

**TINJAUAN FIQH IJARAH TERHADAP SISTEM  
PENGUPAHAN KARYAWAN DAN GANTI RUGI  
DI RUMAH MAKAN BU LIS  
NGEBEL PONOROGO  
SKRIPSI**



Oleh

**ELIN RAHMAWATI**  
**NIM 210213015**

Pembimbing

**Khusniati Rofiah, S.Ag., M.S.I**

**NIP. 197401102000032001**

**JURUSAN MUAMALAH  
FAKULTAS SYARIAH**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

**PONOROGO**

**2017**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kegiatan mu'amalah merupakan kegiatan-kegiatan yang menyangkut hubungan antar manusia. Transaksi mu'amalah banyak macamnya salah satunya yaitu upah-mengupah. Sistem upah-mengupah dalam Al-Qur'an telah diatur dan diperluas penjelasannya lebih rinci dalam *Al-Hadīth*. Adanya dalil-dalil tersebut, maka sudah sepatutnya manusia memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan di dalamnya.<sup>1</sup> Upah-mengupah telah ditentukan aturan-aturan hukumnya seperti rukun, syarat, maupun bentuk sewa yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan. Dalam praktiknya harus dikerjakan secara konsekuen dan memberikan manfaat bagi yang bersangkutan. Agar kegiatan upah-mengupah menjadi sempurna maka harus ada bentuk perjanjian yang disepakati sebagai akad dalam kegiatan tersebut. Hal itu diwujudkan dalam bentuk akad antara dua belah pihak dengan ketentuan-ketentuan yang harus disepakati oleh kedua belah pihak yang melakukan akad tersebut.<sup>2</sup>

Upah-mengupah dalam bahasa Arab disebut *al-ijārah*. Akad *ijārah* identik dengan akad jual beli, namun dalam *ijārah* kepemilikan barang dibatasi dengan waktu.<sup>3</sup> Transaksi upah-mengupah (*ijārah*) diperbolehkan menurut hukum Islam berdasarkan firman Allah SWT dalam Q.S. al-Talāq ayat 6 :

---

<sup>1</sup>Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 53.

<sup>2</sup> Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 144.

<sup>3</sup> Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, cet.1(Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2008), 153.



Artinya:

“Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.”<sup>4</sup>

Apabila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijārah al-‘ain* atau sewa menyewa, apabila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *ijārah al-dzimmah* atau upah mengupah.<sup>5</sup> Pada masa kini upah-mengupah banyak dilakukan oleh masyarakat, karena kebutuhan masyarakat yang semakin banyak oleh karena itu banyak orang yang mencari kerja agar mendapat upah dan memenuhi kebutuhannya. Salah satu pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari adalah dengan bekerja di rumah makan. Dengan bekerja di rumah makan ini mereka akan mendapatkan upah atas pekerjaannya yang kemudian mereka akan dapat memenuhi semua kebutuhannya dari upah yang mereka dapat. Namun pada kenyataannya kebutuhan manusia tidak ada batasnya dan semakin banyak, sehingga menuntut manusia untuk terus bekerja agar dapat memenuhi semua keinginan mereka.

Mencari pekerjaan sekarang ini tidaklah mudah bagi seseorang yang kurang berpendidikan, sehingga bekerja di rumah makan ini menjadi salah satu alternatif bagi ibu-ibu rumah tangga yang kurang berpendidikan ataupun bagi orang lain yang putus sekolah ataupun yang lainnya. Salah satu rumah

<sup>4</sup> Al-Qur’an, 65:6.

<sup>5</sup> Abudin Nata, Metodologi Studi Islam (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 25.

makan yang menawarkan pekerjaan rumah tangga adalah rumah makan Bu Lis kecamatan Ngebel Ponorogo. Rumah makan yang menjual makanan dengan khas objek wisata yaitu ikan nila dan gurami sebagai andalannya dan memiliki tempat yang strategis yakni di pinggir objek wisata telaga Ngebel, Ponorogo.

Rumah makan Bu Lis berdiri sejak dua setengah tahun yang lalu. Bisnis rumah makan ini awalnya bergabung dengan rumah makan Manunggal Roso yang dikelola oleh Bu Lis dan kedua adiknya yaitu Bu Heni dan Bu Lilis. Melihat bisnis ini layak untuk ditekuni dan memiliki lahan kosong yang strategis saat itu, Bu Lis lalu mendirikan rumah makan tersebut dan selain itu alasan Bu Lis mendirikan rumah makan tersebut adalah untuk mengisi waktu kosong tanpa kesibukan dikarenakan suami beliau yang ada di Malang dan anak-anak yang masing-masing sudah memiliki pekerjaan. Pada akhirnya pada awal tahun 2014 lalu Bu Lis mendirikan rumah makan di pinggiran objek wisata telaga Ngebel. Dari hasil pendirian rumah makan ini, pemilik mendapatkan keuntungan yang kemudian keuntungannya digunakan untuk menggaji atau memberi upah pada para karyawan yang bekerja. Hingga saat ini rumah makan Bu Lis ini telah memperkerjakan sebanyak enam orang karyawan pada hari biasa dan sepuluh orang pada hari minggu dan hari libur yag lainnya.

Rumah makan ini menawarkan berbagai jenis makanan mulai dari nila/gurami bakar, goreng, stim dan masih banyak lagi. Selain menawarkan makanan rumah makan ini juga menawarkan berbagai jenis minuman mulai dari aneka jus, minuman dingin dan panas yang lainnya. Harganya pun juga

berfariasi sesuai dengan ukuran atau berat dari makanan yang mereka pesan. Disini pemilik memperkerjakan para karyawan dari berbagai daerah di kecamatan Ngebel dengan tanpa adanya kontrak tertulis melainkan dengan secara lisan.

Para karyawan diberi upah sebesar Rp. 25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) perhari atau Rp. 700.000,- sampai Rp.800.000,- perbulannya. Mereka masuk bekerja terbagi atas dua gelombang yaitu masuk pagi yang dimulai pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB dan gelombang dua masuk mulai pukul 11:00 WIB hingga pukul 18:00 WIB. Karyawan yang masuk pagi selama sembilan jam sedangkan yang masuk siang bekerja selama tujuh jam. Disini sudah jelas adanya perbedaan jam kerja selama dua jam kerja antar para karyawan yang masuk pagi dan siang.<sup>6</sup>

Jenis pekerjaan mereka berbeda yakni ada yang khusus memasak, dan menjadi pelayan. Di Rumah Makan Bu Lis, karyawan terkadang diberikan pekerjaan untuk pelayanan di kasir dan juga pembukuan pendapatan rumah makan. Namun ketika terjadi suatu perselesihan antara pembukuan dengan jumlah uang yang ada, ganti rugi atas ketidaksusaian tersebut dibebankan kepada karyawan. Walaupun sebenarnya kerugian itu bukanlah kelalaian atau kesalahan dari para karyawannya tersebut. Karyawan hanya sesekali melayani di kasir, itu pun dilakukan karyawan jika terpaksa sang pemilik rumah makan sedang sibuk dengan pekerjaannya.

Misalnya saja pembukuan atas pendapatan pada hari ini sebesar Rp.3.652.000 namun, setelah di hitung pendapatan (uangnya) hanya ada

---

<sup>6</sup>Lihat Transkrip Wawancara 03/ 2-W/29-I/ 2016 dalam skripsi ini.

sebesar Rp.3.600.000 maka ada kekurangan sebesar Rp. 52.000 maka kekurangan itu dibebankan pada semua karyawan yang bekerja di Rumah Makan tersebut dengan cara iuran antar semua karyawannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi tentang **“Tinjauan Fiqh *Ijārah* Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Dan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo.”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tinjauan Fiqh Ijarah terhadap akad pengupahan karyawan di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo?
2. Bagaimana tinjauan Fiqh Ijarah terhadap sistem pengupahan karyawan di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo?
3. Bagaimana tinjauan Fiqh Ijarah terhadap ganti rugi pembukuan keuangan di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tinjauan Fiqh Ijarah terhadap akad pengupahan karyawan di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo.
2. Untuk mengetahui tinjauan Fiqh Ijarah terhadap sistem pengupahan karyawan di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo.
3. Untuk mengetahui tinjauan Fiqh Ijarah terhadap ganti rugi pembukuan keuangan di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Memberikan sumbangsih pemikiran bagi perkembangan khazanah ilmu pengetahuan Islam.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya yang ada kaitannya dengan masalah ini.
- c. Dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dalam menerapkan upah-mengupah dan ganti rugi yang sesuai dengan aturan hukum Islam.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan masukan-masukan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam bisnis untuk menerapkan upah-mengupah yang sesuai dengan aturan hukum Islam.
- b. Dapat digunakan kajian lebih lanjut oleh para peminat untuk mengetahui bagaimana tinjauan fiqh *ijārah* terhadap sistem pengupahan karyawan dan ganti rugi di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo.

#### **E. Telaah Pustaka**

Sejauh yang penulis ketahui bahwa penelitian tentang sistem pengupahan karyawan dan penerapan sistem ganti rugi pembukuan keuangan di rumah makan bu Lis belum ada yang membahasnya. Dengan demikian penulis beranggapan bahwa penelitian ini masih layak dilakukan.

Namun ada beberapa skripsi yang membahas sistem pengupahan dalam tinjauan Hukum Islam yaitu; Skripsi Ahmad Nurul Arifin tahun 2015 yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo” di dalam skripsi ini membahas tentang bagaimana tinjauan hukum islam terhadap akad pengupahan karyawan di mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo dan bagaimana tinjauan hukum islam terhadap pengupahan karyawan di mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo. Kemudian hasil penelitian beliau ialah, akad upah kerja karyawan di mebel Sandi Karya Kelurahan Kadipaten Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo telah sesuai dengan hukum islam karena telah memenuhi rukun dan syaratnya yaitu dilakukan tanpa adanya paksaan, upah yang disepakati jelas, dan pekerjaannya juga jelas. Serta sistem pengupahan kerja karyawan di mebel sandi karya kelurahan kadipaten kecamatan babadan kabupaten ponorogo telah sesuai dengan hukum islam karena pengupahan dilakukan berdasar atas kesepakatan kedua belah pihak, antara pihak majikan dan karyawan tidak ada yang dirugikan, dan dilakukan dengan ikhlas dan saling ridho.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ahmad Nurul Arifin, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo, (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2015), 77.



Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shofiana Eka Aulia (210210042) dengan judul “Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Mekanisme Pengupahan Pekerja Penebang Pohon Di Desa Tepas Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi bagaimana tinjauan dengan fiqh *ijārah* terhadap akad pengupahan Pekerja Penebang Pohon Di Desa Tepas Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi dan bagaimana tinjauan dengan fiqh *ijārah* terhadap penetapan upah Pekerja Penebang Pohon Di Desa Tepas Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi dengan kesimpulan yang pertama bahwa akad pekerja telah sesuai dengan fiqh *ijārah*, karena terpenuhinya syarat dan rukun akad. Kedua, mekanisme penetapan upah antara para pihak telah sesuai dengan *fiqh ijārah* karena penetapan besarnya upah telah dijelaskan dan disepakati kedua belah pihak diawal sebelum pekerjaan yang dimaksud terlaksana. Sedangkan pengalihan bentuk upah yang dilakukan oleh pekerja maupun masyarakat pengguna jasa tidak sesuai dengan *fiqh ijārah* karena tidak terpenuhinya syarat dan rukun *ijārah* yaitu upah harus sesuai dengan akad yang telah disepakati kedua belah pihak sebelum pekerjaan yang dimaksud terlaksana.<sup>8</sup>

Kemudian skripsi Fadlilatul Munawarah, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tata Cara Pengupahan Buruh Tani Di Desa Kedung Panji Kecamatan Lembeyan Kabupaten Magetan, 2013. Skripsi Erna Dwi Aprillia, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Penggupahan Buruh Penebang Tebu Di Desa Cantel Kecamatan Pitu Kabupaten Ngawi, 2016. Dan skripsi Amru

---

<sup>8</sup> Shofiana Eka Aulia, Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Mekanisme Pengupahan Pekerja Penebang Pohon Di Desa Tepas Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2015), 68.

Imam Suhada', Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pemetik Daun Kayu Putih Di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo, 2015.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis belum menemukan penelitian skripsi berkaitan dengan upah-mengupah di rumah makan bu Lis. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya penelitian ini memiliki kesamaan, yakni mengkaji tentang upah-mengupah (*ijārah*). Namun dalam penulisan skripsi ini penulis lebih menekankan pada akad dan sistem pengupahan serta penerapan sistem ganti rugi terhadap para karyawannya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian lapangan (field research), yakni penelitian yang dilakukan pada suatu kejadian yang benar-benar terjadi.<sup>9</sup> Dalam hal ini realitas hidup yang ada di lapangan menjadi unsur terpenting dalam kajian yang dilakukan. Penelitian lapangan dimaksudkan untuk mempelajari secara intensif latar belakang keadaan dan posisi saat ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu tata cara penelitian dengan menggunakan pengamatan atau wawancara.<sup>10</sup> Metode penelitian dengan pendekatan kualitatif yaitu prosedur penelitian yang lebih menekankan pada aspek proses suatu tindakan dilihat secara menyeluruh dan memiliki karakteristik alami sebagai sumber data

---

<sup>9</sup> Aji Damanuri, Metodologi Penelitian Muamalah (Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2010), 6.

<sup>10</sup> Lexy J. Moeleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), 11.

langsung.<sup>11</sup>Dikatakan penelitian kualitatif karena pada penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alamiah yaitu kondisi yang terjadi di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo.

Dalam hal ini peneliti terjun langsung ke lapangan di rumah makan bu Lis Kec. Ngebel Ponorogo, melakukan pengamatan terhadap praktek sistem pengupahan karyawan dan ganti rugi di rumah makan bu Lis Kec. Ngebel Ponorogo dan melakukan wawancara kepada pemilik rumah makan ataupun karyawan yang bekerja di rumah makan tersebut.

## **2. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, lokasi yang diambil oleh penulis dalam penulisan untuk menyusun skripsi yaitu di rumah makan bu Lis jalan raya Ngebel Kec. Ngebel Kab.Ponorogo. Dengan mempertimbangkan lokasi rumah makan yang memperkerjakan karyawan dengan sistem pengupahan yang sedikit berbeda dengan rumah makan yang lainnya di sekitarnya, sehingga tempat ini memungkinkan untuk dijadikan tempat penelitian.

## **3. Data dan Sumber Data**

Untuk menyusun penelitian ini penulis berupaya menggali dan mengumpulkan data yang berkaitan di lapangan yaitu:

- a. Data praktik akad pengupahan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo.

---

<sup>11</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, edisi ke enam (Bandung: Alfabeta, 2009), 7.

- b. Data sistem pengupahan karyawan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo.
- c. Data sistem ganti rugi pembukuan keuangan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo.

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh, maka sumber data tersebut adalah

- a. Responden yaitu orang yang sering terlibat langsung dalam praktek pengupahan dan ganti rugi di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo, yaitu pemilik dan karyawan rumah makan.
- b. Informan yaitu para pekerja yang dulunya bekerja di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo namun sekarang sudah keluar dari rumah makan tersebut.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

- a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara komunikasi dengan menggunakan lisan.<sup>12</sup>Cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden, data yang didapat dari hasil wawancara ini merupakan tolok ukur untuk menilai kebenaran data (informasi). Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab langsung

---

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: PT Bineka Cipta, 2006), 227.

dengan pemilik rumah makan dan karyawan yang bekerja di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo.

Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan ganti rugi karyawan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo.

b. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melihat praktek upah-mengupah dan ganti rugi karyawan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo untuk mendapatkan data yang diperlukan dan dicatat secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam hal ini adalah masalah ganti rugi atas ketidaksesuaian pembukuan yang dibebankan kepada karyawan karena terkadang pemilik memberikan pekerjaan pembukuan atas pendapatan rumah makan kepada karyawannya.

## 5. Teknik Pengolahan data

Agar dapat memberikan data sesuai dengan yang dibutuhkan maka diperlukan adanya teknik pengolahan data. Semua data yang telah diperoleh akan diolah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Editing

Yaitu memeriksa kembali data yang telah diperoleh terutama dari segi kelengkapan, kejelasan makna, kesesuaian serta keseragaman antara masing-masing data penelitian. Dalam penelitian ini, penulis memeriksa semua data yang telah diperoleh dari pihak-pihak terkait pelaksanaan upah-mengupah dan ganti rugi serta dari literatur buku yang digunakan sebagai teori upah-mengupah dan ganti rugi yang ada keserasian dan kesesuaian dengan pokok-pokok permasalahan penelitian ini, yang akhirnya dijadikan referensi, sumber data serta bahan kutipan.

b. Organizing

Menyusun dan membuat sistematika paparan yang diperoleh dengan kerangka yang sudah direncanakan sebelumnya, kerangka tersebut dibuat berdasarkan sistematika pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah. Dalam penelitian ini setelah data-data dan referensi terkait dengan pelaksanaan upah-mengupah dan ganti rugi diperoleh maka dikumpulkan menjadi satu, selanjutnya dikelompokkan sesuai dengan rumusan masalah. Data tersebut dimasukkan ke dalam data lapangan. Penulis menyusun secara sistematis yang dituangkan dalam bentuk skripsi.

c. Analiting

Yaitu melakukan analisa lanjutan terhadap hasil pengorganisasian riset dengan menggunakan kaidah-kaidah dan dalil-dalil yang sesuai, sehingga diperoleh suatu kesimpulan sebagai

pemecahan dari rumusan yang ada.<sup>13</sup> Dalam penelitian ini, data yang sesuai dengan rumusan masalah dianalisis dengan teori upah-mengupah (*ijarāh*), sehingga di akhir penelitian nanti akan menghasilkan suatu kesimpulan mengenai permasalahan pelaksanaan upah-mengupah dan ganti rugi karyawan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo.

## 6. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokkan, sistematisasi, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.<sup>14</sup> Analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian ini.

Teknik analisis yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah dengan metode induktif.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini yakni teori-teori atau dalil-dalil yang bersifat khusus tentang sistem pengupahan dan ganti rugi karyawan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo, kemudian diuraikan dengan melakukan analisa terhadap akad, sistem pengupahan dan ganti rugi karyawan atas ketidaksesuaian pembukuan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo sehingga memperoleh sebuah kesimpulan yang khusus.

---

<sup>13</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pengantar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 129.

<sup>14</sup> Etta Mamang Sungadji dan Sopiha, *Metodologi Penelitian – Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010), 198.

<sup>15</sup> Arikunto, *Prosedur*, 277.

## 7. Pengecekan Keabsahan Temuan

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reabilitas)<sup>16</sup>, Derajat kepercayaan keabsahan data (kredibilitas data) data diadakan pengecekan dengan teknik pengamatan yang tekun, dan triangulasi.

a. Ketekunan pengamatan ini dilaksanakan peneliti dengan cara :

Mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol yang ada hubungannya dengan praktik sistem pengupahan dan ganti rugi karyawan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo. Menelaahnya secara rinci sampai pada suatu titik, sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau seluruh faktor yang ditelaah sudah dipahami dengan cara yang biasa.

b. Teknik Triangulasi dapat dicapai peneliti dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara,
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi,
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang yang berpendidikan,

---

<sup>16</sup> Moleong, Metodologi (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 344.



5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan pokok-pokok bahasan secara sistematis yang terdiri dari lima bab dan pada tiap-tiap bab terdiri dari sub-sub sebagai perinciannya. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab Pertama merupakan pendahuluan yang berisi aspek-aspek utama penelitian, diantaranya Pertama, latar belakang masalah yang memuat alasan-alasan pemunculan masalah yang diteliti. Kedua, rumusan masalah merupakan penegasan terhadap apa yang terkandung dalam latar belakang masalah. Ketiga, tujuan yang akan dicapai dan kegunaan (manfaat) yang diharapkan tercapainya penelitian ini. Keempat, telaah pustaka sebagai penelusuran terhadap literatur yang telah ada sebelumnya dan kaitannya dengan objek penelitian. Kelima, kerangka teoritik menyangkut pola pikir atau kerangka berpikir yang digunakan dalam memecahkan masalah. Keenam, metode penelitian berupa penjelesaian langkah-langkah yang akan ditempuh dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Ketujuh, sistematika pembahasan sebagai upaya yang mensistematiskan penyusunan.

### **BAB II : SISTEM PENGUPAHAN/ IJARAH DAN SISTEM GANTI RUGI DALAM ISLAM**

Bab kedua berisi tentang bahasan teoritis penelitian ini. Terdiri dari delapan sub Bab. Pertama, menjelaskan pengertian *ijārah*. Kedua dasar hukum *Ijārah*. Ketiga rukun dan syarat *Ijārah*. Keempat macam-macam *Ijārah*. Kelima, Ketentuan hukum *Ijārah*. Keenam, Prinsip Keadilan dalam Pembayaran Upah. Kedelapan Hak dan Kewajiban Pekerja.

### **BAB III : PRAKTIK SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DAN GANTI RUGI DI RUMAH MAKAN BU LIS NGEBEL PONOROGO**

Bab ketiga menjelaskan, Pertama, Gambaran Umum Rumah Makan Bu Lis yang terdiri dari: Pertama, Keberadaan Lokasi Penelitian. Kedua, Sejarah Berdirinya Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo. Kedua, Akad Kerja Karyawan Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo, ketiga, Sistem Pengupahan Karyawan Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo, keempat, Sistem Penerapan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo.

### **BAB IV : TINJAUAN FIQH IJARAH TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DAN GANTI RUGI DI RUMAH MAKAN BU LIS NGEBEL PONOROGO**

Bab keempat ini penulis akanberusaha menganalisa dari segi fiqh *ijārah*, yaitu akad pengupahan, sistem pengupahan karyawan dan penerapan ganti rugi pembukuan keuangan dalam pandangan fiqh *ijārah*.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi, berisi tentang kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya yang juga disertai dengan saran-saran yang relevan dengan permasalahan.



## BAB II

### UPAH MENGUPAH (*IJĀRAH*) MENURUT HUKUM ISLAM

#### A. Pengertian Upah Mengupah (*Ijārah*)

Upah Mengupah/ *Al-Ijārah* berasal dari kata *Al Ajru* yang berarti *Al'Iwadu* (ganti). Menurut pengertian shara', *Al Ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.<sup>17</sup> Secara etimologi, *ijārah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Sedangkan secara terminologi ada beberapa definisi, di antaranya

1. Menurut Hanafiyah bahwa *ijārah* ialah:

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ<sup>18</sup>

“Akad atas manfaat dengan adanya kompensasi tertentu.”<sup>19</sup>

2. Menurut Mālikiyah bahwa *ijārah* ialah:

تَمْلِيكُ مَنَافِعِ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوَضٍ<sup>20</sup>

“Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.”<sup>21</sup>

3. Menurut Shāfi'iyah, *ijārah* ialah:

<sup>17</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*. Terj. Moh. Nabhan Husein Jilid 12 (Bandung: Al-Ma'arif, 1996), 15.

<sup>18</sup> Wahbah al-Zuhayfī, *Al-Fiqh al-Islāmī wa 'Adillatuh*, Vol. 4 (Damshiq: Dār al-Fikr, 1989), 732.

<sup>19</sup> Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 153.

<sup>20</sup> Al-Zuhayfī, *Al-Fiqh al-Islāmī wa 'Adillatuh*, Vol. 4, 732.

<sup>21</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 122.

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنفَعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَّعْلُومَةٍ مَّبَاحَةٍ قَبْلَةً لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَّعْلُومٍ<sup>22</sup>

“Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.<sup>23</sup>

4. Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* ialah:

تَمْلِكُ مَنفَعَةً بِعَوَضٍ بِشُرُوطٍ

“Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat”.<sup>24</sup>

5. Menurut fatwa DSN MUI No. 09/DSN MUI/ IV/ 2000, *ijārah* adalah

“Akad pemindahan hak guna pakai (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan itu sendiri.”<sup>25</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, *ijārah* menurut istilah syara’ yaitu suatu bentuk akad atas kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja dan menerima penyerahan, serta diperbolehkannya dengan pergantian yang jelas.<sup>26</sup> Ada yang menerjemahkan, *ijarah* sebagai jual beli jasa (upah-mengupah), yakni mngambil manfaat tenaga manusia.

*Ijārah* dalam bentuk sewa menyewa, maupun dalam bentuk upah mengupah, merupakan mu’amalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya adalah boleh atau mubah bila dilakukan sesuai dengan

<sup>22</sup> Al-Zuhayfī, *Al-Fiqhal-Islāmī wa ‘Adillatuh*, Vol. 4, 732.

<sup>23</sup> Syafe’i, *Fiqh Muamalah*, 121.

<sup>24</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 115.

<sup>25</sup> Mardani, *Fiqh Ekonomi Syaariah: Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2013), 249.

<sup>26</sup> Imron Abu Amar, Fathul Qarib. Terj. Jilid 1 (Kudus: Menara Kudus, 1983), 297.

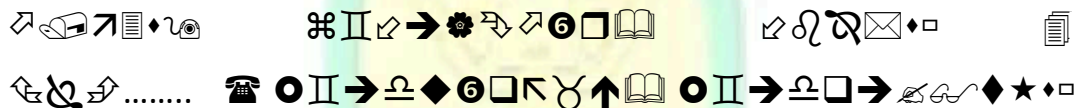
ketentuan yang ditetapkan Islam. Bolehnya hukum *Ijārah* berdasarkan pada ayat-ayat al-Qur'an dan al-*Hadīth*.<sup>27</sup>

## B. Dasar Hukum *Ijārah*

Dasar-dasar hukum atau rujukan *ijārah* adalah Al-Qur'an, Al-Sunnah dan Al-Ijma'.

### 1. Dasar hukum *ijārah* dalam Al-Quran adalah

Surah al-*Talāq*. 6



Artinya :“Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka.”<sup>28</sup>

Surah al-Qashash: 26



Artinya :“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”<sup>29</sup>

### 2. Dasar Hukum *ijārah* dalam al-*hadīth* sebagai berikut :

#### a. *Hadīth* Riwayat Ibn Mājah

<sup>27</sup>Yazid Affandi, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009),179.

<sup>28</sup> Al-Qur'an, 65:6.

<sup>29</sup>Al-Qur'an, 28:26.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:  
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ.<sup>30</sup>

Artinya: “Dari Abdillah Ibn ‘Umar r.a. beliau berkata: “Rasulullah Saw. Bersabda berikan upah buruh itu sebelum kering keringatnya.”<sup>31</sup>

b. Hadīth Riwayat Bukhārī

عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: اِحْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ أَجْرَهُ. (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)<sup>32</sup>

Artinya: “ Dari Ibn Abbas r.a ia berkata: Beliau Nabi pernah berbekam dan member upah kepada tukang bekam.” (HR. Bukhari)<sup>33</sup>

3. Ijma’

Ulama’ pada zaman sahabat telah sepakat akan kebolehan (jawaz) akad *ijārah*, hal ini didasari pada kebutuhan masyarakat akan jasa-jasa tertentu seperti halnya kebutuhan akan barang-barang. Ketika akad jual beli diperbolehkan, maka terdapat suatu kewajiban untuk membolehkan akad *ijārah* atas manfaat/ jasa. Karena pada hakikatnya, akad *ijārah* juga merupakan akad jual beli namun pada objeknya manfaat/ jasa. Dengan adanya ijma’, akan memperkuat keabsahan akad *ijārah*.<sup>34</sup>

<sup>30</sup>Abī Abdullāh Muhammad bin Yazīd al-Qozwiyani, *Sunan Ibn Mājah*, Vol. 7 (Beirut: Dār al-Fikr, 1995), 398.

<sup>31</sup>Abdullāh bin Abdurrahman al-Bassam, *Sharah Bulūghul Marām*, Terj.Ṭahirin Suparta, dkk. (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006), 72.

<sup>32</sup> Abī Abdullāh Muhammad bin Ismā‘il al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ Bukhārī*, Vol. 2 (Beirut: Dār al-Fikr, 1994), 792.

<sup>33</sup>Achmad Sunarto, dkk., *Tarjamah Ṣaḥīḥ Bukhārī*, Vol. 3 (Semarang: Asy-Syifa, t.th.), 349.

<sup>34</sup>Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2008), 158.

*Ijārah* disyaratkan, karena manusia menghajatkannya. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian yang lainnya, mereka butuh binatang untuk kendaraan dan angkutan, membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup mereka, membutuhkan tanah untuk bercocok tanam.<sup>35</sup>

### C. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Dalam akad *Ijārah* diperlukan adanya rukun dan syarat, keduanya harus terpenuhi sebab keduanya dapat menentukan apakah akad itu bisa dianggap sah atau tidak.

#### 1. Rukun *Ijārah*

- a. *Muta'āqidayn* (*Mu'jir* dan *Musta'jir*, dua pihak yang melakukan transaksi),
- b. *Ṣīghat* (*Ijāb* dan *qabūl*),
- c. Ujrah (harga sewa),
- d. *Ma'uqūd 'alayh* (manfaat yang ditransaksikan).

#### 2. Syarat *Ijārah*

- a. *Muta'āqidayn* (dua pihak yang melakukan transaksi)

Menurut *ulama'* Shāfi'iyah dan Hanābillah disyaratkan *Mu'jir* dan *Musta'jir* telah baligh dan berakal. Hanafiyah dan Mālikiyah

---

<sup>35</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Terj.Moh. Nabhan Husein Jilid13 (Bandung: Al-Ma'arif, 1998), 10-11.



berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang telah mumayyiz pun boleh melakukan akad *ijārah*. Namun mereka mengatakan, apabila seorang anak mumayyiz melakukan akad *ijārah* terhadap harta atau dirinya, maka akad itu baru dianggap sah apabila disetujui oleh walinya.<sup>36</sup>

Bagi orang yang berakad *ijārah* juga diisyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna, sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan. Dengan jalan menyaksikan barang itu sendiri, atau kejelasan sifat-sifatnya jika hal ini dapat dilakukan, menjelaskan masa sewa, seperti sebulan atau setahun atau lebih atau kurang, serta menjelaskan pekerjaan yang diharapkan.<sup>37</sup>

b. *Ṣīghat (ijāb dan qabūl)*

*Ṣīghat* dapat dilakukan dengan cara lisan, tulisan, atau isyarat yang memberikan pengertian dengan jelas tentang adanya *ijāb* dan *qabūl*.<sup>38</sup> *Ṣīghat ijāb* dan *qabūl* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab qabul sewa menyewa dan upah-mengupah, *ijāb* dan *qabūl* sewa-menyewa misalnya :”Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp. 5.000 “, maka *musta'jir* menjawab “Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. *Ijāb* dan *qabūl* upah mengupah misalnya seseorang berkata “Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp. 5000”, kemudian *musta'jir* menjawab “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau

<sup>36</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 232.

<sup>37</sup>Sabiq, *Fiqh Sunnah*, 12.

<sup>38</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah: Hukum Perdata Islam* (Yogyakarta: UUI Press Yogyakarta, 2004), 44.

ucapkan". Jika *muta'aqidayn* mengerti maksud lafal *sīghat*, maka *ijārah* telah sah apa pun lafal yang digunakan karena *syari'*.<sup>39</sup>

c. Ujrah (harga sewa)

Ujrah (harga sewa)/ upah disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah. Jika manfaat telah diperoleh oleh penyewa, ia wajib membayar upah yang berlaku, yaitu yang telah ditetapkan oleh orang yang ahli dibidangnya.<sup>40</sup>

Islam juga mengatur Upah persyaratan yang berkaitan dengan ujrah (upah) sebagai berikut:

1. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur jihalah (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan *ijārah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
2. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

Berdasarkan uraian tersebut, para Ulama fiqh membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu

<sup>39</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 118.

<sup>40</sup>Sohari Sahrani, *Fikih Muamalah* (Bogor: Ghalia Indah, 2011), 170.

merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima.<sup>41</sup>

Pendapat ulama tentang sistem pembayaran upah antara lain:<sup>42</sup>

1. Upah waktu yaitu upah yang ditetapkan menurut jam, hari, minggu, bulanan atau tahunan. Keuntungan dari sistem ini pekerjaan tidak dilakukan dengan terburu-buru, sehingga akan diperoleh pekerjaan yang rapi dan sistem ini umumnya baik untuk pekerjaan yang lebih mementingkan kualitas dari pada jumlah. Sedangkan kerugiannya orang yang rajin bekerja akan sama besar upahnya dengan orang yang malas.
2. Upah borongan yaitu upah yang ditetapkan menurut banyaknya pekerjaan. Kebaikan dari sistem ini adalah buruh yang rajin akan mendapatkan upah yang lebih banyak dibandingkan buruh yang malas. Sedangkan keburukannya yaitu tidak adanya ketentuan besar upah.
3. Upah premi adalah sistem upah yang mengurangi atau menghilangkan keburukan-keburukan yang ada pada sistem upah waktu dan upah borongan.

Di dalam fiqih mu'amalah upah dapat diklasifikasikan menjadi dua :

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Gufron A. Mas'adi, Fiqh Muamalah Kontekstual (TT), 187.

<sup>42</sup> Nurcholish Madjid, dkk. 1994. Ensiklopedi Hukum Islam. (Jakarta: Ichtar Baru Van Hoeva), 287.

2. Upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaanya (profesi kerja) jika akad *ijārahnya* telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Dilihat dari segi objeknya, akad *ijarah* dibagi menjadi dua :

1. *Ijarah* manfaat (*al-ijārah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajjir* mempunyai benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajjir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan *syara'* untuk dipergunakan, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.
2. *Ijārah* yang bersifat pekerjaan (*al-ijārah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijārah* seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani. *Mu'ajjir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajjir* mendapatkan upah

---

<sup>43</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 236.

atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajir*.<sup>44</sup>

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

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

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan (Q.s an-Nahl ayat 90).*<sup>45</sup>

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat adil dan dermawan kepada para pekerja. Kata kerabat diartikan sebagai karyawan, sebab para pekerja tersebut merupakan bagian dari perusahaan, seandainya bukan karena jerih payahnya tidak mungkin usaha majikan itu bisa berhasil. Oleh karena itu maka kewajiban simajikan adalah untuk mensejahterakan pekerjanya, termasuk dalam hal membayar upah yang layak.<sup>46</sup>

<sup>44</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 236.

<sup>45</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV As-syifa, 2001), 654.

<sup>46</sup> Chairuman Pasaribu, *Op.Cit*, hal.157

d. *Ma'ūqūd 'alayh* (manfaat yang ditransaksikan)

Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat:

- Hendaklah barang yang menjadi obyek akad sewa-menyewa dan upah mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- Hendaklah yang menjadi obyek sewa menyewa dan upah mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa).
- Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut Syara', bukan hal yang dilarang (diharamkan). Para ulama fiqh sepakat menyatakan tidak boleh menyewa seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir, menyewa seseorang untuk membunuh orang lain (pembunuh bayaran), dan orang Islam tidak boleh menyewakan rumah kepada orang non muslim untuk dijadikan tempat ibadah mereka. Menurut mereka, obyek sewa-menyewa dalam contoh tersebut termasuk maksiat.
- Benda yang disewakan disyaratkan kekal *'ayn* (zat)nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.<sup>47</sup>

Sementara itu syarat sahnya ijarah menurut Sayid Sabiq adalah sebagai berikut:

- a. Kerelaan dua pihak yang berakad.

---

<sup>47</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 128.

- b. Mengetahui manfaat dengan sempurna barang yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya perselisihan.
- c. Hendaklah barang yang menjadi objek transaksi dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut *syara'*.
- d. Dapat diserahkan sesuatu yang disewakan berikut kegunaan (manfaat).
- e. Bahwa manfaat adalah hal yang mubah, bukan yang diharamkan.<sup>48</sup>

#### D. Macam-macam *Ijārah*

Ditinjau dari obyeknya, akad *ijārah* bisa diklasifikasikan menjadi dua, yakni *ijārah 'ain* dan *ijārah dzimmah*.

##### 1. *Ijārah 'ain*

Yaitu akad *ijārah* dengan obyek berupa jasa orang atau manfaat dari barang yang telah ditentukan secara spesifik. Seperti menyewa jasa pengajar yang telah ditentukan orangnya, menyewa jasa transportasi yang telah ditentukan mobilnya, dll. Dengan demikian, istilah *'ain* dalam konteks ini bukan *'ain* yang menjadi lawan kata manfa'ah, tetapi *'ain* yang menjadi lawan kata dzimmah.

Dalam kontrak *ijārah 'ain* apabila terdapat cacat pada obyek *ijārah* yang bisa mempengaruhi ujah, maka *musta'jir* memiliki hak khiyar antara membatalkan *ijārah* atau melanjutkan. Sedangkan apabila obyek

---

<sup>48</sup> Sayyid Sabiq, al-Fiqh al-Sunnah jilid 12 terj. Kamaludin(Yogyakarta: Pustaka,1996),

mengalami kerusakan di tengah masa kontrak, masa akad *ijārah* menjadi batal. Sebab obyek akad *ijārah* yang mengalami kerusakan telah ditentukan, sehingga pihak *mu'jir* tidak memiliki tanggungan untuk menggantinya dengan obyek lain.<sup>49</sup>

Syarat *ijārah 'ain*:

- a. Objek yang disewa ditentukan secara spesifik, seperti jasa dari orang ini, atau manfaat dari barang ini.
- b. Objek yang disewa hadir di majlis akad dan disaksikan secara langsung oleh *āqidain* pada saat akad *ijārah* dilaksanakan, sebab *ijārah 'ain* secara substansi adalah *bai' al-musyāhadah (bai' al-'ain)*. Karena itu, dalam *ijārah 'ain*, tidak sah apabila objek tidak ada dalam majlis akad, kecuali objek pernah disaksikan sebelumnya secara langsung dan dipastikan belum mengalami perubahan hingga akad *ijārah* dilaksanakan.
- c. *Ijārah 'ain* hanya sah diadakan dengan sistem langsung (*hāllan*). Artinya, pemanfaatan objek akad *ijārah* tidak ditunda dari waktu akad, sebab disamakan dengan *bai' al-musyāhadah (bai' al-'ain)*.
- d. *Ujrah* dalam akad *ijārah 'ain* tidak wajib diserahkan (qabdl) dan cash (*hāllan*) di majlis akad, sebagaimana tsaman dalam *bai' al-musyāhadah*. Artinya, *ujrah* bisa dibayar secara cash atau kredit, apabila *ujrah* dalam tanggungan (*fi dzimmah*). Sedangkan apabila *ujrah* sudah ditentukan di majlis akad (*mu'ayyan*), maka pembayaran harus secara cash, sebab barang yang telah ditentukan (*mu'ayyan*),

---

<sup>49</sup> Tim Laskar Pelangi, Metodologi Fiqih Muamalah (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 287.



secara hukum tidak bisa dikreditkan (*lā tu'ajjalu*). Karena tempo (*ajal*) diberlakukan untuk memberikan kelonggaran pengadaan barang, sedangkan barang yang telah ditentukan secara fisik (*mu'ayyan*), berarti barang sudah ada (*hāshih*).

*Al-ijārah* yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-ijārah* seperti ini, menurut para ulama fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu. *Al-ijārah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit.<sup>50</sup>

Apabila orang yang dipekerjakan itu bersifat pribadi, maka seluruh pekerjaan yang ditentukan untuk dikerjakan menjadi tanggungjawabnya. Akan tetapi, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa apabila objek yang dikerjakannya itu rusak ditangannya, bukan karena kesengajaan atau kelalaian, maka ia tidak boleh dituntut ganti rugi. Apabila kerusakan itu terjadi atas kesengajaan atau kelalaiannya, maka menurut kesepakatan pakar fiqh, ia wajib membayar ganti rugi. Misalnya, sebuah piring terjatuh dari tangan pembantu rumah tangga ketika mencucinya. Dalam kasus seperti ini, menurut kesepakatan pakar fiqh, pembantu itu tidak

---

<sup>50</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236.

boleh dituntut ganti rugi, karena pecahnya piring itu bukan disengaja atau karena kelalaian.

Penjual jasa untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang jahit dan tukang sepatu, apabila melakukan suatu kesalahan sehingga sepatu orang yang memperbaikinya rusak atau pakaian yang dijahit penjahit itu rusak, maka para ulama fiqh berbeda pendapat dalam masalah ganti rugi terhadap ganti rugi terhadap kerusakan itu. Imam Abu Hanifah, Zufar ibn Huzail, ulama Hanabilah dan Syafi'iyah, berpendapat bahwa apabila kerusakan itu bukan karena unsure kesengajaan dan kelalaian tukang sepatu atau tukang jahit itu, maka ia tidak dituntut ganti rugi barang yang rusak itu. Abu Yusuf dan Muhammad ibn al-Hasan asy-syaibani, keduanya sahabat Abu Hanifah, dan salah satu riwayat dari Imam Ahmad ibn Hanbal berpendapat bahwa penjual jasa untuk kepentingan umum bertanggung jawab atas kerusakan barang yang sedang ia kerjakan, baik dengan sengaja maupun tidak, kecuali kerusakan itu di luar batas kemampuannya untuk menghindari, seperti banjir besar atau kebakaran. Ulama Malikiyah berpendapat bahwa apabila sifat pekerjaan itu membekas pada barang yang dikerjakan seperti clean dan laundry, juru masak, dan buruh angkat (kuli), maka baik sengaja maupun tidak sengaja, segala kerusakan yang terjadi menjadi tanggung jawab mereka dan wajib diganti.<sup>51</sup>

## 2. *Ijārah* Dzimmah

---

<sup>51</sup> Nasrun Haroen, Fiqh..., 237.

*Ijārah* dzimmah adalah *ijārah* dengan obyek berupa jasa orang atau manfaat dari barang yang berada dalam tanggungan *mu'jir* yang bersifat tidak tertentu secara fisik. Artinya, *mu'jir* memiliki tanggungan untuk memberikan layanan jasa atau manfaat yang disewa *musta'jir*, tanpa terikat dengan orang atau barang tertentu secara fisik. Seperti menyewa jasa transportasi untuk pengiriman barang ke suatu tempat tanpa menentukan mobil atau bus secara fisik, menyewa jasa servis hp tanpa menentukan servernya, menyewa jasa kontraktor pembangunan sebuah gedung tanpa menentukan pekerjaannya secara fisik, dll.<sup>52</sup>

Dalam kontrak *ijārah* dzimmah, apabila terdapat cacat pada obyek, tidak menetapkan hak khiyar bagi *musta'jir*. Demikian juga apabila obyek mengalami kerusakan di tengah masa kontrak, akad *ijārah* tidak batal. Artinya, pihak *mu'jir* tetap memiliki tanggungan untuk memberikan layanan jasa atau manfaat sesuai perjanjian hingga kontrak selesai. Sebab, *ijārah* tidak bersifat tertentu pada obyek yang mengalami kerusakan, melainkan obyek yang berada dalam tanggungan *mu'jir*, sehingga *mu'jir* berkewajiban mengganti obyek yang cacat atau rusak. Dan ketika pihak *mu'jir* tidak sanggup memberikan ganti, *musta'jir* baru memiliki hak khiyar.

Syarat *ijārah* dzimmah:

1. *Ujrah* harus diserahkan-terimakan (*qabdl*) dan cash (*hulūl*) di majlis akad, sebagaimana *ra's al-māl* dalam akad *salam*. Sebab, menurut *qaul ashah*, *ijārah* dzimmah secara substansial adalah akad salam dengan

---

<sup>52</sup> Tim Laskar Pelangi, Metodologi Fiqih Muamalah (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 288.

muslam fih berupa jasa atau manfaat. Karena itu, dalam ujah akad *ijārah* dzimmah, tidak boleh ada *ta'khir*, *istibdal*, *hawalāh*, dan *ibrā*, sebagaimana *ra's al-māl* dalam akad *salam*.<sup>53</sup>

2. Menyebutkan criteria (*washaḥ*) barang yang disewa secara spesifik, yang bisa berpengaruh terhadap minat (*gharadl*), sebagaimana criteria dalam muslam fih.

#### **E. Ketentuan Hukum Ijarah.**

1. Ketentuan dan Waktu Berlakunya Perjanjian.

Bila perjanjian kerja tertuju pada ajir khas, lama waktu perjanjian harus diterangkan dengan akibat bila waktu tidak diterangkan, perjanjian dipandang rusak(fasid), sebab faktor waktu dalam perjanjian tersebut menjadi pasti sehingga mudah menimbulkan sengketa dibelakang hari.

Berbeda halnya bila perjanjian kerja ditujukan pada ajir musytarak, menentukan waktu perjanjian hanya kadang-kadang diperlukan guna kadar manfaat yang dinikmati, bila untuk itu harus melalui waktu panjang, seperti memelihara ternak dan sebagainya. Dalam perjanjian yang demikian sifatnya, keterangan waktu diperlukan dengan akibat bila ketentuan waktu tidak disebutkan sama sekali perjanjian dipandang fasid, karena dengan demikian terdapat unsur ketidak jelasan (*gharar*) dalam objek perjanjian.

Ketentuan waktu dalam perjanjian kerja tertuju pada ajir musytarak pada umumnya hanya mengira-ngirkan selesainya pekerjaan yang dimaksud, yang erat hubungannya dengan besar kecilnya upah yang

---

<sup>53</sup> Tim Laskar Pelangi, Metodologi Fiqih Muamalah (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 289.

dibanyakan. Dalam hal ini ajir berhak penuh atas upah yang telah ditentukan bila dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan pula<sup>54</sup>

## 2. Pembayaran Harga Sewa

Menurut Madzhab Hanafi tidak disyaratkan menyerahkan upah atau ongkos secara ditekankan, bagaimanakah keadaannya. Baik berupa benda bukan hutang seperti binatang yang hadir ataupun berupa yang disifati berupa dalam tanggungan. Hal ini karena upah tersebut tidaklah dimiliki dengan semata-mata perjanjian, karena perjanjian sewa itu terselenggara atas manfaat, sedangkan manfaat itu bisa dicapai secara berangsur dan upah itupun merupakan imbalan dari manfaat.<sup>55</sup>

Menurut Sayid Sabiq jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya seorang menyewa satu rumah untuk selama satu bulan kemudian masa satu bulan telah berlalu maka ia wajib membayar sewaan.<sup>56</sup> Jika akad suatu ijarah untuk suatu pekerjaan maka kewajiban membayar upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Kemudian jika akad sudah berlangsung, dan tidak disyaratkan mengenai penerimaan bayaran dan tidak ada ketentuan menangguhkannya, menurut Abu

---

<sup>54</sup> Ahmad Azhar, Hukum, 36.

<sup>55</sup> Abdurrahman Al-Jaziri, Al-Fiqh 'Alal Madzhabil Arba'ah Jilid 4 Terj. Moh zuhri dkk.(Semarang: asy-syifa',1994), 178.

<sup>56</sup> Sabiq, Fiqh, 26.

Hanifah dan Imam Malik wajib diserahkan secara angsuran sesuai dengan manfaat yang diterima.

Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad "sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika orang menyewakan (*mu'jir*) menyerahkan 'ain kepada orang yang menyewa (*musta'jir*) maka ia berhak menerima seluruh bayaran, karena sipenyewa sudah memiliki kegunaan (manfaat) dengan sistem ijarah dan ia wajib menyerahkan bayaran agar dapat menerima 'ain (agar 'ain dapat diserahkan kepadanya).<sup>57</sup>

Kemudian menurut Ahmad Azhar, tentang pembayaran harga sewa dapat diadakan syarat-syarat perjanjian, apakah dibayar lebih dahulu ataukah dibayar kemudian, dibayar tunai atau diangsur dalam jangka waktu tertentu. Oleh karenanya *musta'jir* tidak diwajibkan membayar harga sewa pada waktu perjanjian diadakan, kecuali bila terdapat syarat demikian dalam akad.<sup>58</sup>

Dalam hal ini terdapat persyaratan membayar harga sewa lebih, penyewa (*musta'jir*) wajib membayar harga sewa pada waktu perjanjian disetujui, dan *mu'jir* tidak wajib menyerahkan barang sewa sebelum harga sewa dipenuhi. Bila *musta'jir* tidak memenuhi harga sewa yang telah ditentukan, *mu'jir* dapat membatalkan perjanjian yang telah diadakan.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Ibid, 27.

<sup>58</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Azas-Azas Hukum Mu'amalah* (hukum perdata islam), (Yogyakarta: UII, 2004), 28.

<sup>59</sup> Ibid.

Syarat pembayaran harga sewa yang telah ditentukan dalam perjanjian sewa menyewa barang, berlaku juga bagi pembayaran upah dalam perjanjian kerja. Bila syarat perjanjian kerja adalah didahulukan, maka sebaliknya, *mu'jir* wajib menyerahkan barang seawa setelah perjanjian disetujui atau bila perjanjian merupakan perjanjian kerja, maka perjanjian harus dilaksanakan terlebih dahulu, baru upahnya kemudian.<sup>60</sup>

### 3. Hak Atas Upah.

Bagi ajir berhak atas upah yang telah ditentukan, bila ia telah menyerahkan dirinya atas *musta'jir*, dalam waktu berlakunya perjanjian itu meskipun ia tidak mengerjakan apapun, karena misalnya memang pekerjaan tidak ada. Hak atas upah itu masih dikaitkan pada syarat ajir menyerahkan diri kepada *musta'jir* itu dalam keadaan yang memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang dimaksud. Dengan demikian bila ajir datang dan menyerahkan diri dalam keadaan sakit dan tidak memungkinkan untuk bekerja sesuai dengan isi perjanjian, maka tidak atas upah yang ditentukan.<sup>61</sup>

Apabila *musta'jir* tidak memerintahkan lagi, tetapi masih dalam waktu berlakunya perjanjian, ia masih berkewajiban membayar upah penuh kepada ajir, kecuali bila pada diri ajir terdapat halangan yang memungkinkan *musta'jir* membatalkan perjanjian, misalnya ajir dalam

---

<sup>60</sup> *ibid.*

<sup>61</sup> *Ibid.* 33.

keadaan sakit yang tidak memungkinkan untuk bekerja sesuai dengan isi perjanjian tersebut.<sup>62</sup>

Menurut sayyid sabiq dalam fiqh al-sunnah disebutkan bahwa hak menerima upah itu apabila:

a. Selesai bekerja

Berdalih pada hadith yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah, Nabi saw.

Bersabda

“*Berikanlah* olehmu upah orang bayaran sebelum keringnya *kering*”

b. Mengalirnya ijarah, jika ijarah itu utuk barang.

c. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendatangkan manfaat pad masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.

d. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau sesuai dengan kesepakatan dengan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat pembayaran.<sup>63</sup>

## F. Hak dan Kewajiban Para Pekerja

Perjanjian/ akad, termasuk akad upah mengupah/ *ijārah* menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang membuatnya. Di bawah ini adalah hak-hak dan kewajiban para pekerja dalam *ijārah*.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Ibid. 34.

<sup>63</sup> Sayyid Sabiq, al-Fiqh al-Sunnah jilid 12 terj. Kamaludin(Yogyakarta: Pustaka,1996),27.

<sup>64</sup> M. Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 237.



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

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

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja adalah sebagai berikut:

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

Adanya wanprestasi bisa menyebabkan pembatalan perjanjian dan dalam hal-hal tertentu, bisa menimbulkan tuntutan ganti kerugian bagi pihak yang dirugikan.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup>Ibid., 48.

### **BAB III**

## **PRAKTIK SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DAN GANTI RUGI DI RUMAH MAKAN BU LIS NGEBEL PONOROGO**

#### **A. Gambaran Umum Rumah Makan Bu Lis**

##### **1. Keberadaan Lokasi Penelitian**

Rumah makan bu Lis berada di area yang strategis, sehingga memudahkan pelanggan untuk menemukannya.

Adapun keberadaan rumah makan bu Lis Ponorogo di Jalan raya Ngebel kecamatan Ngebel kabupaten Ponorogo, mempunyai posisi yang berbatasan dengan rumah makan lain, yaitu:

- a. Sebelah Utara : Rumah makan Nyampleng
- b. Sebelah Selatan : Rumah makan Adrin II
- c. Sebelah Barat : Telaga Ngebel
- d. Sebelah Timur : Toko Indo Murah

Dengan keberadaan Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo yang strategis seperti ini, mempunyai potensi untuk berkembang setiap tahunnya.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Bu Lis, wawancara, 29 April 2017.

## 2. Sejarah Berdirinya Rumah Makan Bu Lis

Rumah makan bu Lis berdiri pada sekitar dua setengah tahun yang lalu, yakni pada awal tahun 2014. Rumah makan bu Lis beralamatkan di jalan raya Ngebel kecamatan Ngebel kabupaten Ponorogo yang didirikan oleh Ibu Sulis. Rumah makan bu Lis bukanlah satu-satunya rumah makan yang berada disekitaran telaga Ngebel. Selain rumah makan bu Lis ini masih ada banyak lagi rumah makan yang berada di kawasan objek wisata telaga Ngebel. Rumah makan bu Lis adalah salah satu rumah makan yang menjual berbagai macam makanan dan minuman, diantaranya adalah: nila bakar, gurami bakar, aneka jus, kopi dan lain sebagainya.

Sebelum mendirikan rumah makan ini bu Lis bergabung dengan kedua adiknya dalam bisnis yang serupa yaitu rumah makan Manunggal Roso. Bu Lis dulunya adalah seorang foto model dalam suatu majalah dan sangat suka mengenai hal-hal yang baru. Bu Lis melakukan bisnis rumah makan bersama kedua adiknya kurang lebih selama sepuluh tahun sebelum mendirikan rumah makan sendiri yang berada tidak jauh dari rumah makan Manunggal Roso yang kini dikelola oleh kedua adiknya.

Setelah bu Lis menyadari bahwa dirinya mempunyai lahan kosong di pinggir telaga dan untuk mangisi hari-harinya yang lumayan longgar karena ditinggal sang suami yang bekerja di luar kota dan anak-anaknya yang sibuk dengan urusan masing-masing, maka bu Lis memiliki semangat untuk memulai bisnis yang sangat menguntungkan

ini berupa rumah makan yang diberi nama oleh bu Lis sendiri yaitu rumah makan bu Lis.

Oleh karena itulah akhirnya bu Lis mendirikan rumah makan ini pada awal tahun 2014 lalu. Seiring dengan berkembangnya rumah makan, maka bu Lis sangat membutuhkan karyawan untuk membantunya untuk menyelesaikan semua pekerjaannya di rumah makan tersebut.

Dengan bermodalkan uang tabungan dan uang sang suaminya tersebut, bu Lis memulai bisnisnya tersebut. Dengan sangat penuh kehati-hatian dan perincian yang pas dalam menggunakan uang tersebut bu Lis dalam waktu satu tahun sudah mampu mengembalikan modal awal berdirinya rumah makan.

Pada awal mendirikan rumah makan, bu Lis mendesain sendiri mulai dari interior maupun eksteriornya. Untuk menghiasnya bu Lis memilih sendiri barang-barang untuk hiasannya mulai dari tata letak meja, warna cat, gordin, hingga yang lainnya. Tidak hanya itu, dalam memasarkan bisnisnya dia juga melakukan sendiri dan menawarkannya baik melalui media online maupun ditawarkan secara langsung pada orang-orang yang lewat di depan rumah makan tersebut. Dari kegigihannya tersebut dalam waktu satu tahun sudah dapat mengembalikan modal pendirian rumah makan.

Setelah rumah makan ini berdiri bu Lis memkaryawanakan tiga orang karyawan di rumah makan tersebut. Bu Lis terus berusaha mengembangkan usahanya dari hari kehari sampai hari ini dan terus

menambah karyawan untuk membantunya mengelola rumah makan tersebut.

Waktu terus berjalan hingga kini bu Lis telah mengembangkan bisnisnya selama dua setengah tahun dan telah memkaryawankan karyawan sebanyak sepuluh orang yaitu enam orang pada hari biasa yakni senin sampai jum'at dan pada hari sabtu dan minggu dan hari libur lainnya memkaryawankan sepuluh karyawan atau tambahan empat orang selain pada hari biasa.

Setelah beberapa waktu berjalan, usaha mengalami kemajuan dan berkembang usahanya dengan melayani pesanan mulai dari nasi bungkus, tumpeng, ataupun yang lainnya. Saat ini sudah banyak pelanggan yang setia sehingga dibutuhkan adanya tambahan karyawan dari waktu ke waktu.

Dengan berkembangnya bisnis di bidang makanan ini, semua tidak lepas dari adanya hambatan. Dalam perjalanannya rumah makan sering mengalami kesulitan karena biaya produksi yang semakin naik dan harga jual yang susah untuk dinaikkan. Hal ini disebabkan naik turunnya harga bahan makanan saat ini.

Meskipun demikian bu Lis tetap ulet sampai sekarang untuk meneruskan usahanya. Dan meskipun harus selalu berhubungan dengan naik turunnya bahan makanan yang terus mengalami kenaikan setiap harinya untuk terus mengembangkan usahanya. Karena keterbukaanya kepada karyawan dan pembeli, karyawan masih betah bekerja dan pembelipun setia membeli barang dari mebel ini.

Meskipun mampu memproduksi banyak jenis makanan dan minuman, namun di rumah makan ini cenderung lebih banyak memproduksi makanan seperti nila bakar/goreng, gurami bakar/goreng, karena menyesuaikan permintaan pembeli yang sudah menjadi pelanggannya.<sup>67</sup>

#### **B. Akad Kerja Karyawan Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo**

Proses perjanjian kerja awalnya karyawan datang ke rumah makan bu Lis, di situ karyawan mengatakan maksud kedatangannya tersebut. Karyawan mengatakan kalau maksud kedatangannya untuk meminta pekerjaan. Menurut bu Lis biasanya karyawan mengatakan “bu Lis saya ke sini mau minta untuk bekerja di rumah makan anda, apakah ada pekerjaan untuk saya?” kurang lebih seperti itu kalimat yang disampaikan karyawan. Dan semua yang datang minta bekerja adalah mereka yang biasanya merupakan ibu rumah tangga atau anak yang putus sekolah karena kekurangan biaya ataupun sebab yang lainnya.

“Kalau proses perjanjian seperti biasa, pada awalnya karyawan datang ke rumah makan saya, kemudian menyampaikan maksudnya datang kesini kalau dia datang untuk meminta kerja, biasanya ngomong, “bu Lis saya kesini tadi mau minta bekerja di rumah makan anda” dan saya jawab “ya boleh”, kemudian saya menjelaskan tentang pekerjaan dan kemudian karyawan menyetujuinya, dilakukan secara lisan tanpa adanya tulisan.”<sup>68</sup>

Setelah karyawan menyampaikan maksud kedatangannya kepada majikan, kemudian majikan menjelaskan tentang pekerjaannya kepada

---

<sup>67</sup> Bu Lis, wawancara, 29 April 2017.

<sup>68</sup> Bu Lis, wawancara, 29 April 2017.

karyawan. Majikan menjelaskan tentang pekerjaan yang harus dikerjakannya apakah dibagian dapur ataukah di bagian pelayanan.

Mengenai pengupahan majikan tidak menjelaskan berapa jumlah upah yang akan diterima para karyawan. Biasanya majikan akan memberikan upah kepada karyawannya sebulan sekali sebesar Rp. 700.000,- hingga Rp.800.000,- sesuai dengan ramai tidaknya rumah makan tersebut. Namun, jika karyawan menginginkan upahnya diberikan tiap minggu sekali bu Lis akan memberikannya.

“Pada perjanjian kerja tidak dijelaskan mengenai spesifikasi besaran upah, biasanya saya menggajinya sebulan sekali sebesar Rp. 700.000,- sampai Rp. 800.000,- sesuai ramai tidaknya rumah makan, namun jika ingin diminta tiap minggu saya akan memberikannya”<sup>69</sup>

Perjanjian ini biasanya dibuat oleh majikan dan berdasarkan persetujuan oleh karyawan dengan hanya menggunakan bahasa lisan dan tanpa melibatkan pihak lain. Karena itu perjanjian lebih cenderung kepada sifat kekeluargaan yaitu saling bantu-membantu dan tolong menolong. Dengan adanya perjanjian tersebut pihak karyawan merasa senang karena mendapat pekerjaan.

Menurut bu Lilis, perjanjian cukup dengan lisan karena adanya rasa kekeluargaan dan saling percaya antara karyawan dan majikan. Karyawan akan menyetujui apa yang disampaikan majikan tanpa adanya tulisan apapun.

“Proses perjanjian awalnya karyawan datang ke rumah makan milik majikan, kemudian menyampaikan maksud kedatangannya kalau mau bekerja di rumah makan majikan. Terus majikan menjelaskan pekerjaan karyawannya. Dan tidak ada tulisan dalam perjanjian, karena biasanya

---

<sup>69</sup> Ibid.

kerja seperti ini juga tidak pernah ditulis untuk perjanjian kita saling percaya saja.”<sup>70</sup>

Adapun mengenai kesepakatan upah yaitu ketentuan dari majikan dengan sistem bulanan atau dibayarkan dalam sebulan sekali. Namun terkadang para karyawan meminta upahnya dalam waktu seminggu karena sangat membutuhkan uang itu, majikan memberikan upah yang sesuai selama dia bekerja dalam seminggu yang kurang lebih sebesar Rp. 175.000,-. Dengan begitu para karyawan merasakan senang walaupun dengan sistem bulanan, namun jika meminta gajinya sewaktu-waktu tetap diberikan upahnya. Seperti penuturan bu Lilis,

“Kalau di rumah makan itu pengupahannya menggunakan sistem bulanan namun jika diminta sewaktu-waktu tetap diberikan, misalnya saja dalam seminggu saya bekerja dan meminta gaji saya, saya tetap diberikan upah saya selama bekerja kurang lebih sebesar Rp. 175.000,-”<sup>71</sup>

Upah biasanya akan diterimakan pada akhir bulan. Setiap hari minggu pada akhir bulan para pekerja akan minta bayaran sesuai dengan pekerjaannya.

### **C. Sistem Pengupahan Karyawan Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo**

Diawal kontrak tidak dijelaskan mengenai besar dan kecilnya upah yang akan diterima para karyawan dan waktu pembayaran yang akan diterima oleh para karyawan. Selain itu waktu bekerja mereka pun juga dijelaskan di awal akad yaitu masuk pagi mulai pukul 07:00 WIB sampai dengan pukul 16:00 WIB dan masuk siang mulai pukul 11:00 WIB sampai

---

<sup>70</sup> Bu Lilis, wawancara, 29 April 2017.

<sup>71</sup> Bu Ayu, wawancara, 29 April 2017.



dengan pukul 18:00 WIB. Setiap akhir bulan, biasanya pada hari minggu sore setelah pulang kerja atau selesai bekerja, para karyawan akan menemui majikan untuk meminta upah atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan dan selesaikan. Majikanpun akan memberikan upah berdasarkan pekerjaannya sebesar Rp. 700.000,- sampai dengan Rp. 800.000,- sesuai dengan penghasilan rumah makan tersebut baik yang masuk pagi ataupun yang masuk siang. Namun, ada satu hal yang menarik bagi penulis yaitu ketika pembayaran upah yakni tidak ada perbedaan besaran upah yang para karyawan terima padahal terlihat jelas perbedaan jam kerja para karyawan yakni perbedaan selama dua jam kerja. Yang mana karyawan yang masuk pagi bekerja selama sembilan jam sedangkan yang masuk siang bekerja selama tujuh jam kerja. Disinilah letak perbedaan jam kerja antar para karyawan yang bekerja di rumah makan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Lilis selaku karyawan di rumah makan bu Lis ketika akhir bulan tepatnya pada hari minggu, karyawan akan menemui majikan untuk meminta upah atas pekerjaan yang mereka lakukan. Upah yang para karyawan terima tidak ada selisihnya, padahal jelas ada perbedaan jam kerja antara mereka yakni dua jam bekerja.

“Biasanya pas akhir bulan pada hari minggu, waktu karyawan akan minta upah, disitu majikan akan memberikan upah, namun upahnya sama saja antar karyawan padahal jam kerjanya berbeda selama dua jam kerja.”<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Bu Lilis, wawancara, 29 April 2017.

Menurut bu Lis mereka tidak ada perbedaan besaran upah walaupun ada perbedaan jam kerja selama dua jam, menurutnya pekerjaannya sama sehingga tidak diperlukan adanya perbedaan besaran upah antar karyawan yang bekerja di rumah makannya tersebut.

“Saya memberikan upah pada karyawan itu besarnya yakni Rp.700.000,- sampai dengan Rp. 800.000,- sesuai pendapatan rumah makan, bila pendapatan rumah makan naik saya akan memberikan bonus kepada para karyawan. Tidak ada perbedaan besaran upah antar karyawan karena menurut saya pekerjaan antar karyawan itu sama walaupun ada perbedaan jam antar para karyawan.”<sup>73</sup>

Menurut ibu Parinem selaku karyawan di rumah makan bu Lis, ketika menerima upah beliau mengatakan legowo menerima hal tersebut karena sang majikan terkadang juga memberikan bonus ketika pendapatan rumah makan naik baik berupa uang maupun bahan makanan yang akan diberikan pada karyawan. Dan beliau tetap bekerja seperti biasanya walaupun terjadi ketidakadilan dalam pengupahan.

“Saya ikhlas saja mbak, legowo nerima itu yang penting masih cukup dan bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga dan juga masih diberi bonus ketika pendapatan rumah makan naik.”<sup>74</sup>

Menurut ibu Heni selaku karyawan rumah makan, menurutnya majikannya sangat baik karena telah memberikannya pekerjaan di rumah makannya tersebut. Jika sang majikan tidak memberikan pekerjaan padanya maka beliau tidak tahu harus bekerja dimana lagi dan bagaimana beliau memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Dengan demikian beliau

---

<sup>73</sup> Bu Lis, wawancara, 29 April 2017.

<sup>74</sup> Bu Parinem, wawancara, 29 April 2017.

tetap menerima apapun yang diberikan pada beliau dan berusaha menjadi karyawan yang baik.

“Saya tidak apa-apa mbak, majikan sudah sangat baik pada saya karena telah memberika pekerjaan pada saya,jika tidak saya harus bekerja dimana dan bagaimana saya bisa memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya?. Dan saya harus menjadi karyawan yang baik supaya saya tetap dapat bekerja di rumah makan tersebut agar bisa memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya.”<sup>75</sup>

Dari ulasan di atas bahwa terdapat perbedaan jam kerja antar karyawan yang masuk pagi dengan siang yakni selama dua jam kerja di rumah makan bu Lis ini. Karyawan yang masuk kerja pagi mulai pukul 07:00 WIB sampai dengan pukul 16:00 WIB dan masuk siang mulai pukul 11:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB. Walaupun ada perbedaan jam, majikan tetap memberikan upah kepada mereka dengan besaran yang sama yaitu sebesar Rp. 700.000,- sampai dengan Rp. 800.00,-. Disini ada kejanggalan yaitu upah yang sama yang didapat oleh para karyawan namun jam kerja yang berbeda antara mereka sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada para karyawannya.

#### **D. Sistem Penerapan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo**

Para karyawan yang bekerja di rumah makan bu Lis terbagi menjadi dua yaitu di bagian dapur untuk memasak dan di bagian pelayanan sebagai pelayan bagi para pelanggan rumah makan yang singgah. Namun terkadang karyawan yang bekerja di bagian pelayan

---

<sup>75</sup> Bu Heni, wawancara, 29 April 2017.

diberikan tugas di bagian kasir dan pembukuan keuangan pendapatan rumah makan atas perintah sang majikan atau pemilik rumah makan bu Lis yang aslinya kasir dan pembukuan adalah tugas sang majikan atau pemilik rumah makan. Pekerjaan di kasir dan pembukuan keuangan terkadang diberikan pada karyawan di bagian pelayanan karena karyawan yang di bagian memasak dapat konsentrasi dengan pekerjaannya dan selain itu pekerjaan tersebut diserahkan pada karyawan dikarenakan sang majikan sedang sibuk dengan pekerjaannya ataupun sedang keadaan yang sangat mendesak lainnya sehingga mengharuskan karyawan yang harus mengerjakannya.

“Sebenarnya pekerjaan di bagian kasir dan pembukuan keuangan pendapatan rumah makan adalah tugas saya sendiri, namun terkadang jika saya sedang sibuk ataupun ada hal yang mendesak lainnya tugas itu saya serahkan kepada karyawan yang ada di bagian pelayanan agar yang dibagian memasak tetap bisa konsentrasi pada tugas memasaknya.”<sup>76</sup>

Karyawan yang diberikan pekerjaan di kasir dan pembukuan keuangan pendapatan rumah makan ini adalah yang bagian pelayanan. Pekerjaan di bagian kasir dan pembukuan keuangan ini berupa pelayanan pembayaran oleh pembeli atau pelanggan dan penghitungan atas penghasilan yang didapat rumah makan setiap harinya.

“Pekerjaan yang saya berikan pada karyawan di kasir dan pembukuan keuangan pendapatan rumah makan berupa pelayanan pembayaran dari pembeli atau pelanggan dan penghitungan penghasilan rumah makan perharinya.”<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Bu Lis, wawancara, 29 April 2017.

<sup>77</sup> Ibid.

Pekerjaan di kasir hanya melayani pembayaran oleh pembeli atau pelanggan dan penghitungan penghasilan rumah makan perhari. Namun, terkadang terjadi ketidaksesuaian dari penghitungan yang ada di buku keuangan dengan uang yang ada. Misalnya saja pada hari ini pendapatan rumah makan yang tertulis di pembukuan keuangan sebesar Rp. 3.652.000,- namun pada kenyataannya hanya ada sebesar Rp. 3.600.000,- maka dari itu terdapat perselisihan sebesar Rp. 52.000,-. Perselisihan tersebut membuat kerugian pendapatan rumah makan. Karena adanya kerugian tersebut maka sang majikan meminta ganti rugi kepada para karyawan, walaupun majikan tidak meminta secara langsung dan terang-terangan dihadapan karyawan. Sang majikan biasanya meminta ganti rugi atas kerugian pendapatan tersebut dengan kata-kata melalui sindiran.

“Pekerjaan di kasir dan pembukuan keuangan pendapatan rumah makan hanya menerima pembayaran dari pembeli dan penghitungan pendapatan rumah makan saja. Namun, jika ada perselisihan dari penghitungan yang ada di buku keuangan dengan uang yang ada maka ganti rugi itu dibebankan pada karyawan.”<sup>78</sup>

“Misalnya begini mbak, hari ini pendapatan rumah makan yang tertulis di pembukuan keuangan sebesar Rp. 3.652.000,- namun pada kenyataannya hanya ada sebesar Rp. 3.600.000,- maka terdapat perselisihan sebesar Rp. 52.000,- dan kekurangan itu dibebankan pada para karyawan walaupun .”

“Majikan itu tidak meminta ganti rugi secara langsung dan terang-terangan, namun melalui sindiran. Kata-kata sindirannya biasa begini: “Sebenarnya tanpa mengambil uang depotpun bakal saya kasih uang jika mau jujur dan terus terang tanpa mengambil diam-diam seperti ini”.”

Dengan adanya kata-kata sindiran tersebut dari majikan maka para karyawan merasa bahwa sang majikan meminta ganti rugi dari para

---

<sup>78</sup> bu Lilis, wawancara, 29 April 2017.

karyawan. Para karyawan juga merasa tertekan dari kata-kata yang terlontarkan dari sang majikan. Para karyawan mengganti kerugian tersebut dengan cara patungan dan di kumpulkan kemudian diberikan kepada majikannya sebagai ganti rugi atas kerugian rumah makan. Sebagai contoh selisih atau kerugian yang dialami rumah makan adalah sebesar Rp. 52.000,- maka dari sepuluh karyawan yang bekerja tersebut masing-masing patungan sebesar Rp. 5.200,-. Dan setelah genap lalu diserahkan pada majikannya untuk mengganti kerugian rumah makan.

“Kata-kata beliau itu menekan kami sehingga kami berinisiatif untuk dengan cara patungan dan di kumpulkan kemudian diberikan kepada majikannya. Contohnya selisih sebesar Rp. 52.000,- maka dari sepuluh karyawan yang bekerja tersebut masing-masing patungan sebesar Rp. 5.200,-. Dan setelah genap lalu diserahkan pada majikannya untuk mengganti kerugian rumah makan.”<sup>79</sup>

Kesalahan atas ketidaksesuaian tersebut bukanlah sepenuhnya kesalahan dari para karyawan. Karyawan di bagian kasir melayani pembeli yang membayar dengan cara menerima uang pembelian dan disesuaikan dengan bill, jika sudah sesuai antara uang yang diserahkan dengan bill maka uang dimasukkan dalam locer. Setelah masuk locer, yang bertanggung jawab atas uang pendapatan adalah sang pemilik rumah makan, karyawan tidak tahu-menahu mengenai uang yang telah masuk dalam locer.

“Di bagian kasir melayani pembeli yang membayar dengan cara menerima uang pembelian dan disesuaikan dengan bill, jika sudah sesuai antara uang yang diserahkan dengan bill maka uang dimasukkan dalam locer. Setelah masuk locer, yang bertanggung

---

<sup>79</sup> Bu Endah, wawancara, 29 April 2017.

jawab atas uang pendapatan adalah bu Lis, kita tidak tahu-menahu mengenai uang yang telah masuk dalam locer.”<sup>80</sup>

Walaupun begitu para karyawan tetap legowo dan ikhlas menjalani pekerjaannya di rumah makan tersebut. Karyawan juga bekerja dengan baik agar tetap dapat bekerja di rumah makan tersebut.

“Ya...walaupun bukan kesalahan karyawan sepenuhnya tapi saya tidak apa-apa dan tetap legowo dan ikhlas atas semua ini dan harus bekerja dengan baik agar tetap diperbolehkan bekerja di rumah makan itu.”<sup>81</sup>

Dari ulasan diatas bahwa ganti rugi dibebankan kepada para karyawan walaupun karyawan tidak bersalah sepenuhnya. Karyawan yang diberikan tugas di kasir hanya menerima uang pembayaran dari pembeli dengan mencocokkan bill kemudian dimasukkan dalam locer. Setelah masuk locer, itu adalah tanggung jawab majikan bukan dari karyawan sehingga jika ada perselisihan bukan tanggung jawab dari karyawan tersebut melainkan majikan sendiri. Sehingga beban ganti rugi bukan tanggung jawab dari para karyawan.

---

<sup>80</sup> Bu Heni, wawancara, 29 April 2017.

<sup>81</sup> Bu Suratin, wawancara, 29 April 2017.

## BAB IV

### TINJAUAN FIQH *IJARAH* TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DAN GANTI RUGI DI RUMAH MAKAN BU LIS NGEBEL PONOROGO

#### A. Tinjauan Fiqh *Ijārah* Terhadap Praktik Akad Karyawan Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo

*Al Ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.<sup>82</sup> Secara etimologi, *ijārah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”.

Dalam akad *Ijārah* diperlukan adanya rukun dan syarat, keduanya harus terpenuhi sebab keduanya dapat menentukan apakah akad itu bisa dianggap sah atau tidak.

#### 3. Rukun *Ijārah*

- e. *Muta’āqidayn* (*Mu’jir* dan *Musta’jir*, dua pihak yang melakukan transaksi)

Menurut *ulama’ Shāfi’iyah* dan *Hanābillah* disyaratkan *Mu’jir* dan *Musta’jir* telah baligh dan berakal. *Hanafiyah* dan *Mālikiyah* berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang telah *mumayiz* pun boleh melakukan akad *ijārah*. Namun mereka mengatakan, apabila seorang anak *mumayiz*

---

<sup>82</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*. Terj. Moh. Nabhan Husein Jilid 12 (Bandung: Al-Ma’arif, 1996), 15.



melakukan akad *ijārah* terhadap harta atau dirinya, maka akad itu baru dianggap sah apabila disetujui oleh walinya. Dalam praktiknya pengupahan di rumah makan bu Lis ini dilakukan oleh majikan sebagai *mu'jir* dan para karyawan sebagai *musta'jir* yang mana para pihak sudahlah baligh karena rata-rata karyawan yang bekerja di rumah makan bu Lis ini adalah seorang yang sudah berkeluarga walaupun ada yang belum berkeluarga namun sudah berumur diatas 15 tahun sehingga sudah baligh.

f. *Ṣīghat (Ijāb dan qabūl)*,

*Ṣīghat* dapat dilakukan dengan cara lisan, tulisan, atau isyarat yang memberikan pengertian dengan jelas tentang adanya *ijāb* dan *qabūl*.<sup>83</sup>

Dalam praktiknya pengupahan di rumah makan bu Lis ini dilakukan secara lisan tanpa adanya tulisan sebagaimana sesuai dengan wawancara yaitu “Kalau proses perjanjian seperti biasa, pada awalnya karyawan datang ke rumah makan saya, kemudian menyampaikan maksudnya datang kesini kalau dia datang untuk meminta kerja, biasanya ngomong, “bu Lis saya kesini tadi mau minta bekerja di rumah makan anda” dan saya jawab “ya boleh”, kemudian saya menjelaskan tentang pekerjaan dan kemudian karyawan menyetujuinya, dilakukan secara lisan tanpa adanya tulisan.”<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah: Hukum Perdata Islam* (Yogyakarta: UUI Press Yogyakarta, 2004), 44.

<sup>84</sup> Hasil wawancara dengan bu Lis, majikan di rumah makan bu Lis (pada tanggal 29 April 2017).

## g. Ujrah

Ujrah (harga sewa)/ upah disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah. Dalam praktiknya pengupahan di rumah makan bu Lis ini, majikan tidak menjelaskan berapa jumlah upah yang akan diterima para karyawan. Biasanya majikan akan memberikan upah kepada karyawannya sebulan sekali sebesar Rp. 700.000,- hingga Rp.800.000,- sesuai dengan ramai tidaknya rumah makan tersebut. Maksud dari diketahui jumlah disini bukanlah disebutkan berapa nominal upah yang akan diterima oleh para karyawan, namun upah yang akan para pekerja terima telah diketahui oleh kedua belah pihak, baik karyawan tersebut bertanya kepada para karyawan yang terlebih dahulu bekerja di rumah makan bu Lis maupun dari pihak lainnya.

h. *Ma'quūd 'alayh* (manfaat yang ditransaksikan)

Dalam praktiknya pengupahan di rumah makan bu Lis ini terdapat banyak manfaat diantaranya majikan lebih ringan dalam melakukan pekerjaannya dalam mengurus rumah makannya dan para karyawan yang mendapatkan upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Ojeknyapun juga diperbolehkan oleh syara' atau bukan sesuatu yang dilarang oleh syara'.

Dari pemaparan di atas dalam fiqh *ijarāh* upah disyaratka di ketahui oleh para pihak namun ternyata di dalam praktiknya di rumah makan bu Lis ini upah tidak diketahui para karyawan. Maksud dari upah yang diketahui disini bukanlah upah yang disebutkan berapa jumlah nominal uang atau

upah ayang akan para karyawan terima melainkan hal tersebut telah menjadi umum karena biasanya karyawan tersebut bertanya kepada para karyawan yang telah terlebih dahulu bekerja di rumah makan bu Lis maupun dari pihak lain yaitu upah secara umum yang diterima oleh karyawan rumah makan lainnya. Oleh sebab itulah semua syarat dan rukun *ijārah (upah-mengupah)* telah terpenuhi dan hal tersebut tidak bertentangan dengan fiqh *ijarāh*.

#### **B. Tinjauan Fiqh *Ijārah* Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo**

Dilihat dari segi objeknya, akad *ijarah* dibagi menjadi dua yaitu *Ijarah* manfaat (*al-ijārah ala al-manfā'ah*), dan *ijārah* yang bersifat pekerjaan (*al-ijārah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Sebagaimana dengan praktiknya di rumah makan bu Lis ini termasuk dalam *al-ijārah ala al-a'mal* yaitu dengan mempekerjakan beberapa orang di rumah makannya untuk melakukan suatu pekerjaan yang mana pekerjaan itu dibagi menjadi dua bagian yaitu di bagian dapur dan bagian pelayanan.

Selain itu dalam fiqh *ijarāh* juga menjelaskan sistem pembayaran upah antara lain:<sup>85</sup> Upah waktu yaitu upah yang ditetapkan menurut jam, hari, minggu, bulanan atau tahunan, Upah borongan yaitu upah yang ditetapkan menurut banyaknya pekerjaan dan Upah premi.

---

<sup>85</sup> Nurcholish Madjid, dkk. 1994. Ensiklopedi Hukum Islam. (Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeva), 287.

Melihat hal diatas, praktik yang dilakukan di rumah makan bu Lis Ngebel Ponorogo termasuk pada jenis yang pertama yaitu upah waktu atau upah yang ditetapkan harian sebesar Rp. 25.000,- dan dibayarkan perbulan. Sebagaimana dengan hasil wawancara saya dengan salah satu karyawan “Biasanya pas akhir bulan pada hari minggu, waktu karyawan akan minta upah, disitu majikan akan memberikan upah”.

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

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

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan (Q.s an-Nahl ayat 90).*<sup>86</sup>

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat adil dan dermawan kepada para pekerja. Kata kerabat diartikan sebagai karyawan, sebab para pekerja tersebut merupakan bagian dari perusahaan, seandainya bukan karena jerih

<sup>86</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV As-syifa, 2001), 654.

payahnya tidak mungkin usaha majikan itu bisa berhasil. Oleh karena itu maka kewajiban simajikan adalah untuk mensejahterakan pekerjanya, termasuk dalam hal membayar upah yang layak.<sup>87</sup>

Di rumah makan bu Lis, karyawan dibagi menjadi dua shift yaitu karyawan yang masuk kerja pagi mulai pukul 07:00 WIB sampai dengan pukul 16:00 WIB dan masuk siang mulai pukul 11:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB. Walaupun ada perbedaan jam selama dua jam, majikan tetap memberikan upah kepada mereka dengan besaran yang sama yaitu sebesar Rp. 700.000,- sampai dengan Rp. 800.00,-. Disini ada kejangalan yaitu upah yang sama yang didapat oleh para karyawan namun jam kerja yang berbeda antara mereka sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada para karyawannya.

Dari hal diatas dapat dipahami jika dalam *fiqh ijarāh* harus adanya keadilan dan upah yang layak bagi karyawan namun dalam praktiknya ada ketidakadilan dalam pengupahan yang mana ada perbedaan jam kerja antar karyawan namun upah yang mereka terima sama. Sehingga hal tersebut kurang sesuai dengan ketentuan *fiqh ijarāh*.

Melihat dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam *fiqh ijarāh* harus adanya keadilan dan kelayakan dalam pengupah kepada karyawan oleh majikan. Namun, dalam pratiknya ada ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan bu Lis kepada para karyawannya yaitu perbedaan jam kerja antar para karyawan selama dua jam kerja, tetapi upah

---

<sup>87</sup> Chairuman Pasaribu, Op.Cit, hal.157

yang mereka terima sama. Oleh karena hal tersebut menurut *fiqh ijarāh* hal tersebut tidak diperbolehkan karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada para karyawannya.

### C. Tinjauan Fiqh *Ijārah* Terhadap Ganti Rugi Pembukuan Keuangan Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo

Ditinjau dari obyeknya, akad *ijārah* bisa diklasifikasikan menjadi dua, yakni *ijārah 'ain* dan *ijārah dzimmah*. *Al-ijārah* yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-ijārah* seperti ini, menurut para ulama fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu. *Al-ijārah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit.<sup>88</sup>

Disini karyawan yang bekerja di rumah makan bu Lis ini adalah yang bersifat pribadi yaitu karyawan dipekerjakan oleh bu Lis untuk melakukan sesuatu pekerjaan di rumah makannya. Selain itu pekerjaannya yang diberikan oleh bu Lis pun juga jelas atau tidak bertentangan dengan syara'.

Apabila orang yang dipekerjakan itu bersifat pribadi, maka seluruh pekerjaan yang ditentukan untuk dikerjakan menjadi tanggungjawabnya. Akan tetapi, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa apabila objek yang dikerjakannya itu rusak ditangannya, bukan karena kesengajaan atau kelalaian, maka ia tidak boleh dituntut ganti rugi. Apabila kerusakan itu

<sup>88</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236.

terjadi atas kesengajaan atau kelalaiannya, maka menurut kesepakatan pakar fiqh, ia wajib membayar ganti rugi. Misalnya, sebuah piring terjatuh dari tangan pembantu rumah tangga ketika mencucinya. Dalam kasus seperti ini, menurut kesepakatan pakar fiqh, pembantu itu tidak boleh dituntut ganti rugi, karena pecahnya piring itu bukan disengaja atau karena kelalaian.

Praktiknya karyawan yang bekerja di rumah makan bu Lis terbagi menjadi dua yaitu di bagian dapur untuk memasak dan di bagian pelayanan sebagai pelayan bagi para pelanggan rumah makan yang singgah. Namun terkadang karyawan yang bekerja di bagian pelayanan diberikan tugas di bagian kasir dan pembukuan keuangan pendapatan rumah makan atas perintah sang majikan atau pemilik rumah makan bu Lis yang aslinya kasir dan pembukuan adalah tugas sang majikan atau pemilik rumah makan.

Pekerjaan di kasir hanya melayani pembayaran oleh pembeli atau pelanggan dan penghitungan penghasilan rumah makan perhari. Namun, terkadang terjadi ketidaksesuaian dari penghitungan yang ada di buku keuangan dengan uang yang ada. Misalnya saja pada hari ini pendapatan rumah makan yang tertulis di pembukuan keuangan sebesar Rp. 3.652.000,- namun pada kenyataannya hanya ada sebesar Rp. 3.600.000,- maka dari itu terdapat perselisihan sebesar Rp. 52.000,-. Perselisihan tersebut membuat kerugian pendapatan rumah makan. Karena adanya kerugian tersebut maka sang majikan meminta ganti rugi kepada para karyawan, walaupun majikan tidak meminta secara langsung dan terang-terangan dihadapan karyawan.

Para karyawan mengganti kerugian tersebut dengan cara patungan dan di kumpulkan kemudian diberikan kepada majikannya sebagai ganti rugi atas kerugian rumah makan. Sebagai contoh selisih atau kerugian yang dialami rumah makan adalah sebesar Rp. 52.000,- maka dari sepuluh karyawan yang bekerja tersebut masing-masing patungan sebesar Rp. 5.200,-. Dan setelah genap lalu diserahkan pada majikannya untuk mengganti kerugian rumah makan.

Kesalahan atas ketidaksesuaian tersebut bukanlah sepenuhnya kesalahan dari para karyawan. Karyawan di bagian kasir melayani pembeli yang membayar dengan cara menerima uang pembelian dan disesuaikan dengan bill, jika sudah sesuai antara uang yang diserahkan dengan bill maka uang dimasukkan dalam locer. Setelah masuk locer, yang bertanggung jawab atas uang pendapatan adalah sang pemilik rumah makan, karyawan tidak tahu-menahu mengenai uang yang telah masuk dalam locer.

Dari ulasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam fiqh *ijarāh* apabila objek yang dikerjakannya itu rusak ditangannya, bukan karena kesengajaan atau kelalaian, maka ia tidak boleh dituntut ganti rugi. Apabila kerusakan itu terjadi atas kesengajaan atau kelalaiannya, maka menurut kesepakatan pakar fiqh, ia wajib membayar ganti rugi. Oleh karena itu karyawan di rumah makan bu Lis tidak berhak dituntut atas ganti rugi karena hal tersebut bukanlah kesalahan akibat kelalaian ataupun kesengajaan dari para karyawan. Sehingga menurut fiqh *ijarāh* permintaan ganti rugi pada karyawan atas ketidaksesuaian pembukuan keuangan tersebut tidak dibenarkan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan.

Berdasarkan pembahasan diatas maka penulis dapat kemukakan kesimpulan.

1. Menurut tinjauan *fiqh ijārah* akad yang terjadi di rumah makan bu Lis telah sesuai dengan hukum Islam karena upah yang diketahui disini bukanlah upah yang disebutkan berapa jumlah nominal uang atau upah yang akan para karyawan terima melainkan hal tersebut telah menjadi umum karena biasanya karyawan tersebut bertanya kepada para karyawan yang telah terlebih dahulu bekerja di rumah makan bu Lis maupun dari pihak lain yaitu upah secara umum yang diterima oleh karyawan rumah makan lainnya. Oleh sebab itulah semua syarat dan rukun *ijārah (upah-mengupah)* telah terpenuhi dan hal tersebut tidak bertentangan dengan *fiqh ijārah*.
2. Menurut tinjauan *fiqh ijārah* sistem pengupahan karyawan di rumah makan bu Lis tidak diperbolehkan karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada para karyawannya. Sedangkan didalam ketentuan *fiqh ijārah* harus adanya keadilan dan kelayakan dalam memberikan upah kepada para karyawan.
3. Menurut tinjauan *fiqh ijārah* penerapan ganti rugi pembukuan keuangan pendapatan di rumah makan bu Lis bu Lis tidak semua sesuai dengan *fiqh ijārah* karena ketidaksesuaian pembukuan keuangan rumah makan bu Lis

bukanlah kesalahan akibat kelalaian ataupun kesengajaan dari para karyawan.

## **B. Saran.**

1. Untuk memperkuat dan sebagai bukti otentik, perjanjian sebaiknya ditulis atau dicatat dan di tandatangi bersama. Hal ini bisa untuk dijadikan bukti jika suatu saat terjadi perselisihan ataupun dari salah satu pihak melakukan wanprestasi. Selain itu upah seharusnya disebutkan di awal atau akad dan melalui kesepakatan para pihak agar tidak terjadi perselisihan antara para pihak dikemudian hari.
2. Untuk menghindari perselisihan para karyawan karena rasa isi para karyawan yang diakibatkan ketidakadilan upah yang diberikan oleh majikan, maka majikan seharusnya majikan memberikan upah yang adil dan sesuai dengan pekerjaan para karyawan.
3. Tidak membebankan ganti rugi kepada para karyawan yang tidak terbukti bersalah. Ganti rugi seharusnya dibebankan kepada karyawan yang terbukti melakkan kesalahan dan sengaja atau karena kelalaiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bassam, Abdullāh bin Abdurrahman. *Sharah Bulūghul Marām*, Terj. Tahirin Suparta, dkk. Jakarta: Pustaka Azzam, 2006.
- Al-Bukhārī, Abī Abdullāh Muhammad bin Ismā‘il *Ṣaḥīḥ Bukhārī*, Vol. 2. Beirut: Dār al-Fikr, 1994.
- Affandi, Yazid Fiqh Muamalah. Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Anshori, Abdul Ghofur. Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia. Yogyakarta: Citra Media, 2006.
- Al-Jaziri, Abdurrahman. *Al-Fiqh ‘Alal Madzhabil Arba’ah Jilid 4 Terj.* Moh zuhri dkk. Semarang: asy-syifa’, 1994.
- Al-Qur’an.
- Al-Qozwiyani, Abī Abdullāh Muhammad bin Yazīd *Sunan Ibn Mājah*, Vol. 7. Beirut: Dār al-Fikr, 1995.
- Al-Suyuthi, Jalaluddin. *al-Asybah wa al-Naza ‘ir*. Beirut: Muassasah al-Kutub al-Saqofiyah, Cet. 1, 1415 H/1994 M.
- Al – Zuhaili, Wahbah. *Nazariyah al – Damān*. Damsyīq : Dār al – Fikr, 1998. dikutip dari Fatwa DSN-MUI No: 43/DSN-MUI/VIII/2004 tentang Ganti Rugi (ta’wid).
- Al-Zuhayli, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islāmī wa ‘Adillatuh*, Vol. 4. Damshiq: Dār al-Fikr, 1989.
- Amar, Imron Abu. Fathul Qarib. Terj. Jilid 1. Kudus: Menara Kudus, 1983.
- Anshori, Abdul Ghofur . Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia. Yogyakarta: Citra Media, 2006.
- Anwar, Syamsul. Hukum Perjanjian Syariah Studi Tentang Teori Akad Dalam Fikih Muamalat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

- Arifin, Ahmad Nurul. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo. Skripsi, IAIN Ponorogo, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Bineka Cipta, 2006.
- Aulia, Shofiana Eka. Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Mekanisme Pengupahan Pekerja Penebang Pohon Di Desa Tepas Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi. Skripsi, IAIN Ponorogo, 2015.
- Basyir, Akhmad Azhar. *Refleksi atas Persoalan Keislaman* cet.4. Bandung: Mizan, 1996.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-asas Hukum Muamalah: Hukum Perdata Islam*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2004.
- Damanuri, Aji. *Metodologi Peneletian Muamalah*. Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2010.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management* terj. Jilid 2. Jakarta, Prenhallindo: 1997.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: CV As-syifa, 2001.
- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*, cet.1. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2008.
- Fatwa DSN-MUI No: 43/DSN-MUI/VIII/2004 tentang Ganti Rugi (ta'wīḍ).
- Haroen, Nasrun *Fiqh Mu'amalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Hasan, M. Ali, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Huda, Qomarul Fiqh *Mu'amalah*. Yogyakarta: Sukses Offset, 2011.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Madjid, Nurcholish dkk. 1994. *Ensiklopedi Hukum Islam*. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeva.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syaariah: Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2013.
- Mas'adi, Ghufuran A. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

- Moeleong, Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Nata, Abudin. Metodologi Studi Islam. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis. Hukum Perjanjian Dalam Islam. Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Pelangi, Tim Laskar Metodologi Fiqih Muamalah. Kediri: Lirboyo Press, 2013.
- Poerwadarminta, W.J.S. Kamus Umum Bahasa Indonesia cet. 16. Jakarta: Bali Pustaka, 1976.
- Sabiq, Sayyid. al-Fiqh al-Sunnah jilid 12 terj. Kamaludin. Yogyakarta: Pustaka, 1996.
- Sabiq, Sayyid. Fiqh Sunnah, Terj. Moh. Nabhan Husein Jilid 13. Bandung: Al-Ma'arif, 1998.
- Sahrani, Sohari. Fikih Muamalah. Bogor: Ghalia Indah, 2011.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, edisi ke enam. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suhendi, Hendi. Fiqh Muamalah. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Sunarto, Achmad dkk. *Tarjamah Ṣaḥīḥ Bukhārī*, Vol. 3. Semarang: Asy-Syifa, t.th.
- Sungadji, Etta Mamang dan Sopiha. Metodologi Penelitian – Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010.
- Sungadji, Sayyid Sabiq. Fiqh Sunnah. Terj. Moh. Nabhan Husein Jilid 12. Bandung: Al-Ma'arif, 1996.
- Sunggono, Bambang. Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pengantar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Syafe'I, Rachmat. Fiqh Muamalah. Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Umbara, Tim Citra. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pasal 1548. Bandung: Citra Umbara, 2013.
- Hadi Sutjipto, SE, M.Si, Politik Ketenagakerjaan Dalam Islam, <http://hizbuttahrir.or.id/main.php?page=alwaie&id=149> (diakses pada tanggal 3 januari 2017), pukul 09:15.