahnya”. (H.R Abd Razaq)³⁷

Hadits riwayat ‘Abd AR- Razzaq dari Abu Hurairah dan Sa’id AL- Khudri menerangkan keabsahan akad *ijārah*. Hadits ini memberikan pemahaman tentang tata cara bagaimana kita melakukan akad *ijārah*, khususnya terkait dengan jumlah upah sewa dalam kontrak merupakan sesuatu yang harus diketahui. Hal ini untuk mencegah terjadinya perselisihan di kemudian hari. Kedua pihak yang bertransaksi harus menjelaskan hak dan kewajiban diantara keduanya untuk menghindari adanya perselisihan, dan guna memperjelas akad.³⁸

وَعَنْ سَعْدِ بْنِ الْمُسَيَّبِ عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ قَالَ كُنَّا نُكْرِي الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوَاقِي مِنَ الرَّزْعِ فَنَهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ وَأَمَرَنَا أَنْ نُكْرِيَهَا بِذَهَبٍ أَوْ زَرْقٍ . وَاخْرَجَهُ النَّسَاءُ

Artinya: “Dari Sa’id Bin Musayyab, dari Sa’id Bin Abi Waqqas r.a dia berkata: Dahulu kami menyewa tanah dengan (jalan membayar dari) tanaman yang tumbuh. Kemudian Rasulullah melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang emas atau perak”.³⁹

Pada awalnya para sahabat melakukan akad *ijārah* dengan menyewakan perkebunan mereka, dengan upah berupa hasil pertanian, kemudian Rasulullah melarangnya, dan disuruh mengganti upah sewa dengan menggunakan emas atau perak atau uang. dengan demikian,

³⁷ As Shan’ani, *Subulus Salam III*, Terj. Abu Bakar Muhammad (Surabaya: Al- Ikhlas, 1995), 293.

³⁸ Djuwaini, *Pengantar Fiqh*, 157.

³⁹ Hafidz Al-Mundziri Mukhtashar, *Sunan Abu Dawud, Jilid IV*, Terj. Bey Arifin (Semarang: Asy- Syifa, 1993), 39.

akad *ijārah* sebenarnya telah dipraktekkan pada zaman sahabat, dan Rasulullah telah memberikan aturannya, sehingga akad *ijārah* sah dilakukan dan dibenarkan oleh *shāri'ah*.⁴⁰

3. Ijma'

Mengenai disyari'atkan *ijārah*, semua ulama bersepakat, tak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma') ini, sekalipun ada beberapa diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.⁴¹

C. Syarat dan Rukun *Ijārah*

Rukun *ijārah* ada empat yaitu:

1. 'Aqidain adalah dua pelaku kontrak *ijārah* yang meliputi *mu'jir* dan *musta'jir*. *Mu'jir* adalah pemilik jasa atau manfaat. Dalam praktik *ijārah* yang melibatkan tenaga dirinya, *mu'jir* sering disebut dengan istilah *ajir*. Sedangkan *musta'jir* adalah penyewa atau pengguna jasa atau manfaat barang sewaan.
2. Manfaat adalah jasa atau manfaat barang yang menjadi obyek akad *ijārah*.
3. *Ujrah* adalah upah atas jasa atau manfaat barang yang disewa.
4. *Sighah*, dalam akad *ijārah* adalah bahasa transaksi berupa *ijab* dan *qabul* yang memuat perjanjian kontrak pemberian kepemilikan jasa atau manfaat dari pihak *mu'jir* kepada *musta'jir* dengan ganti berupa

⁴⁰ Djuwaini, *Pengantar Fiqh*, 158.

⁴¹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah Jilid 13*, Terj. Kamaludin Marzuki (Yogyakarta: Pustaka, 1996), 18.

upah (*ujrah*) baik secara eksplisit (*sharih*) atau implisit (*kinayah*), atau bahkan secara simbolis (*mu'athah*).⁴²

Syarat akad *ijārah* dikaitkan dengan beberapa rukunnya diantaranya:

1. Syarat yang terkait dengan *akid* (pihak yang berakad/ *mu'jir* dan *musta'jir*)
 - a. Menurut madzab Shāfi'i dan Hanbali, kedua orang yang berakad telah berusia akil baligh, sementara menurut madzab Hanafi dan Maliki, orang yang berakad cukup pada batasan *mumayyiz* dengan syarat mendapatkan persetujuan wali. Bahkan golongan Shāfi'iyah memasukkan persyaratan pada *akid* termasuk *rusyd*. Yaitu mereka mampu melakukan sesuatu atas dasar rasionalitas dan kredibilitasnya. Maka menurut Imam Shāfi'i dan Hanbali seorang anak kecil yang belum baligh, bahkan Imam Shāfi'i menambahkan sebelum *rusyd* tidak dapat melakukan akad *ijārah*. Berbeda dengan kedua imam tersebut, Imam Abu Hanifah membolehkan asalkan dia sudah *mumayyiz* dan atas seizin orangtuanya.
 - b. Ada kerelaan pada kedua belah pihak atau tidak ada paksaan. Orang yang sedang melakukan akad *ijārah* berada pada posisi bebas untuk berkehendak, tanpa ada paksaan salah satu atau kedua belah pihak oleh siapapun.

⁴² Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Muamalah* (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 279-286.

2. Syarat yang terkait dengan ma'qud' alaih (obyek sewa)
 - a. Obyek sewa bisa diserahterimakan; artinya barang sewaan tersebut adalah milik sah *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan jika *musta'jir* (orang yang menyewa) meminta barang tersebut sewaktu-waktu *mu'jir* dapat menyerahkan pada waktu itu.
 - b. Mempunyai nilai manfaat menurut syara'; manfaat yang menjadi obyek *ijārah* diketahui sempurna dengan cara menjelaskan jenis dan waktu manfaat ada ditangan penyewa. Berkaitan dengan "waktu dan manfaat" ada beberapa pandangan:
 - 1) Imam Shāfi'i : waktu manfaat atas barang sewaan harus jelas dan tidak menimbulkan tafsir. Ia mencontohkan; "apabila seseorang menyewa sebuah rumah satu tahun dengan akad perbulan, maka transaksi sewa tersebut mengalami ketidakjelasan dan dipandang batal. Oleh sebab itu, untuk keabsahannya akad tersebut harus diulang setiap bulan".
 - 2) Berbeda dengan Imam Shāfi'i, jumhur ulama berpendapat lebih menekankan pada aspek kejadian riilnya. Maka, akad di atas dipandang sah dan mengikat untuk bulan pertama setelah dilakukan pembayaran. Sedangkan bulan berikutnya, jika terjadi pembayaran dianggap sah meski tanpa ada akad lagi, sebagaimana yang terjadi pada *al- bay' al- mu'athah*.⁴³

⁴³ M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 183-185.

Diantara cara untuk mengetahui *ma'qud alaihi* (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika *ijarah* atas pekerjaan atau jasa seseorang.

a. Penjelasan manfaat

Penjelasan dilakukan agar benda yang disewa benar-benar jelas.

b. Penjelasan waktu

Jumhur ulama tidak memberikan batasan maksimal atau minimal. Jadi, dibolehkan selamanya dengan syarat asalnya masih tetap ada sebab tidak ada dalil yang mengharuskan untuk membatasinya.

Ulama hanafiyah mensyaratkan untuk penetapan awal waktu akad, sedangkan ulama shāfi'iyah mensyaratkannya sebab bila tidak dibatasi hali itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi.⁴⁴

c. Penjelasan jenis pekerjaan

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

d. Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.⁴⁵

⁴⁴ Ismail Nawawi, *Fiqh Mu'amalah Hukum Ekonomi, Bisnis dan Sosial* (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2010), 323.

⁴⁵ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung Pustaka Setia, 2000), 127.

3. Upah diketahui oleh kedua belah pihak (*mu'jir* dan *musta'jir*).

Disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa- menyewa maupun dalam upah- mengupah.⁴⁶ Upah dalam perjanjian disyaratkan secara umum harus merupakan harta yang halal dan bersih, diketahui dan bermanfaat, bisa diserahkan dan merupakan milik penyewa. Semua yang bisa dijadikan pembayaran dalam jual beli juga boleh dijadikan sebagai upah dalam penyewaan.

Mengetahui jumlah upah merupakan syarat yang disepakati diantara para ulama fiqih seluruhnya agar perjanjian sewa-menyewa dianggap sah. Tujuannya untuk menghindari terjadi konflik atau perselisihan.⁴⁷

4. Syarat yang terkait dengan *sighat* (akad/ ijab qabul);

Pada dasarnya persyaratan yang terkait dengan *ijab* dan *qabul* sama dengan persyaratan yang berlaku pada jual beli, kecuali persyaratan yang menyangkut dengan waktu. Di dalam *ijārah*, disyaratkan adanya batasan waktu tertentu. Maka, sewa (*ijārah*) dengan perjanjian untuk selamanya tidak diperbolehkan.⁴⁸

D. Macam-Macam *Ijārah*

1. *Ijārah 'ala al- manafi'*, yaitu *ijārah* yang obyek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai, dan lain-lain. Dalam *ijārah* ini tidak

⁴⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 118.

⁴⁷ Abdullah Al- Mushlih dan Shalah Ash- Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Terj. Abu Umar Basyir (Jakarta: Darul Haq, 2004), 232.

⁴⁸ Afandi, *Fiqh Muamalah*, 187.

diperbolehkan menjadikan obyeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara’.

2. *Ijārah ‘ala al-‘amal ijārah*, yaitu *ijārah* yang obyek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun rumah atau menjahitkan pakaian. Akad *ijārah* ini terkait dengan masalah upah mengupah. Karena itu pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).⁴⁹

Ijārah tenaga kerja sendiri juga ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seseorang pembantu rumah tangga, dan ada yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak (seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit). Kedua bentuk *ijārah* terhadap pekerjaan ini menurut ulama *fiqh*, hukumnya boleh. Walau secara umum, antara keduanya memiliki persyaratan yang hampir sama, tetapi ada perbedaan spesifik antara keduanya. Pada jasa tenaga kerja, disyaratkan kejelasan karakteristik jasa yang diadakan dan berlaku hukum harga/ upah.⁵⁰

E. Macam-Macam Upah

1. *Ajrun musamma*, yaitu upah yang telah disebutkan pada saat melakukan transaksi. Upah yang telah disebutkan tersebut syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Apabila

⁴⁹ Huda, *Fiqh Muamalah*, 85-86.

⁵⁰ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi Di Lembaga Keuangan Syari’ah* (Jakarta: Sinar Grafika), 154-155.

kedua pihak yang melakukan transaksi tersebut telah rela terhadap upah yang ditetapkan maka upah tersebut adalah *ajrun musamma*. Disamping itu, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.⁵¹

2. *Ajruḥ mitsli* yaitu adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaanya, apabila akad *ijārahnya* telah menyebutkan jasa kerjanya. Dan upah yang sepadan (*ajruḥ mitsli*) tersebut bisa jadi merupakan upah yang sepadan dengan pekerjaanya saja, apabila akad *ijārahnya* menyebutkan jasa pekerjaanya.⁵²

F. Ketentuan Hukum bagi *Ajir Khash* dan *Ajir Musytarak*

1. *Ajir khash*

Ajir khash adalah pihak yang harus melaksanakan pekerjaan dan sifat pekerjaannya ditentukan dalam hal yang khusus dan dalam waktu tertentu. Pada prinsipnya *ajir khash* meliputi:

- a. Sifat pekerjaan tertentu, misalnya: menjaga toko, mengasuh bayi dan sebagainya.
- b. Waktu tertentu, misalnya: bulan, tahun dan sebagainya.

Ajir khash tidak boleh bekerja kepada para pihak dalam waktu-waktu tertentu kecuali ada izin darinya. Seorang pengasuh bayi atau penjaga

⁵¹ Taqyuddin An- Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2008), 103.

⁵² *Ibid.*

toko dalam setiap hari pada jam-jam kerja. Bahkan *ajir khash* ini tidak dibenarkan bekerja untuk dirinya sendiri selama masih dalam jam atau waktu melakukan pekerjaan sebagai *ajir khash*, kecuali:

- a. Apabila ada izin dari pemberi kerja (penyewa) seperti istirahat, makan, berobat dan sebagainya.
- b. Apabila ada ketentuan adat (kebiasaan), seperti melaksanakan ibadah. Sebagian ulama berpendapat bahwa ada ketentuan khusus, yaitu *ajir khash* tidak dibenarkan menjalankan ibadah sunnah seperti shalat sunnat yang dapat mengurangi waktu bekerja atau dapat mengurangi hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas/pekerjaan tersebut.

Adapun objek perjanjian kerja dalam *ajir khash* adalah individu pekerja itu sendiri yang diberikan dalam masa tertentu yang tersebut dalam perjanjian.⁵³

Dalam perjanjian kerja seperti ini terdapat ketentuan bahwa apabila pada waktu atau selama waktu yang ditentukan ternyata *ajir* tidak melakukan pekerjaan karena tidak diberikan atau memang karena tidak ada pekerjaan, maka *ajir* tetap berhak menerima pembayaran secara utuh apabila semua dalam waktu sebagaimana disepakati kedua belah pihak ternyata penyewa tidak membutuhkan lagi atau karena kurang cocok atau ada hal-hal yang tidak menyangkut keadaan *ajir* yang tidak mungkin melakukan pekerjaan.

⁵³ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum*, 427.

Obyek di dalam perjanjian kerja *ajir khash* adalah waktu dan tenaga *ajir* secara individual, oleh sebab itu lamanya waktu perjanjian kerja harus dijelaskan, apabila tidak dijelaskan maka perjanjian kerja dapat dinilai tidak sah. Demikian juga pekerjaan yang diterima *ajir khash* tidak dapat diserahkan atau diwakilkan kepada orang lain sebab obyek *ajir khashi* adalah diri pribadi *ajir* sendiri secara individual. Apabila terjadi bahaya kerusakan dan kehilangan barang yang diamankan untuk dikerjakan *ajir khash* tidak ditanggung oleh *ajir*, tetapi ditanggung oleh pemberi pekerjaan (penyewa).

Ajir khash tetap dibebani untuk mengganti barang-barang yang hilang atau rusak ada dua hal, yaitu:

- c. Ada unsur kesengajaan untuk merusak mengganti barang-barang.
- d. Ada unsur kelalaian dari *ajir* sendiri.⁵⁴

2. *Ajir musytarak*

Ajir musytarak atau *ajir* umum adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya umum dan tidak terbatas pada hal-hal (pekerjaan) tertentu yang bersifat khusus.

Di tengah-tengah masyarakat banyak contoh yang berkaitan dengan *ajir musytarak*. Terutama di tengah-tengah masyarakat modern seperti sekarang ini dimana profesi atau keahlian yang dimiliki

⁵⁴ *Ibid.*,428.

seseorang semakin multidimensional. Adapun obyek perjanjian kerja dalam *ajir* umum ialah pekerjaan dan hasilnya. Dengan demikian pembayaran yang diberikan pemberi kerja di dasarkan atas:

- a. Ada tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh *ajir* sebagai penerima pekerjaan.
- b. Sesuai tidaknya hasil pekerjaan dengan kesepakatan bersama antara *ajir* dengan penyewa.⁵⁵

Atas dasar dua ketentuan tersebut di atas, maka kedua belah pihak dapat saling menuntut apabila terjadi salah satu pihak tidak atau lalai memenuhi isi perjanjian yang telah ditetapkan bersama oleh keduanya.

Faktor waktu di dalam *ajir musytarak* bukan sesuatu yang mutlak harus disebutkan dalam perjanjian seperti dalam *ajir khash*, kecuali apabila disebutkan dalam perjanjian. Apabila lamanya waktu ditentukan dalam perjanjian, maka kedua belah pihak terikat dengan batas waktu tersebut. Oleh karena itu apabila *ajir* tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian, maka pemberi tugas berhak menuntut ganti rugi, misalnya penyewa dapat mengurangi ongkos/ pembayaran penerima pekerjaan (*ajir*) sebagai ganti rugi apabila pihak *ajir* tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah disepakati.

⁵⁵ *Ibid.*, 428-429.

Di dalam *ajir* umum obyeknya adalah pekerjaan dan hasilnya, dengan demikian *ajir* berhak mendapatkan pembayaran dan hasilnya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.⁵⁶

Apabila di dalam *ajir musytarak* kedua belah pihak tidak memberi batas waktu, maka perjanjian tetap sah. Tetapi apabila kedua belah pihak memberi/ menetapkan batas waktu, maka perjanjian perjanjian dianggap sah apabila batas waktu disebutkan dalam perjanjian.

Faktor utama perjanjian kerja dalam *ajir musytarak* atau *ajir* umum adalah pekerjaan dan hasilnya, dengan demikian didalam melaksanakan pekerjaan *ajir* dapat mewakilkan kepada orang lain dengan syarat pewakil sanggup mengerjakan pekerjaan sebagaimana diperjanjikan antara pemberi tugas dengan pihak *ajir* (pertama). Apabila dalam perjanjian tersebut adalah *ajir* (pertama) sendiri, maka perjanjian tersebut tidak dapat diwakilkan.⁵⁷

Apabila terjadi kerusakan pada barang yang menjadi obyek untuk dikerjakan, maka akibatnya dapat terjadi dua kemungkinan yaitu:

1. Jika kerusakan barang terjadi karena perbuatan atau kelalaian *ajir* sendiri, maka *ajir* wajib bertanggung jawab. Adapun kelalaian (pertama) mewakilkan pekerjaannya kepada orang lain dan pewakil yang menjadi penyebab timbulnya kerusakan, maka yang bertanggung jawab tetap *ajir* (pertama).

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

2. Jika kerusakan terjadi karena perbuatan orang lain yang mestinya dapat dihindari, maka yang bertanggung jawab tetap *ajir*. Akan tetapi *ajir* tidak bertanggung jawab apabila kerusakan tersebut karena dihindari.⁵⁸

G. Kerja Seorang Pekerja

1. Ketentuan Kerja

Ijārah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan *ajir*, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang *ajir* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah fasid (rusak). Dan waktunya juga harus ditentukan semisal harian, bulanan, atau tahunan. Disamping itu upah kerjanya juga harus ditetapkan. Termasuk yang harus ditetapkan adalah tenaga yang dicurahkan oleh para pekerja, sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan diluar kapasitasnya. Sehingga tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaganya, kecuali sesuai dengan kapasitas yang wajar.⁵⁹

Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. Sehingga pembatasan jam

⁵⁸ *Ibid.*, 429-430.

⁵⁹ Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi*, 84.

kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan. Disamping itu, bentuk pekerjaannya juga harus ditetapkan semisal menggali tanah, menopang atau melunakkan benda, menempa besi, memecah batu, mengemudikan mobil atau bekerja penambangan. Disamping yang juga harus dijelaskan adalah kadar tenaganya.

Dengan begitu, pekerjaan tersebut benar-benar telah ditentukan bentuknya, waktu, upah dan tenaga yang harus dicurahkan dalam melaksanakannya. Atas dasar inilah, maka ketika syara' memperbolehkan menggunakan pekerja, maka syara' juga ikut menetapkan pekerjaannya, jenis, waktu, upah, serta tenaganya. Sedangkan upah yang diperoleh oleh seorang *ajir* sebagai kompensasi dari kerja yang dia lakukan itu merupakan hak milik orang tersebut, sebagai konsekuensi tenaga yang telah dia curahkan.⁶⁰

2. Bentuk Kerja

Tiap pekerjaan yang halal, maka hukum mengontraknya juga halal. Apabila transaksi *ijārah* tersebut dilakukan terhadap pekerjaan tertentu, atau terhadap *ajir* tertentu, misalnya Khalid mengontrak Muhammad untuk melakukan pekerjaan menjahit baju, atau untuk menegmudikan mobil, maka hukumnya wajib bagi *ajir* yang bersangkutan.⁶¹

⁶⁰ *Ibid.*, 84-85.

⁶¹ *Ibid.*, 85.

3. Waktu Kerja

Transaksi *ijārah* tersebut ada yang harus menyebutkan pekerjaan yang dikontrakkan saja, semisal menjahit, atau mengemudikan mobil sampai ke tempat ini, tanpa harus menyebutkan waktunya. Ada juga harus menyebutkan waktu yang dikontrak saja, tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya, misalnya “aku mengontak kamu selama satu bulan, untuk menggali sumur atau pipa,” tanpa harus mengetahui takaran kerjanya, maka orang tersebut harus menggantinya satu bulan, baik galian tadi akhirnya dalam atau dangkal. Ada juga yang harus disebutkan waktu dan pekerjaannya, misalnya membangun rumah, membuat saringan, atau mengebor minyak dan sebagainya. Oleh karena itu, tiap pekerjaan yang tidak bisa diketahui selain dengan menyebutkan waktunya, maka waktu harus disebutkan. Karena transaksi *ijārah* itu harus berupa transaksi yang jelas, sebab tanpa menyebutkan waktu pada beberapa pekerjaan itu, bisa menyebabkan ketidakjelasan. Dan bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah.⁶²

Apabila transaksi *ijārah* tersebut dilakukan untuk jangka waktu satu bulan atau satu tahun, maka tidak boleh salah seorang dari kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Apabila orang tersebut mengontraknya untuk jangka waktu yang terus menerus, semisal mengontrak seorang seorang pekerja dengan gaji 20

⁶² *Ibid.*, 88.

Dinar per bulannya, maka transaksi tersebut berlaku tiap bulan, sehingga *ajir* tersebut wajib mengerjakan pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan oleh *ajir* tersebut. Dalam transaksi *ijārah* juga diharuskan menyebutkan waktu, akan tetapi tidak ada keharusan agar waktu kontrak tersebut seiring dengan transaksinya, melainkan misalnya, kalau dia dikontrak untuk bulan Rajab, padahal ketika itu dia berada di bulan Muharram, maka transaksi *ijārah* tersebut tetap sah.⁶³

Apabila waktu tersebut harus disebutkan di dalam transaksi, dengan kata lain, menyebutkan waktu tersebut merupakan sesuatu yang urgen untuk menafikan ketidakjelasan, maka waktunya harus dibatasi dengan jangka waktu tertentu, semisal satu menit, satu jam, satu minggu, satu bulan ataupun satu tahun.⁶⁴

4. Gaji Kerja

Disyaratkan pula agar honor transaksi *ijārah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Karena Nabi SAW bersabda:

عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه ان النبي صلى الله عليه و سلم قال : مَنْ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أُجْرَتَهُ (رواه عبد الرزاق)

Artinya: “Dari Abu Said Al- Khudri r.a bahwa Nabi SAW pernah bersabda: Barang siapa mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakannya kepadanya berapa upahnya”. (H.R Abd Razaq)⁶⁵

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Ibid.*, 89.

⁶⁵ As Shan’ani, *Subulus Salam III*, 293.

Gaji (honor) tersebut harus jelas sejelas-jelasnya, sehingga bisa menafikan kekaburan, sekaligus dapat dipenuhi tanpa ada permusuhan. Karena pada dasarnya, semua transaksi harus bisa menafikan permusuhan diantara manusia. Dan sebelum memulai bekerja, harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya. Maka hukumnya makruh, bila memperkerjakan seorang *ajir* sebelum terjadi kesepakatan tentang gajinya dengan orang yang bersangkutan.⁶⁶

Apabila transaksi *ijarah* tersebut telah dilakukan terhadap suatu pekerjaan, dimana bagi pekerjanya berhak memperoleh gaji karena transaksi tersebut, maka gaji tersebut tidak wajib diserahkan kecuali bila pekerjaannya selesai, sehingga begitu pekerjaannya selesai, gaji tersebut harus segera diberikan.⁶⁷ Berdasarkan sabda Rasulullah SAW:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم قال
الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، رجلٌ أعطى بي ثم غدر، ورجلٌ
باع حرًّا فَلَ كَلَّ ثَمَنَهُ، ورجلٌ استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره

Artinya: “Dari Abu Hurairah r.a beliau berkata: Rasulullah SAW bersabda: Allah SWT berfirman: Tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat nanti, adalah orang yang telah memberikan karena Aku, lalu berkhianat; dan orang yang membeli barang pilihan, lalu ia makan kelebihan harganya; serta orang yang mengontrak pekerja kemudian pekerja tersebut menunaikan transaksinya sedangkan upahnya tidak diberikan.” (H.R Imam Bukhori)⁶⁸

Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya. Apabila disyaratkan untuk diberikan harian, atau bulanan, atau kurang dari itu, ataupun lebih,

⁶⁶ An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi*, 89-90.

⁶⁷ *Ibid.*, 90.

⁶⁸ As Shan'ani, *Subulus Salam III*, 289.

maka gaji tersebut tetap harus diberikan sesuai dengan kesepakatan tadi. Seorang *musta'jir* tidak harus memberikan kompensasi dari suatu jasa dengan memperkerjakan pekerjaan tertentu, selain dengan pemanfaatan tadi, dia cukup memberikan gaji kepada *ajir* yang bersangkutan. Misalnya, kalau dia mengontrak seorang *ajir* khusus agar membantu dirumahnya, lalu dia datang kerumahnya, dimana orang yang bersangkutan terikat dalam suatu perjanjian, maka orang yang bersangkutan berhak mendapatkan gajinya setelah berakhirnya waktu pemanfaatan kerjanya. Sebab, meskipun transaksi tersebut dilakukan terhadap suatu jasa tertentu dan tidak harus diberi kompensasi dengan suatu pekerjaan, akan tetapi *musta'jir* tersebut sebenarnya mampu memberikan jasa tadi, dan karena dia tidak memberikan jasa tersebut secara langsung, maka kompensasi yang harus dia berikan cukup berupa gaji, karena ketidakmampuan tersebut berasal dari pihak *musta'jir*, bukan dari pihak *ajir*.⁶⁹

Sementara bila seorang *ajir* umum, dikontrak untuk melakukan pekerjaan tertentu, maka dia tidak bisa bebas, sebab adakalanya pekerjaan tersebut dia terima, sementara dia statusnya adalah sebagai pekerja *ajir* yang lain, seperti tukang celup yang mencelup di toko seorang *ajir* ataupun menjadi penjahit di tokonya, maka dia tidak bisa bebas dari pekerjaan tersebut sebelum dibebaskan oleh *musta'jir*-nya (yaitu *ajir* orang lain yang menjadi juragannya). Sehingga dia juga

⁶⁹ *Ibid.*

tidak berhak memperoleh gaji hingga dia menyerahkan hasil kerjanya dengan tuntas. Sebab yang ditransaksikan (*ma'qud*) tadi telah menjadi tanggung jawabnya, sehingga dia tidak bisa bebas begitu saja sebelum menyerahkannya kepada orang yang melaksanakan transaksi (akid) tadi.

5. Tenaga yang Dicurahkan

Transaksi *ijārah* tersebut dilakukan terhadap seorang *ajir* atas jasa dari tenaga yang dia curahkan. Sementara upah ditakar berdasarkan jasanya. Sedangkan beberapa tenaga itu sendiri, bukan merupakan standar upah, dan bukan pula standar jasa bagi dirinya. Sebab, jika tidak, tentu upah seorang pemecah batu lebih besar ketimbang upah seorang insinyur, karena jerih payahnya lebih besar, padahal yang terjadi justru sebaliknya. Oleh karena itu, upah adalah kompensasi dari suatu jasa, bukan kompensasi dari jerih payah (tenaga).

Begitu pula, upah bisa berbeda-beda dan beragam karena beda pekerjaannya, sehingga upah dalam suatu pekerjaan juga demikian. Upah akan mengalami perbedaan dengan perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah (tenaga)nya. Begitu pula transaksi yang dilakukan terhadap dua hal tadi, adalah transaksi terhadap jasa seorang *ajir*, bukan terhadap tenaganya. Jasa tersebut, bisa jadi berupa jasa-jasa para *ajir* yang banyak dalam suatu pekerjaan yang beragam, ataupun berupa jasa-jasa para *ajir* dalam suatu pekerjaan. Sementara jerih

payah (tenaga) tersebut secara mutlak tidak pernah dinilai dalam menentukan besar kecilnya upah. Memang benar, bahwa jasa dalam suatu pekerjaan itu semata merupakan hasil tenaga, baik berupa pekerjaan yang beragam, ataupun satu jenis pekerjaan dari banyak orang, namun yang dimaksud tetap jasa, bukan sekedar tenaganya, meskipun tenaga tersebut tetap diperhatikan.⁷⁰

Apabila ada seseorang dikontrak untuk membangun suatu bangunan, maka kontrak tersebut harus diperkirakan waktu dan kerjanya. Bila pekerjaan tersebut sudah diperkirakan, maka disitu baru nampak jasanya, semisal tentang kejelasan tempatnya, tingginya, spesifikasinya, langit-langitnya serta bahan-bahan bangunannya dan sebagainya. Apabila sudah diperkirakan waktunya, maka jasanya tentu akan bertambah dengan bertambahnya jumlah waktunya. Sehingga deskripsi kerja dan waktunya itulah yang menjadi standar jasanya. Sebab, apabila sudah diperkirakan waktunya, maka pekerjaan tersebut tidak akan dikerahkan melebihi kapasitas yang wajar, dan tidak akan dipaksa pula selain dengan kapsitas yang sewajarnya.⁷¹

H. Ketentuan Hukum *Ijarah*

1. Penentuan Upah

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al- Qur'an maupun sunnah Rasul. Secara umum ketentuan

⁷⁰ *Ibid.*, 91-92.

⁷¹ *Ibid.*, 92.

Al- Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah, “Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat”. Dalam ayat itu dapat diartikan “tenaga kerja” sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau lah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil.⁷²

Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan, maka berkewajibanlah majikan untuk menyejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal pemberian upah yang layak.

Selain itu dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah SWT untuk berbuat keji (seperti memaksa pekerja berbuat cabul) dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Majikan harus ingat bahwa doa orang yang tertindas sangat diperhatikan Allah SWT.

Disamping itu Rasulullah juga memberikan ancaman. Beliau mengemukakan bahwa ada tiga orang yang akan digugatnya di hari akhirat kelak. Salah satu diantaranya adalah majikan yang tidak memberikan hak pekerja sebagaimana layaknya, padahal pekerja telah memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya.⁷³

Untuk menentukan upah kerja, setidaknya dapat dipedomi sunnah Rasulullah yang diriwayatkan oleh bukhari dan muslim,

⁷² Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 155.

⁷³ *Ibid.*

“bahwa *ajir khash* pembantu rumah tangga, hendaklah diipandang sebagai keluarga sendiri yang kebetulan berada dibawah kekuasaan kepala rumah tangga. Pembantu rumah tangga yang berada dibawah kekuasaan kepala rumah tangga hendaklah diberi makan seperti yang dimakan oleh keluarga rumah tangganya. Jangan diberi pekerjaan diluar kekuatan yang wajar. Jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu untuk meringankan.”

Dalam ketentuan hadits tersebut tidak dikemukakan mengenai tempat tinggalnya. Hal ini tentu dimaklumi, sebab pembantu rumah tangga selalu bertempat tinggal di rumah keluarga tempat bekerjanya.

Kalau ketentuan hadits tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada umumnya, bahwa tingkat upah yang harus diberikan si majikan kepada si pekerja, haruslah dapat memenuhi:

- a. Kebutuhan pangan si pekerja
- b. Kebutuhan sandang
- c. Kebutuhan tempat tinggalnya.

Apabila pekerja tersebut kepala keluarga, tentunya termasuk kebutuhan anggota keluarganya.

Dari uraian diatas, dapatlah disimpulkan bahwa upah kerja yang diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya, sesuai dengan kondisi setempat.⁷⁴

⁷⁴ *Ibid.*, 156.

2. Waktu Pembayaran Upah

Upah tidak menjadi milik dengan (hanya sekedar) akad, menurut madzhab Hanafi. Mensyaratkan mempercepat upah dan menangguhkannya sah, seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, berdalil kepada sabda Rasulullah SAW:

الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ

Artinya: “Orang-orang muslim itu tergantung dengan syarat mereka”.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya orang yang menyewa suatu rumah untuk selama satu bulan, kemudian masa satu bulan tersebut telah berlalu, maka wajib membayar sewaan.

Jika akad *ijārah* untuk suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Kemudian jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai penerimaan bayaran dan tidak ada ketentuan menangguhkannya, menurut Abu Hanifah dan Malik wajib diserahkan secara angsuran sesuai dengan manfaat yang diterima.

Menurut Imam Shāfi’i dan Ahmad sesungguhnya ia berhak sesuai dengan akad itu sendiri. Jika orang yang menyewakan (*mu’ajir*)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak dicintai-Nya. Kewajiban seorang mu'min adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolok ukurnya.⁷⁸

Di dalam hadits qudsi yang diriwayatkan oleh Bukhari dalam *shahih*-nya disebutkan:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم
 قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ،
 وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَكَانَ كَمَنْعِهِ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ
 أَجْرَهُ

Artinya: “Dari Abu Hurairah r.a beliau berkata: Rasulullah SAW bersabda: Allah SWT berfirman: Tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat nanti, adalah orang yang telah memberikan karena Aku, lalu berkhianat; dan orang yang membeli barang pilihan, lalu ia makan kelebihan harganya; serta orang yang mengontrak pekerja kemudian pekerja tersebut menunaikan transaksinya sedangkan upahnya tidak diberikan.” (H.R Imam Bukhori)⁷⁹

Dalam riwayat lain Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ
 أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: Dari Abdullah Bin ‘Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW : “Berikanlah upah seorang buruh sebelum mengering keringatnya.”⁸⁰

⁷⁸ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk (Jakarta: Robbani Press, 2001), 403.

⁷⁹ As Shan’ani, *Subulus Salam III*, 289.

⁸⁰ Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, 20.

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.⁸¹

Para ulama menjelaskan sebab dan hikmah statemen hadist tersebut. Karena upahnya adalah harga kerja badannya sedangkan ia telah menyegerakan pemberiaan jasanya. Jika ia telah menyegerakannya maka ia berhak mendapatkan upah dengan segera. Diantara perihal penjualan adalah jika mereka telah menyerahkan barang maka mereka mengambil harganya pada saat penyerahan barang. Seorang buruh yang telah menunaikan pekerjaannya adalah lebih berhak dan lebih pantas mendapatkan upahnya dengan segera karena upahnya adalah harga kerjanya bukan harga barang dagangannya. Oleh sebab itu, haram mengulur-ulur dan menunda-nunda bagi orang yang mampu membayarnya dengan segera.⁸²

Sesungguhnya 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 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 atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia

⁸¹ Qardawi, *Pesan Nilai dan Moral*, 404.

⁸² *Ibid.*

mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam ”peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁸³

4. Pembatalan dan Berakhirnya Perjanjian *Al-Ijārah*

Para ulama’ *fiqh* berbeda pendapat tentang sifat akad *al-ijārah*, apakah bersifat mengikat kedua belah pihak atau tidak. Ulama Hanafiyah berpendirian bahwa akad *al-ijārah* itu bersifat mengikat, tetapi boleh dibatalkan secara sepihak apabila terdapat uzur dari salah satu pihak yang berakad, seperti salah satu pihak wafat, atau kehilangan kecakapan bertindak dalam hukum.

Adapun jumhur ulama dalam hal ini mengatakan bahwa akad *al-ijārah* itu bersifat mengikat kecuali ada cacat atau barang itu tidak boleh dimanfaatkan. Akibat perbedaan pendapat ini dapat diamati dalam kasus apabila salah seorang meninggal dunia. Menurut ulama Hanafiyah, apabila salah seorang meninggal dunia maka akad *al-ijārah* batal, karena manfaat tidak boleh diwariskan. Akan tetapi, jumhur ulama mengatakan, bahwa manfaat itu boleh diwariskan karena termasuk harta. Oleh sebab itu kematian salah satu pihak yang berakad tidak membatalkan akad *al-ijārah*.

Menurut Al- Kasani, beliau menyatakan bahwa akad *al-ijārah* berakhir apabila ada hal-hal sebagai berikut:

⁸³ *Ibid.*, 405.

- a. Objek *ijārah* hilang atau musnah seperti rumah yang disewakan terbakar atau kendaraan yang disewa hilang.
- b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijārah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan pada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu jasa seseorang maka orang tersebut berhak menerima upahnya.
- c. Wafatnya salah seorang yang berakad.
- d. Apabila ada uzur salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita negara karena terlilit hutang, maka akad *ijārah*-nya batal.⁸⁴

⁸⁴ Abdul Rahman Ghazaly Dkk, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana, 2010), 283.

BAB III

PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI TOKO AMARTA

PONOROGO

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Toko Amarta Ponorogo

Toko Amarta Ponorogo terletak di kelurahan Mangkujayan Ponorogo tepatnya berada di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 100 Ponorogo. Adapun batas-batas wilayah sekitar Toko Amarta Ponorogo yaitu:

Sebelah Selatan : Kelurahan Pakunden

Sebelah Utara : Kelurahan Banyudono

Sebelah Barat : Kelurahan Tamanarum

Sebelah Timur : Kelurahan Mbangun Sari

Luas wilayah Toko Amarta Ponorogo adalah sekitar 1100 m² untuk area bangunan toko itu sendiri, kantor untuk melayani pemberangkatan ibadah umrah dan haji, mess untuk karyawan dan rumah pemilik toko.⁸⁵ Toko Amarta Ponorogo saat ini melayani busana muslim untuk pria maupun wanita, anak-anak maupun dewasa. Selain itu juga menyediakan perlengkapan haji, oleh-oleh haji, perlengkapan baby dan juga obat-obatan herbal. Selain itu juga melayani pemberangkatan ibadah umrah dan haji yang sering juga digunakan untuk manasik haji. Di Toko Amarta Ponorogo ini juga melayani

⁸⁵ Sedyaning Hesti, "Wawancara", Ponorogo 24 April 2017.

pemesanan pembuatan peningset, mahar uang maupun seperangkat alat sholat dan juga menyediakan baju kebaya yang digunakan untuk pernikahan.

Barang-barang yang dijual di Amarta Ponorogo ini tergolong lengkap dibandingkan dengan toko lain sehingga banyak pembeli yang sudah berlangganan berbelanja ke Toko Amarta ini.⁸⁶

2. Sejarah Berdirinya Toko Amarta Ponorogo

Pada mulanya Toko Amarta Ponorogo bernama Toko Populer yang didirikan pada tahun 1978 yang bertempat di Jl. Sriwijaya (Urip Sumohadrjo). Toko Populer tersebut didirikan bapak Agus Sudibyo. Dinamakan Populer dengan harapan agar toko tersebut tetap jaya dan populer di mata masyarakat. Kemudian pada tahun 1980 karena di Jl. Sriwijaya tersebut dibangun pemerintah daerah, kemudian berpindah dan menyewa ruko di Jl. Soekarno Hatta masih dengan nama yang sama yaitu Toko Populer.⁸⁷

Pada tahun 1981 membeli tanah di Jl. Jaksa Agung Suprpto dengan luas 1100 m². Kemudian pada tahun 1982 dibangunlah toko Amarta yang pada saat itu masih toko kecil. Pemberian nama Amarta tersebut diambil dari bahasa Arab yang berarti “meramaikan” dengan harapan toko tersebut selalu ramai pembeli sehingga bisa tetap jaya dan diminati banyak masyarakat. Barang-barang yang dijual di Toko

⁸⁶ Sedyaning Hesti, “Wawancara”, Ponorogo 27 April 2017.

⁸⁷ Wawancara Hesti, “Wawancara”, Ponorogo 24 April 2017.

Amarta tersebut beraneka ragam mulai dari busana muslim, sepatu, tas, seragam sekolah, dan olahraga.⁸⁸

Pada tahun 1987, Toko Amarta memfokuskan penjualannya di bidang busana muslim baik pria maupun wanita, anak-anak maupun dewasa, baju kebaya, perlengkapan baby perlengkapan haji dan umrah, oleh-oleh haji dan juga melayani pemesanan peningset, mahar seperangkat alat sholat maupun mahar uang yang digunakan untuk pernikahan. Kemudian pada tahun 2010 menambah penjualannya berupa obat-obatan herbal yang sampai saat ini banyak sekali pelanggan yang datang untuk membeli obat-obatan herbal yang dijual di toko ini.

Pendirian toko tersebut diawali karena memang semua keluarga besar dari Bapak Agus Sudibyo berkecimpung di dunia perdagangan sehingga bapak Agus Sudibyo pun terinspirasi untuk berwirausaha dengan mendirikan toko populer yang saat ini bernama toko Amarta Ponorogo. Banyak keluarganya yang juga menekuni dunia perdagangan yang tersebar di wilayah Jawa Timur seperti Tulung Agung, Blitar, Jombang, Kediri maupun di Madiun.⁸⁹

Sampai saat ini Toko Amarta memiliki cabang di dua tempat yaitu berupa supermarket yang bernama Amarta Mart yang bertempat di Jl. Raya No. 40 Mlilir Dolopo Madiun yang penjualannya difokuskan pada kebutuhan sehari-hari. Sedangkan cabang yang kedua yaitu di

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Sedyaning Hesti, "Wawancara" Ponorogo 26 April 2017.

Madiun Kota bertempat di Jl. Thamrin No.102 Madiun. Sebelumnya juga memiliki cabang di Jl. Batorokatong yang diberi nama Al-Hambra, akan tetapi saat ini sudah ditutup karena mengalami gulung tikar.⁹⁰

3. Jumlah Karyawan dan Cara Kerja Karyawan

Jumlah karyawan di Toko Amarta Ponorogo saat ini kurang lebih sekitar 19 orang yang terdiri dari 17 karyawati dan 2 karyawan. Para pekerja dibayar dengan gaji yang berbeda-beda tergantung lama kerjanya. Semakin lama bekerja di toko tersebut maka gajinya akan naik secara bertahap menjadi lebih tinggi.⁹¹ Di bawah ini beberapa rincian nama-nama karyawan beserta gaji yang diterima setiap bulannya:

Tabel. 1

No.	Nama karyawan	Besar gaji
1	Warsito	Rp.1500.000,-
2	Binti Maulidatul Munawaroh	Rp.1000.000,-
3	Retno Dwi Lestari	Rp.1000.000,-
4	Yuni Eka Rani	Rp. 500.000,-
5	Heni Puji Lestari	Rp. 1000.000,-
6	Dewi Maisaroh	Rp. 500.000,-

⁹⁰ Sedyaning Hesti, "Wawancara", Ponorogo 26 April 2017.

⁹¹ Binti Maulidatul M, "Wawancara", Ponorogo 06 Mei 2017.

7	Siti Musarofah	Rp.1000.000,-
8	Dita Sari	Rp. 900.000,-
9	Yuana Rista Dewi	Rp. 900.000,-
10	Binti Sholikah	Rp. 900.000,-
11	Beti Setyaningtyas	Rp. 1000.000,-
12	Insani Nur Istiqomah	Rp. 800.000,-
13	Nurfita Sari	Rp. 800.000,-
14	Sriatin	Rp. 350.000,-
16	Setiyono	Rp. 800.000,-
18	Nafi	Rp. 800.000,-
19	Riska	Rp. 350.000,-

Berdasarkan informasi yang didapatkan penulis, cara kerja karyawan di toko tersebut yakni mereka mendampingi pembeli yang datang dari awal sampai selesai berbelanja di toko tersebut. Satu karyawan melayani satu pembeli, apabila yang lain menganggur mereka juga tidak membantu. Sehingga misalkan satu karyawan tersebut melayani pembeli berjam-jam maka yang lain hanya duduk menunggu pembeli yang lain datang. Sedangkan yang laki-laki hanya sedikit karena bekerjanya yaitu apabila ada barang yang datang kemudian

mengankuti barang yang datang dan juga memberi harga dari semua barang-barang yang datang.

Dalam satu toko tersebut terbagi menjadi tiga bagian, di bagian barat ada yang bertugas melayani pakaian muslim wanita anak-anak maupun dewasa, perlengkapan haji, obat-obatan herbal dan pemesanan mahar maupun peningset yakni di sebut dengan karyawan BM (Baju Muslim), kemudian yang kedua bagian barat lantai dua bertugas melayani pakaian khusus pria, seperti baju taqwa, kemeja, batik, jas, maupun sarung yang disebut dengan karyawan BT (Baju Taqwa). Selanjutnya yang terakhir yakni bagian timur bertugas melayani perlengkapan baby, oleh-oleh haji, dan juga songkok yakni disebut dengan karyawan Baby.⁹²

Selama masa kerja dalam sehari karyawan diberi waktu istirahat selama tiga kali yang apabila diakumulasikan maka kurang lebih selama 4 jam waktu yang digunakan untuk istirahat. Para karyawan tersebut terbagi dalam dua shift untuk bergantian menjaga toko. Apabila shift pertama sedang istirahat maka yang menjaga adalah shift kedua, dan apabila shift kedua istirahat shift pertama yang menjaga toko dan begitu seterusnya sampai tiga kali istirahat, sebagaimana yang tertera dalam tabel di bawah ini:⁹³

⁹²Retno Dwi Lestari, "Wawancara", Ponorogo 03 Mei 2017.

⁹³*Ibid.*

Tabel. 2

Jadwal Shift	Istirahat	Berjaga
Shift 1	10.30 - 11.30 WIB	08.00 – 10.30 WIB
	13.30 - 15.00 WIB	11.30 - 13.30 WIB
	16.30 - 18.00 WIB	15.00 - 16.30 WIB
		18.00 - 21.00 WIB
Shift 2	11.30 -13.30 WIB	08.00 - 10.30 WIB
	15.00 - 16.30 WIB	13.30 - 15.00 WIB
	18.00 - 19.00 WIB	16.30 - 18.00 WIB
		19.00 - 21.00 WIB

B. Akad Pengupahan Karyawan di Toko Amarta Ponorogo

Toko Amarta Ponorogo merupakan salah satu toko yang tergolong besar di wilayah Ponorogo ini. Beraneka ragam yang dijual di toko ini, sehingga juga membutuhkan banyak karyawan untuk menjaga dan melayani pembeli yang datang. Sebelum bekerja di toko ini tentunya para karyawan melamar kerja terlebih dahulu kepada pemilik toko. Disitulah terjadi akad antara pemilik toko dengan orang yang akan bekerja di Toko Amarta.

Akad yang terjadi di Toko Amarta ini tidak secara tertulis, tetapi hanya berdasarkan lisan. Mereka yang ingin bekerja di toko ini datang dan menemui pemilik toko. Kemudian mereka hanya dimintai identitas diri kalau memang sekiranya dibutuhkan maka diterima untuk bekerja di toko ini. Kemudian terkait dengan sistem kerja, penjelasan disampaikan oleh

karyawan yang sudah lama bekerja, karena pemilik toko sudah percaya kepada mereka yang lama bekerja terkait dengan sistem kerja yang berlaku di Toko Amarta ini. Biasanya pemilik toko hanya meminta identitas diri baik berupa KTP maupun KK dan menjelaskan tentang jam kerjanya yakni mulai jam 08.00 sampai 21.00, serta fasilitas yang diberikan bagi karyawan yang bekerja penuh. Fasilitas yang diberikan yaitu tempat tinggal /mess, makan pun sudah disediakan di toko tersebut.⁹⁴ Terkait dengan upah atau gaji pemilik toko tidak pernah menjelaskan dalam akad. Mereka mengetahui berapa gaji yang diterima dalam satu bulannya dari karyawan di toko tersebut. Mereka yang ingin bekerja disini mayoritas belum mengetahui berapa gaji yang diterima, karena mereka berfikir yang penting bisa diterima dan bekerja ditoko ini.⁹⁵

Selain itu mayoritas yang bekerja di toko ini tidak melalui proses melamar sendiri. Tetapi mereka dibawa oleh orang-orang yang sudah bekerja disini lebih lama. Sebelumnya, yang akan membawa karyawan untuk bekerja ditoko ini bertanya terlebih dahulu kepada pemilik toko apakah masih membutuhkan karyawan atau tidak. Apabila masih maka pemilik toko memperbolehkan ia membawa orang tersebut untuk bekerja di toko Amarta. Apabila karyawan tersebut telah masuk, kemudian diberitahukan kepada pemilik toko. Terkait dengan sistem kerjanya disampaikan oleh karyawan yang sudah lama bekerja di toko Amarta

⁹⁴ Sedyaning Hesti, "Wawancara", Ponorogo 28 April 2017.

⁹⁵ Dita Safitri, "Wawancara", Ponorogo 29 April 2017.

tersebut. Proses perekrutan karyawan dan akad yang terjadi di toko Amarta tersebut hanya sebatas seperti itu.⁹⁶

Sedangkan untuk karyawan yang sambil kuliah pun sama. Mereka di terima kerja dan mengetahui sistem kerjanya seperti apa dari karyawan yang sudah lama bekerja disitu yang juga bekerja sambil kuliah. Mereka hanya diberitahu bahwa jam kerjanya mengikuti jam kuliahnya. Apabila kuliah pagi maka karyawan tersebut mulai bekerja sehabis pulang kuliah tersebut.⁹⁷ Biasanya mulai bekerja dari 13.30 atau jam 15.00. Apabila jam kuliahnya sore mulai jam 12.00 tersebut digunakan untuk kuliah sampai waktunya pulang setelah itu masuk kerja lagi, sebagaimana tabel berikut:

Tabel. 3

Jenis karyawan	Jam Kerja
Karyawan Penuh	08.00 – 21.00 WIB
Karyawan Kuliah	11.30 - 21.00 WIB
	13.30 - 21.00 WIB
	15.00 – 21.00 WIB
	(08.00 - 11.30 + 18.00 - 21.00 WIB)
	(08.00 - 11.30 + 19.00 –21.00 WIB)

⁹⁶ Siti Musarofah, “Wawancara”, Ponorogo 02 Mei 2017.

⁹⁷ Riska, “Wawancara”, Ponorogo 30 April 2017.

Tidak ada ketentuan yang pasti terhadap jam kerja bagi karyawan yang masih kuliah. Ketika waktu libur kuliah, mereka juga bekerja penuh seperti karyawan yang lain. Dalam satu minggu mereka bekerja penuh dua sampai tiga hari, apabila dalam satu bulan mencapai 8-12 hari.⁹⁸ Gaji yang diterima yaitu setengah dari gaji penuh. Untuk gaji pertama bagi karyawan yang bekerja penuh yaitu Rp. 600.000,- sedangkan gaji bagi karyawan yang kuliah yakni Rp. 300.000,- setiap bulannya.⁹⁹

Menurut karyawan yang bekerja sambil kuliah mereka terkadang masih bingung dengan upah yang diterimanya. Karena setengah dari gaji tersebut perhitungannya untuk per hari tidak diketahui. Selain itu apabila hari-hari biasa bagi karyawan yang kuliah dalam satu minggu mereka masuk kerja penuh 2-3 hari tanpa menerima upah tambahan. Mereka akan diberi upah tambahan apabila mereka bekerja penuh selama satu minggu. Akan tetapi penambahan upah selama satu minggu tersebut tidak jelas perhitungannya. Biasanya mereka menerima tambahan Rp. 100.000,- saja. Jika dihitung sama dengan yang bekerja penuh mereka dalam satu minggu tersebut menerima sekitar Rp. 140.000,- ini bagi karyawan yang masih baru karena dalam satu bulan mereka menerima Rp. 600.000,-. Apabila karyawan yang sudah lama di toko tersebut upahnya sudah naik sampai yang paling tinggi saat ini di terima oleh karyawan terlama yaitu Rp. 1.500.000,- untuk laki-laki dan Rp. 1000.000,- untuk perempuan. Inilah yang masih membuat mereka yang bekerja sambil kuliah masih belum

⁹⁸ Sriatin, "Wawancara" Ponorogo 05 Mei 2017.

⁹⁹ Yuni Eka Rani, "Wawancara" Ponorogo 07 Mei 2017.

mengerti dengan jelas berapa upah yang diterima apabila dihitung per harinya. Selain itu terkait dengan waktu, yaitu jam kerja bagi yang kuliah pun belum memiliki ketentuan yang pasti, sehingga antara karyawan yang satu dengan lainnya volume kerjanya pun tidak sama yang akhirnya juga sering terjadi perselisihan.¹⁰⁰

C. Penundaan Pembayaran Upah Karyawan Di Toko Amarta Ponorogo

Sebagaimana orang bekerja, yang menjadi orientasi utama mereka yaitu upah yang akan diterima. Hal tersebut merupakan suatu hal yang ditunggu oleh para pekerja. Begitu pula bagi karyawan yang bekerja di Toko Amarta Ponorogo. Sistem kerja di Toko Amarta ini pembayarannya bersifat per bulan. Mereka menerima upah dengan nominal yang berbeda-beda sesuai dengan lamanya mereka bekerja ditoko tersebut. Pembayaran tersebut diberikan per bulan sesuai dengan tanggal ketika mereka pertama kali masuk kerja ditempat tersebut. Misalnya mereka pertama kali bekerja di toko tersebut tanggal 5 (lima) maka ia akan memperoleh pembayaran pada tanggal 5 (lima) di bulan yang akan datang.¹⁰¹

Ketika telah tiba tanggal dimana mereka akan menerima gaji, mereka datang ke kasir (atasan) untuk meminta upahnya selama satu bulan tersebut. Akan tetapi dalam pembayarannya tersebut sering terjadi penundaan pembayaran upah. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal, salah satu diantaranya yaitu pihak kasir beralasan bahwa ketika toko dalam keadaan sepi pembeli. Menurut para karyawan apabila toko dalam keadaan

¹⁰⁰ Dewi Maisaroh, Wawancara”, Ponorogo 11 Mei 2017.

¹⁰¹ Anshoruddin, “ Wawancara”, Ponorogo 22 Juli 2017.

sepi pembeli dan pada hari tersebut akan ada yang menerima gaji, mereka selalu khawatir dan takut apabila pembayarannya akan di tunda. Ketika tiba pembayaran benar-benar tidak ada uang maka pembayaran upah tersebut harus mundur satu hari. Apabila besoknya ada yang waktunya menerima upah maka akan mundur juga di hari berikutnya untuk menerima upahnya dan seterusnya.¹⁰²

Selain itu, apabila ada karyawan yang akan menerima upah dengan tanggal yang sama lebih dari satu maupun dua orang, maka salah satunya akan ditunda.¹⁰³ Meskipun tidak dilakukan setiap bulan akan tetapi hal tersebut sering terjadi, sehingga membuat karyawan merasa kecewa karena upah tersebut sudah di nanti-nanti oleh mereka karena sangat dibutuhkan. Pada intinya pihak kasir (atasan) dalam sehari hanya sanggup memberikan upahnya untuk satu karyawan saja meskipun mereka berhak menerima upahnya diwaktu yang bersamaan. Pihak kasir hanya sanggup membayarkan upah untuk dua karyawan apabila salah satu karyawan tersebut mereka yang bekerja sambil kuliah karena upahnya hanya setengah dari upah yang diterima karyawan yang bekerja penuh.¹⁰⁴

Menurut salah satu karyawan di toko Amarta tersebut pihak kasir dalam memberikan upah terhadap karyawannya bersifat subyektif. Yakni dimana pihak kasir tersebut memilih-milih karyawan tersebut sesuai dengan yang beliau suka.¹⁰⁵ Bahkan ada karyawan yang dimana setiap

¹⁰² Binti Sholikhah, "Wawancara", Ponorogo 08 Mei 2017.

¹⁰³ Anshoruddin, "Wawancara", Ponorogo 23 Juli 2017.

¹⁰⁴ Dewi Rista Yuana, "Wawancara", Ponorogo 10 Mei 2017.

¹⁰⁵ Binti Sholikhah, "Wawancara", 08 Mei 2017.

pembayarannya selalu dipersulit untuk menerima upah, dengan alasan sedang tidak ada uang sehingga pembayarannya ditunda besoknya lagi. Hal tersebut sering terjadi berulang-ulang kali sehingga membuat karyawan tersebut merasa jengkel dan dirugikan atas perlakuan dari pihak kasir tersebut. Sedangkan karyawan yang disukai maka ia lebih sering upahnya dimajukan sehari sebelum tanggal penerimaan upah yang akhirnya menimbulkan perselisihan diantara karyawan maupun pihak kasir (atasan).¹⁰⁶

Atas perilaku tersebut, para karyawan banyak yang merasa dirugikan dengan sistem pembayaran upahnya, dimana sering terjadi penundaan pembayaran. Mereka beranggapan bahwa suatu upah itu sebaiknya sudah menjadi prioritas utama karena hal tersebut bersifat rutin setiap bulan, sehingga tidak ada kejadian dimana pembayarannya tertunda. Upah tersebut seharusnya di atur dengan baik sehingga tidak mengabaikan hak karyawan untuk menerima upah. Karena sesuai dengan kesepakatan bahwa upahnya diterima setiap bulan sesuai tenggang waktu yang telah disepakati.¹⁰⁷ Mengingat Toko Amarta merupakan toko yang terkenal dan besar (tergolong lengkap) seharusnya mempunyai manajemen yang baik dan lebih menghargai karyawannya karena toko tersebut juga selalu membutuhkan banyak karyawan.

¹⁰⁶ Binti Maulidatul M, "Wawancara", Ponorogo 12 Mei 2017.

¹⁰⁷ Dewi Rista Yuana, "Wawancara", Ponorogo 10 Mei 2017.

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN DI TOKO AMARTA PONOROGO

A. Analisis Hukum Islam terhadap Akad Pengupahan Karyawan di Toko Amarta Ponorogo

Pada bab sebelumnya penulis sudah menguraikan tentang konsep pengupahan dalam Islam dan juga gambaran umum tentang sistem pengupahan yang ada di Toko Amarta Ponorogo. Pada bab ini penulis menguraikan tentang analisis hukum Islam terhadap pengupahan karyawan di Toko Amarta Ponorogo. Untuk mengetahui sah atau tidaknya akad dalam pengupahan karyawan di Toko Amarta Ponorogo, maka dalam hal ini penulis akan melakukan analisis terhadap akad yang digunakan dalam pengupahan karyawan di Toko Amarta Ponorogo.

Dilihat dari segi rukunnya, sistem pengupahan di Toko Amarta yaitu pertama: *Aqidain* adalah dua pelaku kontrak *ijārah* yang meliputi *mu'jir/ajir* dan *musta'jir*, yaitu pemilik toko selaku *musta'jir* yakni orang yang menyewa jasa ataupun barang dan karyawan selaku *mu'jir/ajir* yakni orang yang disewakan tenaganya.

Kedua, yaitu Manfaat adalah jasa atau manfaat barang yang menjadi obyek akad *ijārah*. Dalam hal ini yang menjadi obyek *ijārah* adalah tenaga karyawan yang disewa oleh pemilik toko untuk menjaga tokonya tersebut. *Ketiga*, yaitu *Ujrah* adalah upah atas jasa atau manfaat

barang yang disewa. Dalam sistem pengupahannya yaitu *ujrahnya* berupa uang yang diberikan setiap satu bulan sekali.

Keempat, *sighah*, dalam akad *ijarah* adalah bahasa transaksi berupa *ijab* dan *qabul* yang memuat perjanjian kontrak pemberian kepemilikan jasa atau manfaat dari pihak *mu'jir* kepada *musta'jir* dengan ganti berupa upah (*ujrah*) baik secara eksplisit (*sharih*) atau implisit (*kinayah*), atau bahkan secara simbolis (*mu'athah*). Dalam sistem pengupahan di Toko Amarta ini *ijab* diucapkan oleh karyawan yang menyatakan keinginannya untuk bekerja di Toko Amarta dan *qabul* diucapkan oleh pemilik toko sebagai pernyataan diterimanya karyawan tersebut untuk bekerja di Toko Amarta tersebut.

Sedangkan dari segi syarat-syaratnya yaitu *pertama*: *'Aqidain* yaitu kedua orang yang berakad telah berusia akil baligh, menurut madzab Hanafi dan Maliki, orang yang berakad cukup pada batasan *mumayyiz* dengan syarat mendapatkan persetujuan wali. Ada kerelaan pada kedua belah pihak atau tidak ada paksaan. Dalam sistem pengupahan di Toko Amarta ini *aqidain* yaitu pemilik toko dan karyawan telah berusia akil baligh dan tidak ada paksaan diantara kedua belah pihak, semua dilakukan atas kehendak masing-masing pihak.

Kedua, Syarat yang terkait dengan *ma'qud 'alaih* (obyek sewa) yaitu bahwa harus dijelaskan terkait jenis, waktu pekerjaan tersebut sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan. Dalam sistem pengupahan di Toko Amarta Ponorogo tersebut jenis pekerjaannya yaitu

menjaga toko, kemudian waktunya yaitu apabila karyawan yang bekerja penuh mulai jam 08.00 – 21.00 WIB. Sedangkan bagi karyawan yang sambil kuliah tidak dijelaskan batas waktu kerjanya, hanya menyesuaikan dengan jam kuliahnya, sehingga antara karyawan yang satu dengan lainnya batas jam kerjanya berbeda-beda tetapi upah yang diterima sama.

Ketiga, syarat upah yang diberikan harus diketahui jumlahnya. Mengetahui jumlah upah merupakan syarat yang disepakati diantara para ulama fiqh seluruhnya agar perjanjian sewa-menyewa dianggap sah. Tujuannya untuk menghindari terjadi konflik atau perselisihan.¹⁰⁸ Dalam sistem pengupahan di Toko Amarta Ponorogo ini pada awal perjanjian / akad masih ada karyawan yang belum mengetahui berapa besar upah yang diterimanya, karena memang pada saat akad antara pemilik toko dan orang yang akan bekerja di toko tersebut, pihak pemilik toko tidak pernah menyebutkan berapa besar upah yang akan diterima oleh karyawan tersebut.

Keempat, Pada dasarnya persyaratan yang terkait dengan *ijab* dan *qabul* sama dengan persyaratan yang berlaku pada jual beli, kecuali persyaratan yang menyangkut dengan waktu. Di dalam *ijārah*, disyaratkan adanya batasan waktu tertentu. Dalam *ijab qabul* harus ada kejelasan maksud dari kedua belah pihak sehingga terjadi suatu kesepakatan. Dalam sistem pengupahan di toko Amarta akadnya hanya melalui lisan, tidak secara tertulis antara pemilik toko dengan karyawan tersebut yang

¹⁰⁸ Mushlih dan Ash- Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan*, 232.

menunjukkan adanya keridhaan dan kesepakatan antara kedua belah pihak dalam akad tersebut.

Jika dianalisis dari sahnya sebuah transaksi upah mengupah diatas, sistem pengupahan di Toko Amarta Ponorogo ada yang sesuai dengan hukum Islam yaitu bagi karyawan yang bekerja secara penuh karena rukun dan syaratnya telah terpenuhi. Meskipun dalam akadnya upah tersebut tidak dijelaskan, sehingga masih ada saja karyawan yang belum mengetahui upahnya berapa ketika bekerja di toko tersebut. Akan tetapi hal tersebut hukumnya makruh, bila mempekerjakan seorang *ajir* sebelum terjadi kesepakatan tentang gajinya dengan orang yang bersangkutan. Sehingga apabila ada perselisihan di kemudian hari maka dikembalikan kepada upah sepadan.

Sedangkan yang belum sesuai dengan hukum Islam yakni bagi karyawan yang bekerja sambil kuliah karena di dalam salah satu syaratnya objek *ijārah* masih belum jelas dan belum pasti, yaitu berkaitan dengan waktu kerja dimana bagi karyawan yang kuliah tidak diketahui batas waktu kerjanya. Apabila kuliah pagi maka karyawan tersebut mulai bekerja sehabis pulang kuliah tersebut. Biasanya mulai bekerja dari 13.30 atau jam 15.00. Apabila jam kuliahnya sore mulai jam 12.00 tersebut digunakan untuk kuliah sampai waktunya pulang setelah itu masuk kerja lagi. Tidak ada ketentuan yang pasti terhadap jam kerja bagi karyawan yang masih kuliah. Ketika waktu libur kuliah, mereka juga bekerja penuh seperti karyawan yang lain. Dalam satu minggu mereka bekerja penuh dua

sampai tiga hari, apabila dalam satu bulan mencapai 8-12 hari. Sehingga antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak sama volume kerjanya dalam sehari padahal mereka menerima upah yang sama dalam satu bulan yakni setengah dari gaji karyawan penuh.¹⁰⁹

Untuk sahnya suatu akad *ijārah* yang dalam hal ini objeknya adalah pekerjaan maka untuk mengontrak seorang *ajir* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijārah* yang masih kabur hukumnya adalah fasid (rusak). Dan waktunya juga harus ditentukan semisal harian, bulanan, atau tahunan. Disamping itu upah kerjanya juga harus ditetapkan. Termasuk yang harus ditetapkan adalah tenaga yang dicurahkan oleh para pekerja, sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan diluar kapasitasnya. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. Sehingga pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan.¹¹⁰

Menurut penulis dalam sistem pengupahan di Toko Amarta Ponorogo ini pembatasan jam kerja dalam sehari merupakan sesuatu yang urgen karena untuk menentukan besarnya *ujrah* tersebut juga dilihat dari waktu kerjanya tersebut, karena sampai saat ini karyawan yang kuliah tidak memiliki jam kerja yang pasti yang ditentukan oleh pemilik toko.

¹⁰⁹ Sriatin, "Wawancara", Ponorogo 05 Mei 2017.

¹¹⁰ Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi*, 84.

Apabila sudah diperkirakan waktunya, maka jasanya tentu akan bertambah dengan bertambahnya jumlah waktunya. Sehingga deskripsi kerja dan waktunya itulah yang menjadi standar jasanya. Sebab, apabila sudah diperkirakan waktunya, maka pekerjaan tersebut tidak akan dikerahkan melebihi kapasitas yang wajar, dan tidak akan dipaksa pula selain dengan kapasitas yang sewajarnya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka, hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.¹¹¹

Seorang karyawan yang bekerja menjaga toko merupakan *Ajir khash*. Yaitu pihak yang harus melaksanakan pekerjaan dan sifat pekerjaannya ditentukan dalam hal yang khusus dan dalam waktu tertentu. Obyek di dalam perjanjian kerja *ajir khash* adalah waktu dan tenaga *ajir* secara individual, oleh sebab itu lamanya waktu perjanjian kerja harus dijelaskan, apabila tidak dijelaskan maka perjanjian kerja dapat dinilai tidak sah.¹¹²

Tiap pekerjaan yang tidak bisa diketahui selain dengan menyebutkan waktunya, maka waktu harus disebutkan. Karena transaksi *ijarah* itu harus berupa transaksi yang jelas, sebab tanpa menyebutkan waktu pada beberapa pekerjaan itu, bisa menyebabkan ketidakjelasan. Dan

363. ¹¹¹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II* (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995),

¹¹²Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 428.

bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah.¹¹³ Apabila waktu tersebut harus disebutkan di dalam transaksi, dengan kata lain, menyebutkan waktu tersebut merupakan sesuatu yang urgen untuk menafikan ketidakjelasannya, maka waktunya harus dibatasi dengan jangka waktu tertentu, semisal satu menit, satu jam, satu minggu, satu bulan ataupun satu tahun.¹¹⁴

Disyaratkan pula agar honor transaksi *ijārah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Karena Nabi SAW bersabda:

عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه ان النبي صلى الله عليه و سلم قال : مَنْ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رواه عبد الرزاق)

Artinya: “*Dari Abu Said Al- Khudri r.a bahwa Nabi SAW pernah bersabda: Barang siapa mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakan kepadanya berapa upahnya*”. (H.R Abd Razaq)¹¹⁵

Pendek kata, gaji (honor) tersebut harus jelas sejelas-jelasnya, sehingga bisa menafikan kekaburan, sekaligus dapat dipenuhi tanpa ada permusuhan. Karena pada dasarnya, semua transaksi harus bisa menafikan permusuhan di antara manusia. Dan sebelum memulai bekerja, harus sudah ada kesepakatan tentang gajinya. Maka hukumnya makruh, bila mempekerjakan seorang *ajir* sebelum terjadi kesepakatan tentang gajinya dengan orang yang bersangkutan.¹¹⁶ Dalam praktiknya di Toko Amarta

¹¹³ Taqyuddin An- Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2008), 88.

¹¹⁴ *Ibid.*, 89.

¹¹⁵ As Shan’ani, *Subulus Salam III*, Terj. Abu Bakar Muhammad (Surabaya: Al- Ikhlas, 1995), 293.

¹¹⁶ An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi*, 90.

Ponorogo masih ada saja karyawan yang belum mengetahui upah yang diterimanya karena didalam akad pemilik toko tidak menyebutkan terkait upahnya.¹¹⁷ Padahal Rasulullah SAW telah melarang untuk mempekerjakan buruh tanpa mengetahui upahnya terlebih dahulu. Hanya saja, apabila upahnya belum jelas tetapi transaksi *ijārah* tersebut sudah dilaksanakan, maka transaksinya tetap sah. Apabila kemudian terjadi perselisihan tentang kadar upahnya, maka bisa dikembalikan kepada upah sepadan.¹¹⁸

Oleh karena itu menurut penulis sistem pengupahan di toko Amarta Ponorogo ini dalam akadnya masih belum jelas, terutama bagi karyawan yang kuliah karena tidak dijelaskan waktu kerjanya yakni terkait batasan kerjanya, sehingga hal ini masih menimbulkan kekaburan. Apabila transaksi itu belum jelas atau masih kabur maka hukumnya tidak sah. Akan tetapi bagi karyawan yang bekerja penuh akad *ijārah*nya tetap sah meskipun masih ada saja karyawan yang belum mengetahui upahnya di awal akad. Hanya saja hukumnya makruh bila mempekerjakan seorang *ajir* sebelum terjadi kesepakatan tentang gajinya dengan orang yang bersangkutan. Kemudian apabila terjadi perselisihan dikemudian hari baik antara *ajir* dan *musta'jir*, maka bisa dikembalikan kepada upah sepadan.

B. Analisis Hukum Islam terhadap Penundaan Pembayaran Upah Karyawan di Toko Amarta Ponorogo

¹¹⁷ Dita Safitri, "Wawancara", Ponorogo 29 April 2017.

¹¹⁸ Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi*, 101.

Upah selalu menjadi masalah tersendiri bagi buruh/ karyawan karena mengingat posisi buruh termasuk lemah dan kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan, Islam memberi perhatian khusus untuk melindungi hak-haknya.¹¹⁹ Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al- Baqarah¹²⁰ :

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “.....*kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya...*” (Q.S Al- Baqarah: 279)¹²¹

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan

¹¹⁹ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 389.

¹²⁰ *Ibid.*, 362-363.

¹²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Semarang: Alwaah, 1993), 70.

yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan mereka.

Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama, dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Prinsip Al-Qur'an yang tercantum dalam surat Al-Jatsiyah¹²²:



Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (Q.S Al- Jatsiyah: 22)¹²³

Prinsip pasar ini mengatur tentang kegiatan manusia karena akan diberi balasan di dunia dan di akhirat. Setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak ada yang dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi.¹²⁴

Tentang prinsip ini disebut lagi dalam surat Al- Ahqāf:

وَلِيُؤْفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan- pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan.” (Q.S Al- Ahqāf: 19)¹²⁵

¹²² Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 363.

¹²³ Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 818.

¹²⁴ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 364.

¹²⁵ Departemen Agama, *Al- Qur'an Dan Terjemahnya*, 825.

Dan dalam surat Ali- 'Imran:

ثُمَّ تُؤْتَى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: "...kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya." (Q.S Ali- 'Imran: 161)¹²⁶

Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia diakhirat kelak terhadap pekerjaan mereka didunia, akan tetapi prinsip keadilan yang disebutkan disini dapat pula diterapkan kepada manusia dalam memperoleh imbalannya di dunia. oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun yang harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya dalam produksi, sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsuhnya terhadap produksi.¹²⁷

Diantara nilai-nilai yang dituntun dalam Islam adalah memenuhi hak pekerja atau buruh. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda. Allah ta'ala berfirman:

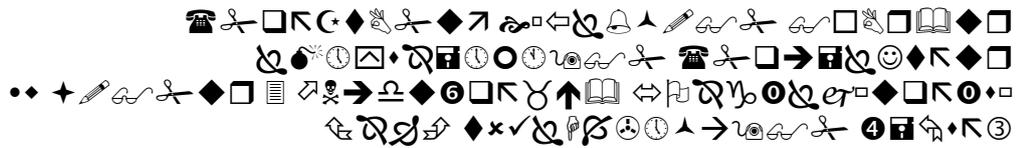


Artinya: " sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalannya dengan baik." (Al- Kahfi:30)¹²⁸

¹²⁶ Ibid.,104

¹²⁷ Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 365.

¹²⁸ Departemen Agama, *Al- Qur'an Dan Terjemahnya*, 448.



Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka, dan Allah tidak menyukai orang-orang yang dzalim.” (Ali-Imran: 57)¹²⁹

Akan tetapi dalam praktiknya di toko Amarta Ponorogo, pembayarannya sering terjadi penundaan. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal, salah satu diantaranya yaitu pihak kasir beralasan bahwa ketika toko dalam keadaan sepi pembeli. Menurut para karyawan apabila toko dalam keadaan sepi pembeli dan pada hari tersebut akan ada yang menerima upah, mereka selalu khawatir dan takut apabila pembayarannya akan di tunda. Selain itu, apabila ada karyawan yang akan menerima upah dengan tanggal yang sama lebih dari satu maupun dua orang, maka salah satunya akan ditunda. Hal tersebut membuat karyawan merasa kecewa karena upah tersebut sudah di nanti-nanti oleh mereka karena sangat dibutuhkan.¹³⁰

Bahkan alasan penundaan tersebut terkadang tidak masuk akal, karena pihak kasir bersifat subyektif terhadap karyawannya. Menurut informasi yang di dapat penulis ada karyawan yang selalu dipersulit untuk menerima gaji dengan cara ditunda-tunda dan hal itu terjadi berkali-kali pada karyawan tersebut. Pihak kasir selalu beralasan bahwa sedang tidak ada uang, meskipun pada hari itu tokonya juga ramai pembeli. Sehingga

¹²⁹ *Ibid.*, 85.

¹³⁰ Dewi Rista Yuana, “Wawancara”, Ponorogo 10 Mei 2017.

membuat karyawan tersebut merasa jengkel dan dirugikan atas sikap tersebut.¹³¹

Padahal tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak dicintai-Nya. Kewajiban seorang mu'min adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolok ukurnya.¹³² Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari Abdullah Bin 'Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW : "Berikanlah upah seorang buruh sebelum mengering keringatnya."* (H.R Ibn Majah)

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.¹³³ Seorang buruh yang telah menunaikan pekerjaannya adalah lebih berhak dan lebih pantas mendapatkan upahnya dengan segera karena upahnya adalah harga kerjanya bukan harga barang dagangannya. Oleh sebab itu, haram mengulur-ulur dan menunda-nunda bagi orang yang mampu membayarnya dengan segera.¹³⁴ Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya. Apabila disyaratkan untuk

¹³¹ Binti Maulidatul M, "Wawancara", Ponorogo 12 Mei 2017.

¹³² Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk (Jakarta: Robbani Press, 2001), 403.

¹³³ *Ibid.*, 404.

¹³⁴ *Ibid.*

diberikan harian, atau bulanan, atau kurang dari itu, ataupun lebih, maka gaji tersebut tetap harus diberikan berdasarkan kesepakatan tadi.¹³⁵

Sehingga penundaan pembayaran upah yang sering terjadi ditoko Amarta ponorogo tersebut belum sesuai dengan hukum Islam karena atas perilaku tersebut karyawan merasa sangat dirugikan dan kecewa dengan sistem tersebut. Banyak dari karyawan yang tidak terima atas sistem pembayaran upahnya. Penundaan tersebut tidak terjadi berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Karyawan menginginkan pembayaran upahnya tepat waktu sesuai dengan tenggang waktu yang telah disepakati tanpa khawatir bahwa upahnya akan ditunda dengan alasan apapun. Karena mereka telah memenuhi kewajibannya maka sudah semestinya itu hak karyawan untuk mendapatkan upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Upah yang ditunda-tunda sangat dilarang dalam Islam dan merupakan suatu kezaliman yang sangat tidak disukai oleh Allah SWT.

¹³⁵ Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi*, 90.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Akad dalam pengupahan di toko Amarta Ponorogo ada yang sesuai dan ada yang belum sesuai dengan hukum Islam. Yang sesuai dengan hukum Islam yakni bagi yang bekerja penuh karena syarat dan rukunnya telah terpenuhi. Sedangkan yang belum sesuai dengan hukum Islam bagi pekerja yang kuliah yakni salah satu syaratnya tidak terpenuhi, yaitu syarat obyek *ijārah* harus dijelaskan waktu kerjanya. Sedangkan bagi karyawan yang kuliah batas waktu kerja tersebut tidak dijelaskan dalam akadnya. Tiap pekerjaan yang tidak bisa diketahui selain dengan menyebutkan waktunya, maka waktu harus disebutkan. Sebab tanpa menyebutkan waktu pada beberapa pekerjaan itu bisa menyebabkan ketidakjelasan. Dan bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah.
2. Penundaan pembayaran upah yang dilakukan dalam sistem pengupahan di Toko Amarta Ponorogo tidak sesuai dengan hukum Islam. Tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak. Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggihkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Atas perilaku atasan tersebut karyawan merasa sangat dirugikan karena merupakan hak karyawan untuk mendapatkan upahnya setelah ia menyelesaikan pekerjaannya.

B. Saran-saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka dapat penulis kemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pemilik toko seharusnya menjelaskan dengan detail di dalam akad sistem kerja ditokonya sehingga tidak menimbulkan perselisihan diantara karyawan yang disebabkan karena tidak jelasnya sistem kerja di Toko Amarta Ponorogo terutama dalam sistem pengupahannya. Pemilik toko seharusnya memberikan hak karyawan tanpa mengabaikannya karena karyawan telah memenuhi kewajibannya.
2. Bagi karyawan seharusnya dalam akadnya bertanya lebih selektif dalam memahami sistem kerjanya di Toko Amarta terutama terkait pengupahannya, sehingga dapat dihindari beberapa problem yang ada di Toko Amarta Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, Abu dan Cholid Narbuko. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Afandi, M. Yazid. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Al- Mushlih, Abdullah dan Ash- Shawi, Shalah. *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Terj. Abu Umar Basyir. Jakarta: Darul Haq, 2004.
- An- Nabhani, Taquuddin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternati Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 2008.
- Anshori, Abdul Ghafur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, Dan Implementasi)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010.
- Aprilia, Erna Dwi. “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Buruh Penebang Tebu Di Desa Cantel Kecamatan Pitu Kabupaten Ngawi*”. Skripsi Sarjana, STAIN, Ponorogo, 2016.
- Arifin, Ahmad Nurul. “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo*”. Skripsi Sarjana, STAIN, Ponorogo, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- As Shan’ani. *Subulus Salam III*, Terj. Abu Bakar Muhammad. Surabaya: Al-Ikhlash, 1995.
- Ath-Thayyar, Abdullah bin Muhammad Abdullah bin Muhammad Al-Muthalaq, Muhammad bin Ibrahim Al-Musa. *Ensiklopedi Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*. Yogyakarta: Griya Wirokerten Indah, 2014.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata)*. Yogyakarta: FH UII, 2004.
- Damanuri, Aji. *Metode Penelitian Mu’amalah*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2010.
- Djamil, Fathurrahman. *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi Di Lembaga Keuangan Syari’ah*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Ghazaly, Abdul Rahman Dkk. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Ghony, Djunaidi dan Fauzan Almanshur. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2012.
- Huda, Qomarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Teras, 2011.
- Indonesia, Departemen Agama Republik. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Semarang: Alwaah, 1993.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Majah, Ibn. *Sunan Ibn Majah, Jilid 2*. Bairut: Dar Al Fikri, 1415 H.
- Masroka, Binti. "Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Praktik Pengupahan Upah Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun". Skripsi Sarjana, STAIN, Ponorogo, 2016.
- Moloeng, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989.
- Muhammad. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Mukhtashar, Hafidz Al-Mundziri. *Sunan Abu Dawud, Jilid IV*, Terj. Bey Arifin. Semarang: Asy- Syifa, 1993.
- Nawawi, Ismail. *Fiqh Mu'amalah Hukum Ekonomi, Bisnis dan Sosial*. Surabaya: Putra Media Nusantara, 2010.
- Nazir, Muhammad. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991.
- Priansa, Donni Juni dan Buchari Alma. *Manajemen Bisnis Syari'ah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Qardawi, Yusuf. *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk. Jakarta: Robbani Press, 2001.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah Jilid 13*. Terj. Kamaludin Marzuki. Yogyakarta: Pustaka, 1996.
- Sinn, Ahmad Ibahim Abu. *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Sudarsono.*Pokok-Pokok Hukum Islam*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Suhendi,Hendi.*Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.

Syafe'i, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung Pustaka Setia, 2000.

Tim Laskar Pelangi.*Metodologi Fiqih Muamalah*. Kediri: Lirboyo Press, 2013.

