

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTEK
PENGUPAHAN KARYAWAN DI RUMAH MAKAN
MBOK MINGKEM PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh :

SUGENG WIDODO
NIM. 210212080

Pembimbing :

Drs. H. SUBROTO, M. S. I
NIP. 195202111980031003

**PROGRAM STUDI MUAMALAH
JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PONOROGO**

2016

ABSTRAK

Widodo, Sugeng. 2016. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Karyawan di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo. Program Studi Mu'amalah Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing (1) Drs. H. Subroto, M. S. I

Kata kunci : Hukum Islam, *Ijārah*.

Penelitian ini berangkat dari latar belakang masalah pada praktek pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Ponorogo, dimana pengupahan karyawan tersebut diberikan kepada para karyawan berupa gaji pokok. Gaji pokok tersebut diberikan dengan jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan posisi masing-masing pekerjaan. Telah disepakati oleh kedua pihak antara pemilik dengan karyawan apabila karyawan mendapatkan gaji pokok dengan jumlah berbeda sesuai dengan posisi masing-masing pekerjaan. Pengupahan karyawan tersebut menimbulkan kesepakatan antara kedua belah pihak dan secara langsung menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing. Namun, kemudian saat berlangsungnya akad *ijārah* atau sebelum berakhirnya akad *ijārah* tersebut, karyawan mengetahui bahwa gaji karyawan disetarakan dengan UMR Ponorogo, dengan cara mengakumulasikan gaji pokok dengan fasilitas-fasilitas rumah makan, namun karyawan tidak setuju karena tidak semua karyawan menggunakan atau mendapatkan fasilitas tersebut. Karyawan meminta keadilan dan kejelasan terkait gaji karyawan sesuai dengan kesepakatan diawal. Kedua, terdapat keterlambatan pembayaran upah oleh pemilik kepada karyawan, keterlambatan tersebut terjadi berturut-turut. Hal ini telah melanggar hak-hak karyawan, dimana mereka seharusnya mendapatkan gaji sesuai waktu yang telah ditentukan kedua belah pihak. Dari permasalahan keterlambatan pembayaran tersebut banyak dari para karyawan berhenti bekerja memilih bekerja di tempat lain. Dari uraian di atas, maka permasalahan yang hendak penulis kaji adalah (1) Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap praktek cara pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Ponorogo? (2) Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap ketidaktepatan pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Ponorogo?

Dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian lapangan (field research). Pendekatan penelitian ini dengan cara kualitatif. Adapun metodenya penulis menggunakan metode induktif, dan untuk mengolah datanya penulis menggunakan editing, organizing, dan penemuan hasil riset. Dalam penelitian ini landasan teori yang penulis gunakan adalah teori akad *ijārah* dalam Hukum Islam.

Dari ulasan skripsi ini penulis menyimpulkan bahwa (1) praktek cara pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Ponorogo sesuai dengan Hukum Islam dan diperbolehkan, karena telah sesuai dengan syarat dan rukun *ijārah* dalam pengupahan, terpenuhinya syarat sah *ijārah*, (2) keterlambatan pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Ponorogo tidak sesuai dengan Hukum Islam dan tidak diperbolehkan, karena merupakan perbuatan yang melanggar terhadap hak-hak para karyawan untuk mendapat upah secara tepat waktu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan manusia tidak dapat hidup sendiri, melainkan membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukannya, antara lain hubungan tukar menukar, jual beli, sewa menyewa, pinjam meminjam, dan sebagainya. Di mana semua kegiatan tersebut tidak dapat dihindari dengan cara berkelompok.

Terjadi sunnatullah bahwasannya manusia bermasyarakat saling tolong menolong antara satu dengan yang lainnya. Sebagai makhluk sosial manusia menerima dan memberikan andil kepada orang lain dengan cara bermuamalah untuk memenuhi hajat hidup dan mencapai kemajuan dalam hidupnya. Adapun dalam memenuhi hajat hidup tersebut, manusia saling bekerja sama yang terwujud dalam sebuah perjanjian (akad).

Pengertian perjanjian (akad) dari segi etimologi adalah ikatan antara dua perkara, sedangkan secara umum pengertian perjanjian (akad) dalam arti luas hampir sama dengan pengertian akad dari segi bahasa menurut pendapat ulama Syafi'iyah, Malikiyah, dan Hanabilah, yaitu segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan keinginannya sendiri, seperti wakaf, talak, pembebasan atau sesuatu yang pembentukannya membutuhkan keinginan dua orang seperti jual-beli, perwakilan, dan gadai.¹

¹ Rachmat Syafe'I, Fiqih Muamalah (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 43-44.

Salah satu akad yang sering digunakan untuk melakukan sebuah perjanjian adalah *ijārah*. *Al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru*, yang berarti *al-iwādhū* (ganti), menurut pengertian *syara'* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Sementara *al-ijārah* juga diartikan sebagai upah, sewa, jasa atau imbalan, sehingga pengertian *al-ijārah* secara lebih luas adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

Sedangkan dalam konteks KUH Perdata *ijārah* disebut sebagai sewa-menyewa. Sewa menyewa adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk memberikan kepada pihak lainnya kenikmatan dari suatu barang, selama waktu tertentu dan dengan pembayaran sejumlah harga yang besarnya sesuai dengan kesepakatan. Dengan demikian unsur esensial dari sewa menyewa sebagaimana yang diatur dalam KUH Perdata adalah kenikmatan/manfaat, uang sewa, dan jangka waktu.²

Agar dalam kerjasama tersebut tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak serta terpeliharanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan, dalam agama Islam pelaksanaan *ijārah* sangat diperhatikan, karena pengupahan atau penggantian jasa ini terjadi antara 2 belah pihak. Maka kedua belah pihak yang mengadakan akad harus menentukan besar kecilnya upah menurut kesepakatan dan keridhaan bersama. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam al-Qur'an surat an-Nisa' ayat 29 :

²Abdul Ghofur Anshori, Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Yogyakarta: Citra Media, 2006), 45.

pesat telah berdampak semakin banyaknya unit usaha baru yang dirintis oleh masyarakat baik yang berskala kecil, menengah maupun yang berskala besar.

Salah satu contoh dari merembaknya bisnis perseorangan adalah Rumah Makan “Mbok Mingkem” Ponorogo bertempat di Jl. Kumbokarno. No. 03 Ponorogo. Rumah makan ini didirikan pada tanggal 28 Maret tahun 2013 dan bergerak di bidang kuliner, menjual beberapa makanan khas Jawa, dengan menu andalan ayam setan dan menjual berbagai makanan dan minuman lain.⁴

Dalam menjalankan hal tersebut, semua tidak bisa lepas dari adanya kerjasama antara pemilik dan para pekerja. Dalam penerimaan karyawan di rumah makan “MM” ini dengan beberapa persyaratan, antara lain fotocopy KTP, fotocopy ijazah, foto 4x6, beserta surat lamaran. Adapun karyawan yang ada di Mbok Mingkem Ponorogo berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, yakni dari lulusan SMA, SMP, dan juga ada yang masih menempuh studi sebagai mahasiswa dari perguruan tinggi di Ponorogo.⁵

Pemilik rumah makan Mbok Mingkem juga telah mengatur masalah jam kerja bagi karyawan, dengan membagi jam kerja dalam satu hari menjadi 2 waktu atau shift, yaitu jam 07.00-15.00 siang, dan jam 14.00-22.00 malam.

Dalam melakukan pekerjaannya para karyawan “Mbok Mingkem” di bagi menjadi 3 bagian, yaitu pramu saji, juru masak, dan karyawan yang bertugas membuat minuman.

⁴ Adrin, wawancara, Ponorogo, 04 Juli 2016.

⁵ Ibid.

Adapun beberapa bentuk pelaksanaan pengupahan karyawan dan fasilitas yang diperoleh oleh karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” adalah:

1. Gaji Pokok;
2. Gaji Bonus;
3. Makan dan Minum 3x Sehari;
4. Tempat untuk menginap.

Jadi untuk seluruh karyawan di rumah makan Mbok Mingkem mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 600.000 untuk pramu saji, Rp. 750.000 untuk bagian juru masak, dan Rp. 700.000 untuk bagian pembuat minuman.⁶

Perbedaan tersebut dikarenakan adanya beban dan tanggung jawab yang berbeda antara masing-masing pekerjaan, untuk pramu saji standar pengupahan tersebut dilihat dari pekerjaan karyawan yang hanya mengantar makanan dan minuman dan melayani semua tamu dengan baik dan ramah. Hal demikian membuat upah pramu saji sedikit di bawah dari pada bagian-bagian yang lain, karena resiko untuk pekerjaan tersebut tergolong rendah. Adapun untuk upah juru masak berada di atas dari pramu saji karena hal ini menyangkut keberhasilan daripada suatu rumah makan untuk tetap menjaga kualitas rasa makanan dan menjadi tujuan perusahaan rumah makan untuk dapat dipercaya oleh masyarakat. Karyawan juru masak bertugas di bagian belakang untuk memasak sesuai dengan standar kelayakan masakan yang sudah ditentukan. Selanjutnya untuk karyawan yang bertugas membuat

⁶ Fardina, wawancara, Ponorogo, 04 Juli 2016..

berbagai minuman tidak jauh berbeda dengan juru masak, pembuat minuman dituntut untuk membuat minuman sesuai standar kelayakan yang sudah ada pada rumah makan “Mbok Mingkem”.⁷

Untuk masalah tanggung jawab para karyawan, penulis merasa bahwa hal tersebut sudah menjadi kewajiban dan resiko dalam setiap pekerjaan. Akan tetapi yang menjadi permasalahan adalah upah bagi karyawan tersebut apabila dikaitkan dengan Upah Minimum Regional (UMR) wilayah Ponorogo relatif lebih rendah dan tidak sesuai dengan keinginan para karyawan. Sebab UMR kabupaten Ponorogo sebesar Rp. 1.283.000.⁸

Adapun semua dari gaji pokok tersebut dalam bentuk uang tunai dan beberapa fasilitas lainnya. Fasilitas tersebut antara lain makan dan minum 3x sehari dan tempat untuk menginap ataupun hanya bermalam bagi para karyawan di tempat bekerja. Jika antara upah pokok dengan fasilitas tersebut diuangkan maka sekitar Rp. 1.250.000.⁹

Akan tetapi, setelah penulis melakukan pengamatan langsung bahwa, tidak semua karyawan menikmati dan menggunakan fasilitas yang ada. Untuk penginapan saja tidak semua karyawan Mbok Mingkem menggunakannya, banyak dari karyawan yang memutuskan untuk bermalam di rumah mereka masing-masing. Begitu juga dengan fasilitas makan 3x sehari, tidak semua karyawan mendapatkannya. Maka dari itu para karyawan merasa dalam pengupahan tersebut kurang adil dan menginginkan upah yang sama antara yang menggunakan fasilitas dan tidak. Para karyawan hanya menginginkan

⁷ Fardina, wawancara, Ponorogo, 04 Juli 2016.

⁸ www.lacasacomics.com/2015/12/daftar-umr-dan-umk-jawa-timur.html?m=1

⁹ Fardina, wawancara, Ponorogo, 04 Juli 2016.

upah yang jelas dan sesuai dengan UMR Kabupaten Ponorogo. Sekilas sistem upah dengan cara tersebut menguntungkan salah satu pihak dan tidak ada penetapan upah yang pasti bagi para karyawan. Terlihat bahwa penetapan jumlah upah karyawan di rumah makan Mbok Mingkem kurang jelas, dimana seharusnya besaran upah sewa di awal perjanjian telah diketahui oleh kedua belah pihak.

Dalam penentuan upah karyawan Mbok Mingkem di sini merupakan permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut oleh penulis terhadap sistem pengupahan yang sepenuhnya merupakan kebijakan perusahaan secara sepihak tanpa keridhaan antara kedua belah pihak.

Dalam permasalahan di sini terdapat juga ketidaktepatan pemberian upah/gaji yang diberikan oleh pemilik rumah makan kepada para karyawan, yang seharusnya menjadi hak mereka untuk segera mendapatkan upah sesuai dengan kesepakatan di awal kapan gaji tersebut akan diberikan. Hal tersebut tidak terjadi satu atau dua kali saja, tentu sangat menentukan terhadap semangat dan kinerja para karyawan, dan lebih berakibat buruk tidak sedikit dari para karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” yang memutuskan untuk berhenti bekerja guna mencari pekerjaan yang lain yang sesuai dengan kebutuhan hajat hidupnya. Dan hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan bermuamalah dalam Islam dalam menyegerakan kewajiban memberikan upah kepada para pekerja.

Dengan adanya permasalahan tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dan membahasnya lebih dalam mengenai praktek sistem

pengupahan karyawan dan membahas masalah tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Karyawan Di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo”**.

B. Penegasan Istilah

1. Hukum Islam adalah hukum yang bersumber pada nash al-Qur'an dan hadist serta bersumber pada pendapat para ulama yang bermuatan dalam kitab fiqh baik klasik maupun kontemporer.¹⁰
2. Upah merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan-kebutuhan fisiologi, keterjaminan dan egoistik.
3. Rumah makan merupakan usaha yang menyajikan hidangan kepada masyarakat serta menyediakan tempat guna menikmati hidangan, dan juga menetapkan biaya tertentu untuk makanan dan pelayanannya.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap praktek cara pengupahan karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo?
2. Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap ketidaktepatan waktu pengupahan karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap cara pengupahan karyawan di Rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo?

¹⁰Abdul Wahab Khalaf, Kaidah-kaidah Hukum Islam (Yogyakarta: Rajawali Press, 1991), 157.

2. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap ketidaktepatan waktu pengupahan karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo?

E. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Untuk kepentingan Ilmiah

Merupakan bahan penelitian awal untuk pengembangan ilmu fiqh dan dapat digunakan sebagai penelitian lanjutan, sehingga memberikan peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menggali informasi lebih lanjut.

2. Untuk kepentingan terapan

Dengan studi ini diharapkan agar para pemilik usaha memberikan upah yang sesuai kepada para pekerja dan sesuai dengan konsep syariat Islam.

F. Telaah Pustaka

Pembahasan tentang praktek pengupahan sudah banyak dibahas oleh beberapa penelitian terdahulu, dengan hal ini dapat sebagai tambahan rujukan agar terjadi kesinambungan yang dapat saling melengkapi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi tambahan pelengkap dalam hal rujukan yang dapat penulis sertakan, diantaranya:

Skripsi oleh Ema Melati dengan judul Analisis Fiqh terhadap Jasa Penjahit Pakaian “Mawar” Ronowijayan Siman Ponorogo. Dalam penelitian tersebut telah dibahas permasalahan terkait *ijārah* yang sudah memenuhi

syarat dan rukun yang terdapat dalam *ijārah* beserta penyelesaian wanprestasi yang terjadi akibat tidak adanya ketepatan waktu dari pihak penjahit.¹¹

Skripsi oleh Shofiana Eka Aulia dengan judul Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Mekanisme Pengupahan Penebangan Pohon di Desa Tepas Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi, tahun 2014. Penelitian ini membahas masalah penetapan besaran upah yang diberikan kepada penenbang pohon, dimana upah tersebut dilakukan oleh masyarakat pengguna jasa dan pemilik alat penebang pohon dan pekerja penebang pohon di Desa Tepas telah sesuai dengan fiqh ijarah karena penetapan besaran upahnya telah dijelaskan dan disepakati oleh kedua belah pihak di awal sebelum pekerjaan yang dimaksud terlaksana.¹²

Sikripsi oleh Jainuri dengan judul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Ponorogo, skripsi tahun 2006. Dalam penelitian tersebut telah dibahas dasar penetapan upah yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi secara umum telah sesuai dengan hukum Islam, yakni disamping menggunakan prinsip rasionalitas juga melihat kebutuhan hidup layak (KHL) sebagai dasar pertimbangan penentuan UMK. Hanya saja tidak terjadi perjanjian atau kesepakatan langsung antara pihak majikan dan pekerja.¹³

¹¹ Ema Melati, *Analisis Fiqh terhadap Jasa Penjahit Pakaian "Mawar" Ronowijayan Siman Ponorogo*, (Skripsi: STAIN Ponorogo).

¹² Shofiana Eka Aulia, *Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Mekanisme Pengupahan Penebangan Pohon di Desa Tepas Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi*, (skripsi: STAIN ponorogo, tahun 2014).

¹³ Jainuri, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Ponorogo*, (skripsi: STAIN ponorogo tahun 2006).

Skripsi oleh Zulkhairil Hadi Syam dengan skripsi berjudul “Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqih Mu’amalah” pada tahun 2011 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan kesimpulan akhir bahwa, pengupahan pada perusahaan home industri konveksi di daerah Pulo Kalibata Jakarta Selatan, menggunakan sistem upah borongan. Dimana tiap karyawannya di upah berdasarkan jumlah hasil produksi yang bisa diproduksi. Hal tersebut sesuai dengan aplikasi *jū’alah* dalam konteks fiqh muamalah. Selain itu, ada beberapa karyawan yang di upah berdasarkan waktu yaitu karyawan bagian pengemasan. Hal itu sesuai dengan aplikasi *ijārah* dalam konteks fiqh mu’amalah, karyawan tersebut menerima upah setiap minggunya.

Mekanisme pengupahan di Home industri konveksi yang ada di Pulo Jakarta Selatan belum menjalankan ketentuan-ketentuan dalam keabsahan suatu akad. Walaupun secara akad di home indsutri ini menjalankannya secara benar, akan tetapi dalam hal penentuan jumlah upah masih jauh dari ketentuan fiqh yang mengharuskan prinsip suka sama suka. Sehingga karyawan hanya menerima ketetapan upah dari pimpinan, tidak berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP).¹⁴

Skripsi oleh Bayu Aji Santoso dengan judul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian di G’Bol Cafe Yogyakarta, Fakultas Syariah dan Hukum Islam UIN Kalijaga Yogyakarta tahun 2013. Dengan kesimpulan akhir bahwa, akad yang digunakan dalam hal sistem penggajian adalah

¹⁴ Zulkhairil Hadi Syam, *Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqih Mu’amalah* (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011).

menggunakan lisan dan semua rukun dan syarat telah terpenuhi. Adapun dalam penetapan gaji secara garis besar telah tercermin prinsip keadilan yang bermakna proporsional yaitu keadilan distributif dan keadilan harga kerja, prinsip kebajikan. Dalam pemenuhan kebutuhan hidup layak, telah tercermin prinsip kelayakan, yaitu layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan serta layak sesuai pasaran. Adapun dalam sistem kerja, pihak Gbol Cafe masih kurang menerapkan prinsip keadilan terkait fasilitas tempat tinggal, durasi waktu kerja, apabila di nominalkan akan terlihat perbedaan hasil akhir dari jumlah intensif yang diterima karyawan.¹⁵

Dari berbagai tulisan itu tidak ada yang sama dengan milik penulis. Jika ada kemiripan bisa dijadikan rujukan.

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian terhadap kasus yang terjadi di lapangan atau terjadi di masyarakat. Karena penelitian ini terjadi di Ponorogo dan disebut field research.

Dalam hal ini penulis mengambil kasus di bisnis perseorangan Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo bertempat di Jl. Kumbokarno. 03.

2. Pendekatan penelitian

¹⁵ Bayu Aji Santoso, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian di G'bol Café Yogyakarta* (Skripsi UIN Kalijaga Yogyakarta, 2013).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu tata cara penelitian dengan menggunakan pengamatan atau wawancara.¹⁶

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik antara lain: alamiah, manusia sebagai instrumen, menggunakan metode kualitatif, analisis data secara induktif, diskriptif, lebih mementingkan proses dari pada hasil, adanya fokus, adanya kriteria untuk keabsahan data, desain penelitian bersifat sementara dan hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama.¹⁷

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena berangkat dari kejadian yang terjadi di masyarakat, dan data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain dan juga data yang disajikan dalam bentuk kata-kata atau gambar bukan dalam angka.

3. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo Jl. Kumbokarno No. 03 yang merupakan pusat dari anak cabang Mbok Mingkem Madiun.

4. Data Penelitian

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

- a. Data tentang praktek pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Jl. Kumbokarno No. 03 Ponorogo.

¹⁶ Lexy J. Moeloeng, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), 11.

¹⁷ Ibid., 8-13.

- b. Data tentang standar pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Jl. Kumbokarno No. 03 Ponorogo.
- c. Data tentang penyelesaian ketidaktepatan waktu pengupahan di rumah makan Mbok Mingkem Jl. Kumbokarno No. 03 Ponorogo.

5. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud dengan 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 karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Jl. Kumbokarno No. 03 Ponorogo, yaitu para karyawan.
- b. Informan yaitu pihak pemilik usaha kuliner di rumah makan Mbok Mingkem Jl. Kumbokarno No. 03 Ponorogo.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melihat praktek pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Jl. Kumbokarno No. 03 Ponorogo untuk mendapatkan data yang diperlukan.

b. Wawancara

Merupakan cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden, data yang didapat dari hasil wawancara ini merupakan tolak ukur untuk menilai kebenaran data (informasi).

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data-data mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan praktek pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Jl. Kumbokarno No. 03 Ponorogo.

7. Teknik Pengolahan Data

- a. Editing yaitu memeriksa kembali data yang telah terkumpul dalam hal kejelasan dan keselarasan dengan data-data lainnya.
- b. Organizing yaitu menyusun data yang telah diperoleh secara sistematis dalam rangka memaparkan sesuai dengan rumusan masalah.
- c. Analisis data yaitu melakukan analisa berkelanjutan terhadap hasil pengorganisasian data yang dilakukan menggunakan dalil, kaidah, teori, dan sebagainya sehingga akan diperoleh kesimpulan atas pernyataan dalam rumusan masalah tersebut.

8. Analisa Data

Analisis data disebut pula pengolahan data dan penafsiran data. Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan,

sistematisasi, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.¹⁸

Adapun cara untuk menganalisa data penulis menggunakan metode induktif yaitu pembahasan yang dimulai dengan mengemukakan kenyataan-kenyataan yang bersifat khusus dengan kesimpulan yang bersifat umum.¹⁹

9. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reabilitas)²⁰, derajat kepercayaan keabsahan data (kredibilitas data) dan diadakan pengecekan dengan teknik pengamatan yang tekun, dan triangulasi.

a. Ketekunan pengamatan ini dilakukan dengan cara:

- 1) Mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol yang ada hubungannya dengan praktek pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Jl. Kumbokarno No. 03 Ponorogo.
- 2) Menelaahnya secara rinci sampai pada suatu titik, sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau

¹⁸ Etta Mamang Sungadji dan Sopiah, Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010), 198.

¹⁹ Sutrisno Hadi, Metodologi Reseach (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 47.

²⁰ Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif,...344.

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,
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dan pemahaman dalam skripsi ini, maka penulis mengelompokkan menjadi lima (V) bab, dan dari masing-masing bab tersebut terbagi menjadi beberapa sub-bab yang kesemuanya itu merupakan suatu pembahasan yang utuh yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran umum untuk memberi pola pemikiran keseluruhan skripsi ini yang meliputi: Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Telaah Pustaka, Metode Penelitian, Tahapan-tahapan Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : AKAD *IJĀRAH* DALAM HUKUM ISLAM

Bab ini merupakan landasan teori yang meliputi pengertian *ijārah*, Dasar Hukum *ijārah*, Rukun dan Syarat sah *ijārah*, dan beberapa ketentuan hukum dalam *ijārah*. Tinjauan umum tentang konsep upah dalam Islam sangat menekankan aspek kehidupan yang layak dan keterbukaan /transparasi, prinsip keadilan untuk memenuhi hak pekerja.

BAB III : GAMBARAN UMUM TENTANG PRAKTEK PENGUPAHAN KARYAWAN DI RUMAH MAKAN MBOK MINGKEM PONOROGO

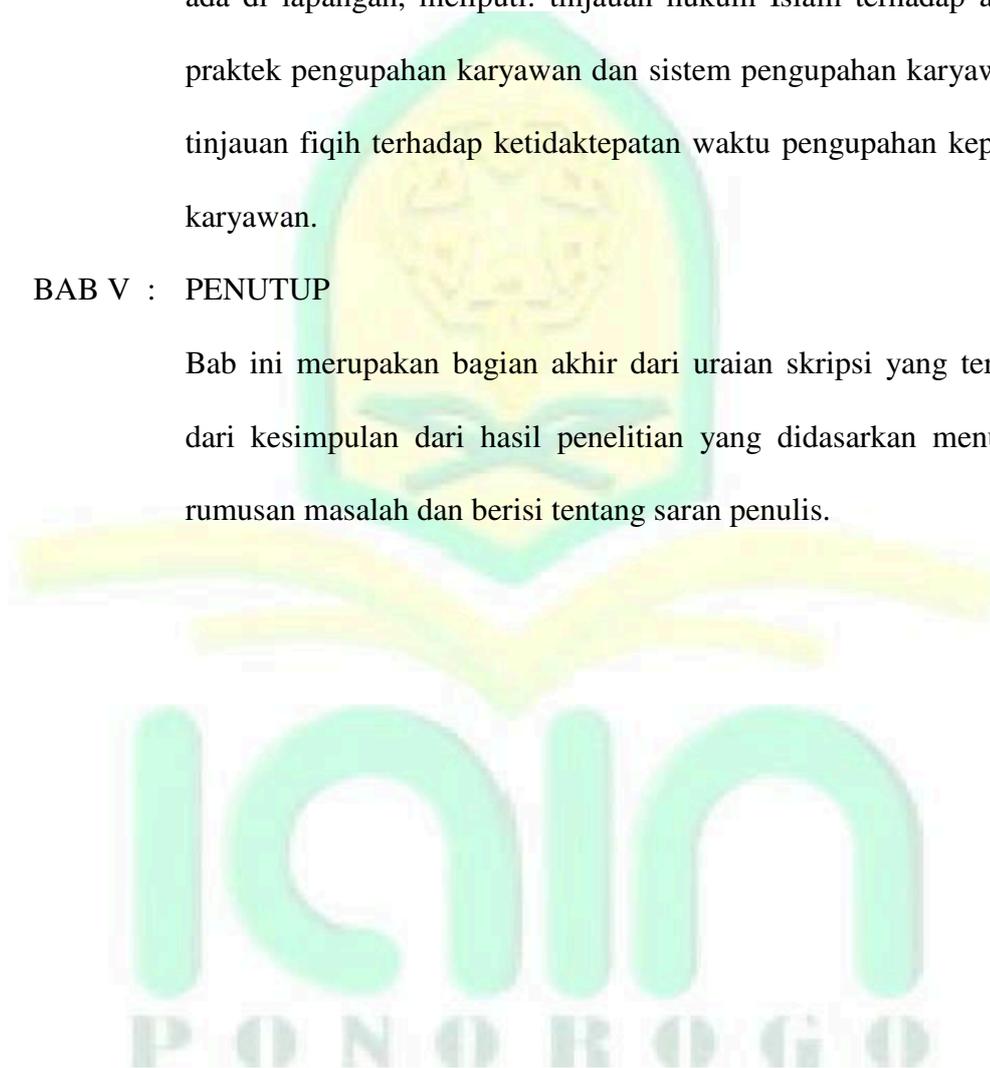
Bab ini berisi tentang data lapangan yang meliputi praktek pengupahan karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo, Sistem pengupahan yang diberikan pemilik usaha kepada karyawan, beserta penguraian masalah ketidaktepatan waktu pengupahan karyawannya.

BAB IV : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTEK PENGUPAHAN KARYAWAN MBOK MINGKEM PONOROGO

Bab ini merupakan analisa antara landasan teori dengan data yang ada di lapangan, meliputi: tinjauan hukum Islam terhadap akad praktek pengupahan karyawan dan sistem pengupahan karyawan, tinjauan fiqh terhadap ketidaktepatan waktu pengupahan kepada karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari uraian skripsi yang terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian yang didasarkan menurut rumusan masalah dan berisi tentang saran penulis.



BAB II

AKAD *IJARAH* DALAM HUKUM ISLAM

A. Pengertian *Ijārah*

Al-ijārah berasal dari kata al-ajr yang berarti al-*iwad* atau berarti ganti, dan ats-tsawab (pahala) dinamakan ajru (upah). Menurut pengertian syara', *ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.²¹

Menurut Hasbi Ash-Shidieqy mendefinisikan *ijārah* sebagai akad yang obyeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.²²

Menurut Idris Ahmad, upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.²³

Sedangkan menurut para ulama fiqih berbeda-beda dalam mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menurut ulama Hanafiyah, *ijārah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.²⁴
2. Menurut ulama Syafi'iyah, *ijārah* adalah akad suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.

²¹ Sayyid Sabiq, Fiqih Sunnah, Juz 12, ter. Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1996), 15.

²² Atik Abidah, Fiqh Muamalah, cet. I (Ponorogo: STAIN Press, 2006), 88.

²³ Ibid., 89.

²⁴ Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 114.

3. Menurut ulama Malikiyah dan Hanabilah, *ijārah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti. Ada yang menerjemahkan *ijārah* sebagai jual beli jasa atau upah mengupah, yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang.
4. Jumbuh ulama Fiqh berpendapat bahwa *ijārah* adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya.²⁵

Dari beberapa pendapat para ulama fiqh tersebut diatas dapat penulis sampaikan bahwa *ijārah* lebih kepada adanya kemanfaatan suatu barang atau tenaga dengan jalan penggantian atau biasa disebut upah.

Di dalam istilah Hukum Islam, orang yang menyewakan disebut *mu'ajjir*, orang yang menyewa disebut *mustajir*, benda yang disewakan disebut *ma'jūr* dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang disebut *ajrān* atau *ujrah*.²⁶

B. Dasar Hukum *Ijārah*

Ijārah disyari'atkan berdasarkan al-Qur'an, sunnah, dan *Ijma'*.

1. Dasar hukum *ijārah* dalam Al-Qur'an

Dalam surat Al-Baqarah ayat 233 diterangkan:



²⁵ Rachmat Syafe'I, Fiqih Muamalah (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), 121-122.

²⁶ Suhrawardi K Lubis, Hukum Ekonomi Islam (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 144.



“Dan jika kamu hendak beri anak-anak kamu menyusu kepada orang lain, maka tidak ada salahnya bagi kamu apabila kamu serahkan (upah) Yang kamu mahu beri itu Dengan cara Yang patut. dan bertaqwalah kamu kepada Allah, serta ketahuilah, Sesungguhnya Allah sentiasa melihat akan apa jua Yang kamu lakukan.”²⁷

Dalam surat Al-Qashas ayat 26-27 diterangkan:



“Salah seorang di antara perempuan Yang berdua itu berkata: "Wahai ayah, ambillah Dia menjadi orang upahan (mengembala kambing kita), Sesungguhnya sebaik-baik orang Yang ayah ambil bekerja ialah orang Yang Kuat, lagi amanah". Bapak perempuan itu berkata (kepada Musa): "Aku hendak mengahwinkanmu Dengan salah seorang dari dua anak perempuanku ini, Dengan syarat Bahawa Engkau bekerja denganku selama delapan tahun; Dalam pada itu, jika Engkau genapkan menjadi sepuluh tahun, maka Yang demikian itu adalah dari kerelaanmu sendiri. dan (ingatlah) Aku tidak bertujuan hendak menyusahkanmu; Engkau akan dapati Aku insya Allah, dari orang-orang Yang baik layanannya".²⁸

2. Dasar hukum *ijārah* dalam hadits:

²⁷ Depag RI, Al-Quran dan Tafsirnya (Jakarta: Depag RI, 2009), 343.

²⁸ Ibid., 613.

Hadist Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ibn Majah yang berbunyi :

عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صل الله وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

“Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya.” (HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Thabrani, dan Tirmidzi)²⁹

3. Landasan *Ijma’*

Mengenai diperbolehkannya sewa-menyewa, semua ulama bersepakat bahwa sewa-menyewa diperbolehkan. Tidak seorang ulama pun membantah kesepakatan (*ijma’*) ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.³⁰ Umat Islam pada masa sahabat telah berijma’ bahwa *ijārah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.³¹

C. Rukun dan Syarat Sah *Ijārah*

1. Rukun *Ijārah*

Secara yuridis agar perjanjian sewa-menyewa memiliki kekuatan hukum maka perjanjian tersebut harus memenuhi rukun dan syarat-syaratnya. Unsur terpenting yang harus diperhatikan yaitu kedua belah pihak cakap bertindak, dalam hukum Islam yaitu punya kemampuan untuk dapat membedakan yang baik dan yang buruk (berakal). Dalam hal ini Jumhur berpendapat, bahwa rukun *ijārah* ada empat:

²⁹ Ibn Majah, Sunan Ibnu Majah, Jilid 2 (Beirut : Dār al Fikri, 1415 h), 20.

³⁰ Suhendi, Fiqih Muamalah,...117.

³¹ Syafe’I, Fiqih Mumalah,...124.

- 1) ‘*Aqid* (orang yang berakad), di dalamnya ada dua pelaku yaitu *mu’jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *mustā’jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu.³²
- 2) Sighat akad, terdiri dari *ijab* dan *qābul*. *Ijab* adalah pernyataan pihak pertama mengenai isi perikatan yang diinginkan, sedangkan *qābul* adalah pernyataan pihak kedua untuk menerimanya.³³
- 3) *Ujrāh* (upah), yaitu disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
- 4) Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini :
 - a) Hendaklah barang yang menjadi obyek akad transaksi dapat dimanfaatkan kegunaannya.
 - b) Hendaklah barang yang menjadi obyek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa)
 - c) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut *syara*’, bukan sesuatu yang diharamkan.
 - d) Benda yang disewakan disyaratkan kekal ‘*ain* (zatnya) hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.³⁴

³² Suhendi, Fiqh Muamalah, ... 117.

³³ Ahmad Azhar Basyir, Asas-Asas Hukum Muamalat (Yogyakarta: UII Press, 2000), 65.

³⁴ Ibid., 170.

Di kalangan ulama fiqh terjadi perbedaan pendapat mengenai penentuan jumlah rukun *ijārah*.

Menurut pendapat dari Imam Syafi’I dan Imam Hambali menambahkan satu syarat lagi yaitu dewasa (baligh). Perjanjian sewa-menyewa yang dilakukan oleh orang belum dewasa menurut mereka tidak sah walaupun mereka sudah berkemampuan untuk membedakan mana yang baik dan yang buruk (berakal).³⁵

Ulama Mazhab Hanafi mengatakan, bahwa rukun *ijārah* hanya satu, yaitu ijab dan *qābul* saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewa-menyewa).³⁶

2. Syarat Sah *Ijārah*

Pihak-pihak yang melaksanakan akad *ijārah* wajib mengetahui hal-hal yang mengakibatkan sah dan tidaknya *ijārah*, agar dalam *ijārah* maupun tindakan pelakunya jauh dari perbuatan yang tidak dibenarkan oleh *syara'* dan untuk melindungi masyarakat, karena tidak sedikit orang Islam yang tidak memperhatikan aturan-aturan dalam mu'amalah serta aspek-aspeknya, sehingga mereka terjerumus pada perbuatan yang dilarang oleh agama.

- a) Menurut ulama Hanafiyah, *'aqid* (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal dan mumayyiz (kira-kira berumur 7 tahun), dan tidak diisyaratkan harus baligh. Akan tetapi, jika bukan barang

³⁵ Lubis, Hukum Ekonomi Islam, ... 145.

³⁶ Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam, cet.2 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 231.

milik sendiri, akad *ijārah* anak mumayyiz dipandang sah bila telah diizinkan walinya.³⁷

Dengan demikian, akad anak mumayyiz adalah sah, tetapi tergantung atas keridhaan walinya. Ulama Hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan orang yang akad harus mukallaf, yaitu baligh dan berakal, sedangkan anak mumayyiz belum dapat dikategorikan ahli akad.³⁸

- b) *Mu'jīr* adalah pemilik sah dari barang sewa, walinya atau orang yang menerima wasiat untuk bertindak sebagai wali.
- c) Masing-masing pihak rela untuk melakukan perjanjian sewa-menyewa. Bahwa di dalam perjanjian/akad sewa-menyewa tidak boleh mengandung unsur paksaan, karena adanya paksaan menyebabkan perjanjian yang dibuat menjadi tidak sah.
- d) Harus jelas dan terang mengenai obyek yang diperjanjikan. Maksudnya adalah setiap barang yang dijadikan obyek sewa-menyewa harus sudah ada dan statusnya jelas, yaitu benar-benar milik orang yang menyewakan.
- e) Obyek sewa-menyewa dapat digunakan sesuai dengan peruntukannya atau mempunyai nilai manfaat.
- f) Obyek sewa-menyewa dapat diserahkan.
- g) Kemanfaatan obyek yang diperjanjikan adalah yang dibolehkan oleh agama.

³⁷ Syafe'I, Fiqh Muamalah,...125

³⁸ Syafe'I, Fiqh Muamalah,...125.

h) Harus ada kejelasan mengenai berapa lama suatu barang itu akan disewa dan harga sewa atas barang tersebut.³⁹

Adapun pengertian dari akad adalah perbuatan seseorang atau lebih dalam mengikatkan dirinya terhadap orang lain. Selain itu juga merupakan timbulnya suatu perikatan antara *ijab* dan *qābul* dengan cara yang dibenarkan oleh syara' yang menetapkan adanya akibat-akibat hukum pada obyeknya. *Ijab* adalah pernyataan pihak pertama mengenai isi perikatan yang diinginkan, sedang *qābul* adalah pernyataan pihak kedua untuk menerimanya.⁴⁰ *Ijab* dan *qābul* itu diadakan dengan maksud untuk menunjukkan adanya sukarela timbal balik terhadap perikatan yang dilakukan oleh dua pihak yang bersangkutan.⁴¹

Suatu akad dipandang terjadi, apabila memperhatikan rukun-rukunnya, Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa rukun akad itu hanya satu, yaitu *sighat al-aqd*, sedangkan pihak-pihak yang berakad dan obyek akad, tidak termasuk rukun akad, tetapi syarat akad.

Sighat al-aqd merupakan rukun akad yang terpenting, karena melalui akad inilah diketahui maksud setiap pihak yang melakukan akad (transaksi). *Sighat al-aqd* dinyatakan melalui *ijab* dan *qābul*, dengan ketentuan:

- a. Tujuan akad itu harus jelas dan dapat dipahami.
- b. Antara *ijab* dan *qābul* harus dapat berkesesuaian.

³⁹Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), 72-73.

⁴⁰Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat*,...65.

⁴¹*Ibid.*, 66.

- c. Pernyataan ijab *qābul* itu harus sesuai dengan kehendak masing-masing dan tidak boleh ada yang meragukan.⁴²

Ulama selain Hanafiyah, menurut Jumhur (mayoritas) fuqaha, berpendapat bahwa akad memiliki tiga rukun, yaitu:

- (1) Orang yang akad (*‘āqid*), contoh penjual dan pembeli
- (2) Sesuatu yang diakadkan (*māqud ‘alaih*), contoh harga atau yang dihargakan
- (3) Sighat yaitu ijab dan *qābul*⁴³

Yang dimaksud dengan sighat akad adalah dengan cara bagaimana ijab dan *qābul* yang merupakan rukun-rukun akad itu dinyatakan.

Sighat akad dapat dilakukan dengan cara lisan, tulisan, atau isyarat yang memberi pengertian dengan jelas tentang adanya ijab dan *qābul* dan dapat juga berupa perbuatan yang telah menjadi kebiasaan dalam ijab dan *qābul*.

- (1) Sighat Akad secara Lisan

Cara alami untuk menyatakan keinginan bagi seseorang adalah dengan kata-kata. Maka, akad dipandang telah terjadi apabila ijab dan *qābul* dinyatakan secara lisan oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Dengan catatan bahwa ucapan yang disampaikan mudah dipahami oleh para pihak atau orang yang dituju.

- (2) Sighat Akad dengan Tulisan

⁴²Hasan, Berbagai Berbagai Macam Transaksi dalam Islam,...104.

⁴³Syafe’I, Fiqih Muamalah,...45.

Tulisan adalah cara alami kedua setelah lisan untuk menyatakan sesuatu keinginan. Maka jika dua pihak yang akan melakukan akad tidak ada di satu tempat, akad itu dapat dilakukan melalui surat yang dibawa seseorang utusan atau melalui pos.

Ijab dipandang telah terjadi setelah pihak kedua menerima dan membaca surat yang dimaksud. Jika dalam ijab tersebut tidak disertai dengan pemberian tenggang waktu, *qābul* harus segera dilakukan dalam bentuk tulisan atau surat yang dikirim via pos. bila disertai dengan pemberian tenggang waktu, pernyataan *qābul* supaya dilakukan sesuai dengan lama tenggang waktu tersebut.

(3) Sighat Akad dengan Isyarat

Apabila seseorang tidak mungkin menyatakan ijab dan *qābul* dengan perkataan karena bisu, akan dapat terjadi dengan isyarat. Namun, dengan syarat ia pun tidak dapat menulis sebab keinginan seseorang yang dinyatakan dengan tulisan lebih dapat meyakinkan daripada yang dinyatakan dengan isyarat.

Dengan syarat orang tersebut tidak bisa berbicara dan tidak bisa menulis, akan tetapi jika ia bisa menulis dan ia melakukan akad dengan isyarat maka akadnya tidak sah.⁴⁴

(4) Sighat Akad dengan Perbuatan

Cara lain untuk membentuk akad, selain secara lisan, tulisan atau isyarat, ialah dengan cara perbuatan. Misalnya, seorang pembeli

⁴⁴Anshori, Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia, ...28.

menyerahkan sejumlah uang tertentu, kemudian penjual menyerahkan barang yang dibelinya. Cara ini disebut dengan jual-beli dengan saling menyerahkan harga dan barang.

Agar *ijab* dan *qābul* benar-benar mempunyai akibat hukum, diperlukan adanya tiga syarat sebagai berikut:

- 1) *Ijab* dan *qābul* harus dinyatakan oleh orang yang sekurang-kurangnya telah mencapai *mumayyiz* (kira-kira berumur 7 tahun) yang menyadari dan mengetahui isi perkataan yang diucapkan hingga ucapan-ucapannya itu benar-benar menyatakan keinginan hatinya. Dengan kata lain, *ijab* dan *qābul* harus dinyatakan dari orang yang cakap melakukan tindakan-tindakan hukum.
- 2) *Ijab* dan *qābul* harus berhubungan langsung dalam suatu majelis apabila dua belah pihak sama-sama hadir, atau sekurang-kurangnya dalam majelis diketahui ada *ijab* oleh pihak yang tidak hadir.
- 3) *Ijab* dan *qābul* harus tertuju pada suatu obyek yang merupakan obyek akad.⁴⁵

D. Macam-Macam *Ijārah*

Dilihat dari segi obyeknya, *ijārah* dapat dibagi menjadi dua macam yaitu: *ijārah* yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan.

- a) *Ijārah* yang bersifat manfaat, misalnya sewa-menyewa rumah, tanah, kendaraan, toko, pakaian dan perhiasan.

⁴⁵Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat*,... 66-67.

b) *Ijārah* bersifat pekerjaan, ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijārah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang cuci, tukang sepatu, dan lain-lain. Lebih kepada pekerjaan kelompok atau berserikat. *Ijārah* yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah tangga, satpam, dan tukang kebun.⁴⁶

Dari berbagai pekerjaannya, *ijārah* dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. *Ijārah ‘ayan*, dalam hal ini terjadi sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.
- b. *Ijārah ‘amal*, dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia, dimana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan, *ijārah ‘amal* dibagi menjadi dua:

(1) Pihak yang harus melakukan pekerjaan disebut *ajīr*. Pengertian *ajīr* adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan bersama, antara pemberi pekerjaan (penyewa) dengan *ajīr* sendiri. Dalam hal ini *ajīr* dapat mengerjakan pekerjaan yang bersifat fisik maupun non fisik atau hal yang nampak.

(2) Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa).⁴⁷

Akad *ijārah* ini terkait dengan masalah upah mengupah.

Karena itu, pembahasannya lebih dititikberatkan kepada

⁴⁶Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam,...236.

⁴⁷Syafe'i, Fiqih Mumalah,...133.

pekerjaan atau buruh (*ajīr*). *Ajīr* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *ajīr* khusus (*khash*) dan *ajīr* umum (*mushtarak*).⁴⁸

1. *Ajīr* khash

Ajīr Khash adalah pihak yang harus melaksanakan pekerjaan dan sifat pekerjaannya ditentukan dalam hal yang khusus dan dalam jangka waktu tertentu, *Ajīr* khash tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.⁴⁹ Pada prinsipnya *ajīr* khash meliputi :

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

Ajīr khash tidak diperbolehkan bekerja kepada pihak lain dalam waktu-waktu tertentu, selama masih terikat dalam pekerjaan dari pihak penyewa, kecuali ada izin darinya. *Ajīr khash* tidak dibenarkan bekerja untuk diri sendiri selama masih dalam jam atau waktu tertentu melakukan pekerjaan sebagai *ajīr khash*, kecuali:

- a. Apabila ada izin dari pemberi pekerjaan (penyewa), seperti istirahat, makan, dan sebagainya.
- b. Bila ada ketentuan adat (kebiasaan) seperti melaksanakan ibadah. Sebagaimana ulama berpendapat bahwa ada ketentuan khusus, yaitu *ajīr khash* tidak dibenarkan menjalankan ibadah sunnah, seperti shalat sunnah, yang dapat mengurangi waktu kerja.

⁴⁸ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, cet.1 (Yogyakarta: Teras, 2011), 86.

⁴⁹ Syafe'I, *Fiqh Muamalah*,...133.

Obyek perjanjian kerja dalam *ajīr khash* adalah individu pekerja itu sendiri. Obyek di dalam perjanjian *ajīr khash* adalah waktu dan tenaga *ajīr* secara individu, apabila terjadi bahaya kerusakan dan kehilangan barang yang diamankan untuk dikerjakan *ajīr*, ditanggung oleh pemberi pekerjaan (penyewa)

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

- a) Ada unsur kesengajaan untuk merusak barang dan menghilangkan barang, maka *ajīr khash* harus mengganti.
- b) Ada unsur kelalaian dari *ajīr* sendiri.⁵⁰

2. *Ajir Mushtārak*

Ajīr mushtarak atau *ajīr* umum adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya umum dan tidak terbatas pada hal-hal (pekerjaan) tertentu yang bersifat khusus. Adapun obyek perjanjian kerja dalam *ajīr mushtarak* ialah pekerjaan dan hasilnya. Dengan demikian, pembayaran yang diberikan pemberi pekerjaan (penyewa) didasarkan atas:

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

⁵⁰Sudarsono, Pokok-pokok Hukum Islam (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), 426-428.

Berdasarkan dua ketentuan di atas, maka kedua belah pihak dapat saling menuntut apabila salah satu pihak tidak atau lalai memenuhi isi perjanjian yang telah ditetapkan oleh keduanya. Faktor waktu di dalam *ajīr* mushtarak bukan sesuatu yang mutlak harus disebutkan dalam perjanjian *ajīr* khash, di dalam *ajīr* mushtarak kedua belah pihak tidak memberi batas waktu, maka perjanjian tetap sah.⁵¹

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

- a. Jika kerusakan barang terjadi karena perbuatan atau kelalaian *ajīr* sendiri, maka *ajīr* wajib bertanggung jawab. Adapun dalam hal *ajīr* (pertama) mewakilkan pekerjaannya kepada orang lain dan perwakilan yang menjadi penyebab timbulnya kerusakan, maka yang bertanggung jawab tetap *ajīr* (pertama).
- b. Jika kerusakan terjadi karena perbuatan orang lain yang semestinya dapat dihindari, maka yang bertanggung jawab tetap *ajīr*, akan tetapi *ajīr* tidak bertanggung jawab apabila kerusakan tersebut dapat dihindari.⁵²

E. Cara Pengupahan

Pandangan orang tentang tingginya tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun, arti mencukupi sangat relatif dan tergantung sudut pandangan yang dipakai. Sisi lain dari mencukupi adalah

⁵¹Ibid., 428-429.

⁵²Sudarsono, Pokok-pokok Hukum Islam, ...430.

kewajaran. berapa sebenarnya tingkat upah yang wajar? Dalam sejarah pemikiran ekonomi dikenal berbagai madzhab yang masing-masing mempunyai konsep sendiri-sendiri tentang upah yang wajar.⁵³

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasa lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.⁵⁴

Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor yang menjadi sumber-sumber dari perbedaan upah yaitu:⁵⁵

1. Perbedaan jenis pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantaranya jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Kemampuan, keahlian, dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai

⁵³ Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 149.

⁵⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Rajawali Pers, 2009), 758.

⁵⁵ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, cet. 9 (Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 1997), 310

kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada segolongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, ketelitian, yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.

3. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobiltas faktor-faktor produksi, termasuk mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.⁵⁶

Dari ketiga sumber-sumber yang menjadi perbedaan tingkat upah, Hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkatan kerja. Hal ini karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan, dan hasil material.

Dalam tinjauan ekonomi dan sosial, seseorang yang bekerja dan bisa melangsungkan kehidupannya, maka hak seorang yang bekerja harus diberikan, berupa upah (imbalan). karena dengan upah manusia bisa memenuhi kebutuhannya dalam menjalankan roda kehidupan. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, kendaraan untuk bepergian, makanan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kehidupan dan lain sebagainya.

Dalam pemberian upah tersebut, si pemberi tentunya diharuskan untuk bersikap adil secara moral. Keadilan tercakup dalam “memberikan

⁵⁶ Panyaman P Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia, Cet. 2 (Jakarta: LPEEUI, 1998), 52

orang lain akan apa yang menjadi haknya”. Hal ini dikemukakan oleh Plato sebagaimana dikutip Muslehudin, apa yang menjadi hak setiap orang adalah dia harus diperlakukan sebagaimana harusnya, mengingat kapasitas dan kemampuannya, sementara apa yang menjadi hak darinya adalah tuntutan kinerja yang jujur dengan posisi yang diberikan kepadanya.⁵⁷

Agar dalam kerjasama tersebut tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak serta terpeliharanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan, dalam agama Islam pelaksanaan *ijārah* sangat diperhatikan, karena pengupahan atau penggantian jasa ini terjadi antara 2 belah pihak. Maka kedua belah pihak yang mengadakan akad harus menentukan besar kecilnya upah menurut kesepakatan dan keridhaan bersama. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam al-Qur’an surat an-Nisa’ ayat 29 :

“Wahai orang-orang Yang beriman, janganlah kamu makan (gunakan) harta-harta kamu sesama kamu Dengan jalan Yang salah (tipu, judi dan sebagainya), kecuali Dengan jalan perniagaan Yang dilakukan secara suka sama suka di antara kamu, dan janganlah kamu berbunuh-bunuhan sesama sendiri. Sesungguhnya Allah sentiasa Mengasihani kamu ”.⁵⁸

Berdasarkan hadist Nabi berikut adalah:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ.

⁵⁷Muhammad Muslehuddin, WACANA BARU: Manajemen dan Ekonomi Islam, Cet. I (Yogyakarta: IRCISOD, 2004), 165.

⁵⁸Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Tafsirnya, Jilid II (Jakarta: Depag RI, 2009), 153.

“Dari Abu Said Al-khudri r.a bahwa Nabi saw. Pernah berkata: “Barang siapa mencari orang yang akan makan upah, maka hendaklah dinayatakan kepadanya berapa upahnya”. (Riwayat Abdurrazik).⁵⁹

Pemberian upah atau imbalan dalam *ijārah* mestilah berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa yang tidak bertentangan dengan kebiasaan atau sesuai kepatutan atau jasa yang diterima.⁶⁰

F. Waktu Pembayaran Upah

1. Tepat Waktu

Upah pekerja adalah yang menjadi imbalan dari manfaat yang dinikmati. Harga upah pekerja dapat berupa benda berharga yang menjadi alat tukar menukar (uang) dan dapat pula berupa jasa atau manfaat, meskipun tidak dapat menjadi alat tukar menukar.⁶¹

Kemudian menurut Ahmad Azhar Basyir mensyaratkan bahwa harga upah pekerja dalam perjanjian *ijārah* harus diketahui dengan jelas, untuk menghindari terjadinya perselisihan. Apabila harga upah pekerja tidak dijelaskan sebelumnya, berarti *mustā'jir* akan mengikuti permintaan *mū'jir* atau *ajīr*. Misalnya apabila seseorang meminta kepada orang lain untuk memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain, tanpa lebih dahulu dijelaskan berapa upah yang harus dibayarkan, maka *muṣṭa'jir* dibebani membayar upah yang pantas, tetapi ukuran kepantasan kerja itu sebenarnya sangat relatif yaitu yang telah dipandang pantas oleh *ajīr*,

⁵⁹ Baihaqi, As-Sunan al-Kubro Lil Baihaqi, al-Maktabah as-Syamilah, Juz 6. 120

⁶⁰ Helmi Karim, Fiqih Muamalah (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 36.

⁶¹ Ahmad Azhar Basyir, Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1987), 38.

hingga sering masih terjadi tawar menawar setelah pekerjaan dimaksud selesai dikerjakan.⁶²

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

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.

Menurut Sayyid Sabiq dalam fiqh al-Sunnah disebutkan, bahwa hak menerima upah itu apabila:

a. Selesai bekerja.

Berdalilkan pada hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi saw, bersabda:

أَعْطُوا أَلَا جِزْرًا جَرَّهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringnya kering”.⁶³

b. Mengalirnya manfaat, jika *ijārah* untuk barang. apabila terdapat kerusakan pada ain (barang) sebelum dimanfaatkan dan sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, *ijārah* menjadi batal.

⁶² Ibid., 39.

⁶³ Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, *Ajr al Ajra'*, Juz. 7 (Beirut: Daār al-Fikr, 1996), 398.

- c. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
- d. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan sayarat, yaitu mempercepat bayaran.⁶⁴

Jadi adanya keterkaitan dengan pembayaran upah antara majikan dengan penerima hak (pekerja), jika *ijārah* dalam 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-Quran yang ada keterkaitannya dengan penentuan upah dijumpai dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nahl : 90:

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, dan berbuat kebaikan, serta memberi bantuan kepada kaum kerabat; dan melarang daripada melakukan perbuatan-perbuatan yang keji dan mungkar serta kezaliman. ia mengajar kamu (dengan suruhan dan laranganNya ini), supaya kamu mengambil peringatan mematuhiNya ”.⁶⁵

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan pemberi pekerjaan

⁶⁴ Sabiq, Fikih Sunnah,...27.

⁶⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid V (Jakarta: Depag RI, 2009), 372.

(majikan) untuk berlaku adil, bijaksana, dan dermawan kepada pekerjanya. Adil bermakna jelas dan transparan, prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan majikan. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.⁶⁶

Kejelasan upah tersebut terkait dengan kapan upah itu harus diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan di awal perjanjian, seperti dipenuhinya pemberian upah oleh majikan sesuai tanggal yang sudah diperjanjikan kedua belah pihak, dan dianjurkan untuk mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat pembayaran.

2. Tidak Tepat Waktu

Tentang pembayaran harga upah pekerja dapat diadakan syarat-syarat dalam perjanjian, apakah harus dibayar lebih dahulu atau dibayar kemudian, dibayar tunai atau diangsur dalam jangka waktu tertentu. Oleh karenanya, *mustā'jir* tidak diwajibkan membayar pada waktu perjanjian diadakan, kecuali bila terdapat syarat demikian dalam akad.⁶⁷

Jika *ijārah* dalam 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, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan

⁶⁶ Ahmad Ifham Sholihin, Buku Pintar Ekonomi Syariah (Jakarta: PT. Gramedia, 2010), 874.

⁶⁷ Basyir, Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah, ...28.

upahnya secara berangsur, sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'I dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika *mu'jir* menyerahkan tenaga kerja yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya, karena *musta'jir* sudah menerima jasa tenaganya.⁶⁸

Adapun yang dimaksudkan dengan waktu pembayaran upah dengan adanya ketidaktepatan waktu disini adalah, ketika pemberi kerja mengabaikan hak-hak dari pekerja untuk menerima upah sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan oleh keduanya.

Pembayaran dalam *ijārah* atau upah adalah sesuatu yang harus disegerakan. Seorang majikan tidak boleh menunda atau melambatkan penunaian *ijārah*/upah, padahal ia mampu membayarkannya dengan segera. Seperti halnya memberikan upah karyawan lebih dari tanggal pengupahan yang diperjanjikan.

Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan dzalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini Islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja. Adil juga bermakna proporsional. Pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu.⁶⁹

G. Berakhirnya *Ijārah*

Untuk berakhirnya akad *ijārah* adalah sebagai berikut:

⁶⁸ Abidah, Fiqih Muamalah,...94.

⁶⁹ Sholihin, Buku Pintar Ekonomi Syariah,...874.

1. Obyek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijārah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqh.
3. Menurut ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijārah* menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama akad *ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat, menurut mereka, boleh diwariskan dan ijarah sama dengan jual-beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.⁷⁰

⁷⁰ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 237.

BAB III

GAMBARAN UMUM TERHADAP PRAKTEK PENGUPAHAN

KARYAWAN DI RUMAH MAKAN MBOK MINGKEM PONOROGO

A. Keadaan Umum Lokasi Penelitian

1. Keadaan Geografis

Rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo terletak di Jl. Kumbokarno No. 03 desa/kelurahan Surodikraman, kecamatan Ponorogo, kabupaten Ponorogo. Mengenai letak geografisnya desa Surodikraman berbatasan dengan:

Tabel 3.1

Batas Wilayah Desa Surodikraman

Letak	Desa/Kelurahan	Kecamatan
Sebelah Utara	Kelurahan Bangunsari	Ponorogo
Sebelah Selatan	Kelurahan Tonatan, Purbosuman	Ponorogo
Sebelah Timur	Desa Sekaran	Siman
Sebelah Barat	Kelurahan Kepatihan	Ponorogo

(Sumber : Data Desa Surodikraman Tahun 2016)

Sebagaimana wilayah Indonesia yang beriklim tropis. Desa Surodikraman terdiri dari dua musim yaitu musim hujan terjadi pertengahan bulan November sampai bulan Mei, dan musim kemarau terjadi pada bulan Juni sampai bulan Oktober.

2. Keadaan Demografis

Berdasarkan data terakhir bulan Juli tahun 2016, Desa Surodikraman yang terdiri dari 2 lingkungan antara lain lingkungan

pesantren dan lingkungan dengan jumlah penduduknya yakni mencapai KK 5.132 orang. Dengan rincian :

Tabel 3.2
Jumlah Penduduk

Nomor	RT/RW	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Keterangan
-	-	2.541	2.591	5.132	
JUMLAH		2.541	2.591	5.132	

(Sumber : Data Desa Surodikraman Tahun 2016)

3. Keadaan Sosial dan Ekonomi

Lapangan pekerjaan sebagai petani masih mendominasi mata pencaharian penduduk Desa Surodikraman. Hal ini dibuktikan dengan luasnya lahan pertanian yang tersedia dan ada sebagian mereka yang bekerja sebagai pekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3

Struktur Mata Pencaharian Penduduk Desa Surodikraman

No.	Jenis Pekerjaan	laki-laki (orang)	perempuan (Orang)
1	Petani	82	9
2	Buruh Tani	59	116
3	Buruh migran perempuan	-	39
4	Buruh migran laki-laki	7	-
5	Pegawai Negeri Sipil	74	53
6	Pengrajin industri rumah tangga	1	-
7	Pedagang Keliling	3	7
8	Peternak	58	7
9	Dokter swasta	-	-
10	Bidan Swasta	-	1
11	Pensiunan TNI/POLRI	2	-

(Sumber : Data Desa Surodikraman Tahun 2016)

4. Keadaan Sosial Pendidikan

Dalam bidang pendidikan, Desa Surodikraman tergolong mempunyai pendidikan yang cukup baik. Hal ini diperoleh dari dokumen tahun 2016 dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Tingkat Pendidikan Penduduk

No.	Tingkatan Pendidikan	laki-laki (orang)	Perempuan (orang)
1	Usia 3-6 tahun yang belum masuk TK	30	88
2	Usia 3-6 tahun yang sedang TK/Playgrup	69	64
3	Usia 17-18 tahun yang tidak pernah sekolah	-	-
4	usia 17-18 tahun yang sedang sekolah	452	333
5	Usia 18-56 tahun tidak pernah sekolah	10	9
6	Usia 18-56 tahun tidak tamat SD	127	130
7	Usia 18-56 tahun tidak tamat SLTP	301	311
8	Usia 18-56 tahun tidak tamat SLTA	345	339
9	Tamat SD/ sederajat	301	311
10	Tamat SMP/ sederajat	335	339
11	Tamat SMA/ sederajat	274	331
12	Tamat D-1/ sederajat	3	5
13	Tamat D-2/ sederajat	2	3
14	Tamat D-3/ sederajat	7	8
15	Tamat S-1/ sederajat	224	235
16	Tamat S-2/ sederajat	-	-
17	Tamat S-3/ sederajat	-	-
18	Tamat SLB A	-	-
19	Tamat SLB B	-	-
20	Tamat SLB C	-	-
21	JUMLAH TOTAL	2550	2568

(Sumber : Data Desa Surodikraman Tahun 2016)

5. Keadaan Sosial dan Keagamaan

Penduduk yang bermukim di Desa Surodikraman merupakan masyarakat mayoritas beragama Islam. Mereka selalu taat dalam menjalankan agama yakni dengan mengadakan pengajian umum pada hari-hari besar agama. Pengajian dilakukan pada setiap hari-hari tertentu sesuai dengan lingkungan jama'ah masing-masing yaitu yasinan bergilir antar tempat.

Jumlah pemeluk Agama di Kelurahan Surodikraman, sebagai berikut:

Islam (4.957 orang); Kristen (102 orang); Hindu (0); katolik (82 orang); Budha (2 orang)⁷¹

B. Praktek Cara Pengupahan Karyawan di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo

Rumah Makan “Mbok Mingkem” Ponorogo bertempat di Jl. Kumbokarno. No. 03 Ponorogo. Rumah makan ini di dirikan pada tanggal 28 Maret tahun 2013 dan bergerak di bidang kuliner, dengan konsep menjual makanan yang bercita rasa pedas. Rumah makan tersebut didirikan oleh Bapak Adrin Sabatin. Rumah makan tersebut berlokasi didaerah Kota Ponorogo. Kebanyakan makanan yang diperjual-belikan adalah makanan khas Jawa. Akan tetapi seiring dengan perkembangan waktu dan tuntutan

⁷¹ Data Profil Desa dan Kelurahan Surodikraman Ponorogo Juli 2016.

persaingan pasar dalam bisnis kuliner, menjadikan Rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo memberikan selera baru kepada para konsumen, yakni dengan menyajikan masakan nusantara dan sampai saat ini Rumah makan “Mbok Mingkem” setiap harinya memberikan menu spesial kepada para pengunjung, menu spesial pun disajikan berbeda untuk setiap harinya.⁷²

Menurut penjelasan dari Bapak Adrin, ruang lingkup bidang usaha yang dijalankan oleh Rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo adalah bergerak di bidang makanan dengan sasaran penjualan seperti restoran, cafe, catering dan di kalangan pelajar, karyawan, keluarga serta masyarakat umum. Tujuan pendirian usaha rumah makan adalah mencari rizki yang halal untuk menghidupi keluarga dari pemilik Rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo serta mendapat berkah dan ridha dari Allah SWT. Tujuan yang lain dan yang menjadi cita-cita dari rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo adalah membangun sarana lapangan pekerjaan bagi mereka yang belum mempunyai pekerjaan dan bisa menjadi berkah dan rizki bagi masyarakat umum.

Jumlah karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo tahun 2016 telah mengalami peningkatan dalam jumlah karyawan dan sudah mempunyai 21 orang, yang diantaranya adalah dalam posisi koki penggorengan, koki menu utama, pembuat minuman, koki nasi, pelayan, koki

⁷² Adrin, Wawancara, Ponorogo, 12 September 2016.

sambal, dan kasir. Berikut adalah nama-nama karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo :⁷³



⁷³ Ibid.

Tabel 3.5
Identitas Karyawan

No.	Nama Karyawan	Bagian	Asal Daerah
1	Wahyu	Juru masak	Ponorogo
2	Masruri	Juru masak	Ponorogo
3	Desi	Juru masak	Ponorogo
4	Indah	Juru masak	Ponorogo
5	Ruly. L	Pembuat Minuman	Ponorogo
6	Indra	Pembuat Minuman	Ponorogo
7	Saiful Ramdhoni	Juru masak Menu Utama	Ponorogo
8	Sifa'urrasyidin	Juru masak Menu Utama	Ponorogo
9	Wiji	Juru masak Nasi	Ponorogo
10	Rista	Juru masak Nasi	Ponorogo
11	Niken	Pramu saji	Ponorogo
12	Yanti	Pramu saji	Ponorogo
13	Farid	Juru masak Sambal	Ponorogo
14	Anggra	Kasir	Ponorogo
15	Yuli	Kasir	Ponorogo
16	Kholil	Pramu saji	Ponorogo
17	Purnomo	Pramu saji	Ponorogo
18	Vita	Pramu saji	Ponorogo
19	Dika	Pramu saji	Ponorogo
20	Yusna	Pramu saji	Ponorogo
21	Rizky	Pramu saji	Ponorogo ⁷⁴

(Sumber : Data Desa Surodikraman Tahun 2016)

Dalam penerimaan karyawan di rumah makan “MM” ini dengan beberapa persyaratan, antara lain fotocopy KTP, fotocopy ijazah, foto 4x6, beserta surat lamaran. Adapun karyawan yang ada di Mbok Mingkem Ponorogo berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, yakni dari lulusan SMA, SMP, dan juga ada yang masih menempuh studi sebagai mahasiswa dari perguruan tinggi di Ponorogo.

⁷⁴ Adrin, Wawancara, Ponorogo, 12 September 2016.

Adapun tatacara dalam akad penerimaan karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo terjadi secara langsung, dimana akad yang dilakukan oleh kedua belah pihak antara pemilik rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo dengan karyawan dan akad/perjanjian tersebut ini dilakukan di kediaman Bapak Adrin selaku pemilik rumah makan. Perjanjian tersebut dilakukan dengan lisan saja, dan telah disepakati bersama secara langsung dan mengikat kedua belah pihak.

Dalam isi perjanjian atau akad yang berlangsung telah menimbulkan tanggungjawab antara keduanya. Adapun isi dari perjanjian tersebut adalah menurut ibu Fardina menjelaskan bahwa tatacara, jam kerja, posisi pekerjaan, besaran upah dan tanggung jawab yang harus di pegang teguh oleh para karyawan setelah dinyatakan diterima oleh pihak rumah makan. Ibu Fardina juga telah mengatur masalah jam kerja bagi karyawan, dengan membagi jam kerja dalam satu hari menjadi 2 waktu atau shift, yaitu jam 07.00-15.00 siang, dan jam 14.00-22.00 malam.⁷⁵

Dalam melakukan pekerjaannya para karyawan “Mbok Mingkem” di bagi menjadi 3 bagian, yaitu pramu saji, juru masak, dan karyawan yang bertugas membuat minuman.

Adapun beberapa bentuk pelaksanaan pengupahan karyawan dan fasilitas yang di peroleh oleh karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” adalah:

5. Gaji Pokok;

⁷⁵ Fardina, Wawancara, Ponorogo, 15 September 2016.

6. Gaji Bonus;
7. Makan dan Minum 3x Sehari;
8. Tempat untuk menginap.

Menurut penuturan dari Bapak Adrin selaku pemilik rumah makan, bahwa untuk seluruh karyawan di rumah makan Mbok Mingkem mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 600.000 untuk pramu saji, Rp. 750.000 untuk bagian juru masak, dan Rp. 700.000 untuk bagian pembuat minuman. Untuk gaji bonus tersebut diberikan hanya bersifat insidental saja, pada saat ada acara tambahan dan promo makanan.

Perbedaan tersebut dikarenakan adanya beban dan tanggung jawab yang berbeda antara masing-masing pekerjaan, untuk pramu saji standar pengupahan tersebut dilihat dari pekerjaan karyawan yang hanya mengantar makanan dan minuman dan melayani semua tamu dengan baik dan ramah. Hal demikian membuat upah pramu saji sedikit dibawah daripada bagian-bagian yang lain, karena resiko untuk pekerjaan tersebut tergolong rendah.⁷⁶

Adapun untuk upah juru masak berada diatas dari pramu saji karena hal ini menyangkut keberhasilan daripada suatu rumah makan untuk tetap menjaga kualitas rasa makanan dan menjadi tujuan perusahaan rumah makan untuk dapat dipercaya oleh masyarakat. Karyawan juru masak bertugas di bagian belakang untuk memasak sesuai dengan standar kelayakan masakan yang sudah di tentukan. Selanjutnya untuk karyawan yang bertugas membuat berbagai minuman tidak jauh berbeda dengan juru masak, pembuat minuman

⁷⁶ Adrin, Wawancara, Ponorogo, 15 September 2016.

dituntut untuk membuat minuman sesuai standar kelayakan yang sudah ada pada rumah makan Mbok Mingkem.

Hal tersebut telah sesuai dengan tanggung jawab karyawan adalah bekerja dengan baik, serta menjalankan semua SOP rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo dengan baik dan benar, mengikuti dan menjalankan semua peraturan yang ada dan sudah ditetapkan di “Mbok Mingkem” serta bertanggung jawab atas standar pelayanan serta makanan yang diperjual belikan atau disajikan kepada konsumen.⁷⁷

Adapun menurut penuturan dari Bapak Adrin, semua dari gaji pokok tersebut dalam bentuk uang tunai dan beberapa fasilitas lainnya. Fasilitas tersebut antara lain makan dan minum 3x sehari dan tempat untuk menginap ataupun hanya bermalam bagi bara karyawan di tempat bekerja. Jika antara upah pokok dengan fasilitas tersebut di uangkan maka sekitar Rp. 1.250.000 setara dengan UMR wilayah Kabupaten Ponorogo.⁷⁸

Namun, di awal dalam proses perjanjian antara kedua belah pihak tersebut, pemilik rumah makan hanya memberikan penjelasan terkait gaji pokok bagi karyawan dengan nominal masing-masing sesuai dengan posisi karyawan yang ada, tidak disebutkan terkait dengan gaji tambahan yang bisa menyetarakan dengan UMR Kabupaten Ponorogo.

Setelah perjanjian tersebut berlangsung, ternyata terjadi ketidaksepakatan antara karyawan Mbok Mingkem dengan pemiliknya. Hal ini diakui oleh karyawan yang bernama Wahyu, dimana menurut

⁷⁷ Adrin, Wawancara, Ponorogo, 15 September 2016.

⁷⁸ Ibid.

penuturannya seharusnya pemilik dari rumah makan tersebut menjelaskan terkait gaji pokok yang disetarakan dengan UMR Kabupaten Ponorogo dengan mengakumulasikan gaji pokok dengan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh pihak rumah makan.⁷⁹

Akan tetapi pihak karyawan tidak mengetahui hal tersebut di awal perjanjian, dan akibatnya di tengah perjanjian yang sedang berlangsung pihak karyawan merasa dirugikan, Karena menurut penuturan dari salah satu karyawan yang bernama Rizky, bahwa tidak semua karyawan menikmati dan menggunakan fasilitas yang ada. Untuk penginapan saja tidak semua karyawan Mbok Mingkem menggunakannya, banyak dari karyawan yang memutuskan untuk bermalam di rumah mereka masing-masing. Begitu juga dengan fasilitas makan 3x sehari, tidak semua karyawan mendapatkannya. Maka dari itu para karyawan merasa dalam pengupahan tersebut kurang adil dan menginginkan upah yang sama antara yang menggunakan fasilitas dan tidak. Para karyawan hanya menginginkan upah yang jelas dan sesuai dengan UMR kabupaten Ponorogo.

Sekilas sistem upah dengan cara tersebut menguntungkan salah satu pihak dan tidak ada penetapan upah yang pasti bagi para karyawan. Terlihat bahwa penetapan jumlah upah karyawan di rumah makan Mbok Mingkem kurang jelas, dimana seharusnya besaran upah sewa di awal perjanjian telah diketahui oleh kedua belah pihak.⁸⁰

⁷⁹ Wahyu, Wawancara, Ponorogo, 25 September 2016.

⁸⁰ Rizky, Wawancara, Ponorogo, 25 September 2016.

C. Waktu Pengupahan Karyawan di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo

Menurut Sayyid Sabiq dalam fiqh al-Sunnah disebutkan, bahwa hak menerima upah itu apabila telah selesai bekerja. Berdasarkan pada hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi saw, bersabda:

أَعْطُوا أَلَا جَيْرًا جَرَّ هُرْ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ

“Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering”.⁸¹

Dan dianjurkan untuk mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat pembayaran.

Upah tidak menjadi milik dengan (hanya sekedar) akad, menurut madzhab Hanafi. Mensyaratkan mempercepat upah dan menanggukannya sah, seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menangguk yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguk, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.

Adapun pada prakteknya yang terjadi di Rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo, menurut penuturan dari pemilik rumah makan adalah telah terjadi kesepakatan di awal perjanjian bahwa pemberian upah karyawan diberikan pada tanggal 28 setiap akhir bulan, dan perjanjian tersebut dilakukan atas dasar suka dan rela hingga akhirnya menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.

⁸¹ Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, *Ajr al Ajra*, Juz. 7 (Beirut: Daar al-Fikr, 1996), 398.

Namun, menurut penuturan dari salah satu karyawan yang bernama Rully, bahwa pada praktek pengupahan pun pernah terjadi permasalahan keterlambatan pembayaran. Dimana keterlambatan pembayaran telah terjadi tidak hanya sekali ataupun dua kali saja, “sepertinya pernah terjadi 4 bulan berturut-turut”, menurut penuturan dari saudara Rully. Menurut pernyataan dari karyawan, bahwa keterlambatan itu wajar, jika memang sebelumnya bisa diperjanjikan di awal perjanjian terkait perjanjian penangguhan waktu atau penundaan waktu pembayaran, bisa jarak antara lebih 5 hari dari penetapan tanggal pengupahan yang normal. Hal ini diharapkan karyawan agar hak-hak sebagai karyawan dapat terpenuhi setelah selesai bekerja, guna memenuhi kebutuhan hidupnya pribadi ataupun keluarga.⁸²

Menurut salah satu karyawan Mbok Mingkem bernama Yuli bahwa, dalam permasalahan tersebut selama keterlambatan pembayaran terjadi penundaan selama lebih dari satu minggu dan tidak ada penyelesaiannya sama sekali, dengan cara diangsur kah atau seperti apa yang harus dijalankan sebagai kewajiban dari pemilik rumah makan.

Hal tersebut tentu sangat menentukan terhadap semangat dan kinerja para karyawan, dan lebih berakibat buruk tidak sedikit dari para karyawan di rumah makan Mbok Mingkem yang memutuskan untuk berhenti bekerja guna mencari pekerjaan yang lain yang sesuai dengan kebutuhan hajat hidupnya. Dan hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan bermuamalah dalam Islam dalam menyegerakan kewajiban memberikan upah kepada para pekerja.⁸³

⁸² Kholil, Wawancara, Ponorogo, 25 September 2016.

⁸³ Yuli, Wawancara, Ponorogo, 25 September 2016.

Menurut pernyataan dari pemilik rumah makan “Mbok Mingkem” Bapak Adrin memberikan penjelasan bahwa, terjadinya keterlambatan memang telah terjadi di awal-awal bulan tahun 2016. Hal demikian terjadi dikarenakan terdapat sedikit permasalahan yang terjadi di dalam manajemen keuangan dari rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo.⁸⁴

Menurut pemilik rumah makan juga membenarkan bahwa, memang keterlambatan pembayaran tersebut menimbulkan kerugian terhadap proses produksi dan kinerja dari para karyawan, tidak sedikit dari karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja setelah terjadi keterlambatan yang dilakukan tidak saja sekali dua kali dalam hal pengupahan karyawan.

Setelah terjadi hal demikian, pihak Mbok Mingkem berusaha lebih baik dan menata dalam sistem pengupahan karyawan, dimana hari selanjutnya agar tidak terjadi keterlambatan dalam hal pengupahan karyawan.⁸⁵

⁸⁴ Adrin, Wawancara, Ponorogo, 25 September 2016.

⁸⁵ Ibid.

BAB IV

ANALISA HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTEK PENGUPAHAN KARYAWAN DI RUMAH MAKAN MBOK MINGKEM PONOROGO

A. Analisa Hukum Islam Terhadap Praktek Cara Pengupahan Karyawan di Rumah Makan “Mbok Mingkem” Ponorogo

Rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo terletak di Jl. Kumbokarno No. 03 desa/kelurahan Surodikraman, kecamatan Ponorogo, kabupaten Ponorogo. Rumah makan ini di dirikan pada tanggal 28 Maret tahun 2013 dan bergerak di bidang kuliner, dengan konsep menjual makanan yang bercita rasa pedas, dan dengan jumlah karyawan mencapai 21 orang, yang diantaranya adalah posisi koki penggorengan, koki menu utama, pembuat minuman, koki nasi, pelayan, koki sambal, dan kasir.

Adapun beberapa bentuk pelaksanaan pengupahan karyawan dan fasilitas yang di peroleh oleh karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” adalah:

9. Gaji Pokok;
10. Gaji Bonus;
11. Makan dan Minum 3x Sehari;
12. Tempat untuk menginap.

Dalam praktek pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem ini dalam pelaksanaan sighthat *ijab-qabūl* dengan cara lisan, di mana kedua belah pihak dalam menyatakan keinginan bagi seseorang adalah

dengan kata-kata. Hal ini terdapat pada perjanjian penerimaan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem antara pemilik dengan para pekerja, dan sighthat ijab qabul tersebut secara langsung menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing. Sighthat ijab *qabūl* secara lisan dapat dilaksanakan dengan catatan bahwa ucapan yang disampaikan mudah dipahami oleh para pihak atau orang yang dituju, dan yang paling penting adalah maksud dan tujuan sama serta kerelaan dari kedua belah pihak tetap ada. Karena *ijab-qabūl* itu diadakan untuk menunjukkan adanya suka rela terhadap perjanjian yang dilakukan kedua belah pihak yang bersangkutan dan akad yang dibuat harus mencerminkan keridhaan dari semua pihak yang melakukan akad.

Di samping itu, sighthat *ijab-qābul* telah dilakukan secara langsung dalam satu majelis, yakni pihak pemilik memberikan penjelasan terkait bahwa tatacara, jam kerja, posisi pekerjaan, besaran upah dan tanggung jawab yang harus di pegang teguh oleh para karyawan. Melihat dari adanya isi perjanjian yang harus dijalankan karyawan tersebut, bisa dikategorikan *ijārah ‘amal*, dan termasuk merupakan bagian dari *ajir khāsh*, dimana *Ajīr* Khash adalah pihak yang harus melaksanakan pekerjaan dan sifat pekerjaannya ditentukan dalam hal yang khusus dan dalam jangka waktu tertentu, *Ajīr* khash tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.

Setelah itu pemilik/majikan melakukan perjanjian dan menyepakati besar kecilnya upah bagi karyawan yang telah disepakati kedua belah pihak (pihak pemilik rumah makan dengan pekerja), maka pada saat itu juga *ijab-qabūl* dilakukan. mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 600.000 untuk pramu

saji, Rp. 750.000 untuk bagian juru masak, dan Rp. 700.000 untuk bagian pembuat minuman.⁸⁶ Untuk gaji bonus tersebut diberikan hanya bersifat insidental saja, pada saat ada acara tambahan dan promo makanan.

Perbedaan tersebut di karenakan adanya beban dan tanggung jawab yang berbeda antara masing-masing pekerjaan, untuk pramu saji standar pengupahan tersebut dilihat dari pekerjaan karyawan yang hanya mengantar makanan dan minuman dan melayani semua tamu dengan baik dan ramah. Hal demikian membuat upah pramu saji sedikit dibawah daripada bagian-bagian yang lain, karena resiko untuk pekerjaan tersebut tergolong rendah.⁸⁷

Adapun untuk upah juru masak berada diatas dari pramu saji karena hal ini menyangkut keberhasilan daripada suatu rumah makan untuk tetap menjaga kualitas rasa makanan dan menjadi tujuan perusahaan rumah makan untuk dapat dipercaya oleh masyarakat. Karyawan juru masak bertugas di bagian belakang untuk memasak sesuai dengan standar kelayakan masakan yang sudah di tentukan. Selanjutnya untuk karyawan yang bertugas membuat berbagai minuman tidak jauh berbeda dengan juru masak, pembuat minuman dituntut untuk membuat minuman sesuai standar kelayakan yang sudah ada pada rumah makan Mbok Mingkem.

Hal tersebut telah sesuai dengan tanggung jawab karyawan adalah bekerja dengan baik, serta menjalankan semua SOP rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo dengan baik dan benar, mengikuti dan menjalankan semua peraturan yang ada dan sudah ditetapkan di “Mbok Mingkem” serta

⁸⁶ Adrin, Wawancara, Ponorogo, 15 September, 2016.

⁸⁷ Adrin, Wawancara, Ponorogo, 15 September 2016.

bertanggung jawab atas standar pelayanan serta makanan yang diperjual belikan atau disajikan kepada konsumen.⁸⁸

Adapun menurut penuturan dari Bapak Adrin, semua dari gaji pokok tersebut dalam bentuk uang tunai dan beberapa fasilitas lainnya. Fasilitas tersebut antara lain makan dan minum 3x sehari dan tempat untuk menginap ataupun hanya bermalam bagi para karyawan di tempat bekerja. Jika antara upah pokok dengan fasilitas tersebut di uangkan maka sekitar Rp. 1.250.000 setara dengan UMR wilayah Kabupaten Ponorogo.⁸⁹

Dalam proses perjanjian antara kedua belah pihak tersebut, pemilik rumah makan hanya memberikan penjelasan terkait gaji pokok bagi karyawan dengan nominal masing-masing sesuai dengan posisi karyawan yang ada, tidak disebutkan terkait dengan gaji tambahan yang bisa menyetarakan dengan UMR Kabupaten Ponorogo. Gaji pokok tersebut diberikan dengan jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan posisi masing-masing pekerjaan.

Pengupahan karyawan tersebut menimbulkan kesepakatan antara kedua belah pihak dan secara langsung menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing. Namun, kemudian saat berlangsungnya akad *ijārah* atau sebelum berakhirnya akad *ijārah* tersebut, karyawan mengetahui bahwa gaji karyawan disetarakan dengan UMR Ponorogo, dengan cara mengakumulasikan gaji pokok dengan fasilitas-fasilitas rumah makan, namun karyawan tidak setuju karena tidak semua karyawan menggunakan atau

⁸⁸ Adrin, Wawancara, Ponorogo, 15 September 2016.

⁸⁹ Ibid.

mendapatkan fasilitas tersebut. karyawan meminta keadilan dan kejelasan terkait gaji karyawan sesuai dengan kesepakatan diawal.

Setelah perjanjian tersebut berlangsung, ternyata terjadi ketidaksepakatan antara karyawan Mbok Mingkem dengan pemiliknya. Hal ini diakui oleh karyawan yang bernama Wahyu, dimana menurut penuturannya seharusnya pemilik dari rumah makan tersebut menjelaskan terkait gaji pokok yang disetarakan dengan UMR Kabupaten Ponorogo dengan mengakumulasikan gaji pokok dengan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh pihak rumah makan.⁹⁰

Akan tetapi pihak karyawan tidak mengetahui hal tersebut di awal perjanjian, dan akibatnya di tengah perjanjian yang sedang berlangsung pihak karyawan merasa dirugikan, Karena menurut penuturan dari salah satu karyawan yang bernama Rizky, bahwa tidak semua karyawan menikmati dan menggunakan fasilitas yang ada. Untuk penginapan saja tidak semua karyawan Mbok Mingkem menggunakannya, banyak dari karyawan yang memutuskan untuk bermalam di rumah mereka masing-masing. Begitu juga dengan fasilitas makan 3x sehari, tidak semua karyawan mendapatkannya. Maka dari itu para karyawan merasa dalam pengupahan tersebut kurang adil dan menginginkan upah yang sama antara yang menggunakan fasilitas dan tidak. Para karyawan hanya menginginkan upah yang jelas dan sesuai dengan UMR kabupaten Ponorogo.

⁹⁰ Wahyu, Wawancara, Ponorogo, 25 September 2016.

Sekilas sistem upah dengan cara tersebut menguntungkan salah satu pihak dan tidak ada penetapan upah yang pasti bagi para karyawan. Terlihat bahwa penetapan jumlah upah karyawan di rumah makan Mbok Mingkem kurang jelas, dimana seharusnya besaran upah sewa di awal perjanjian telah diketahui oleh kedua belah pihak.⁹¹

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan akad *ijārah* atau perjanjian upah mengupah itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaan agar tidak merugikan salah satu pihak, serta terpelihara pula maksud-maksud mulia yang diinginkan oleh agama.

Akad atau perjanjian merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan keabsahan akad tersebut. Keabsahan akad dalam suatu transaksi merupakan unsur yang harus dipenuhi agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan di kemudian hari. Keabsahan yang melekat pada suatu akad seperti syarat dan rukunnya. Suatu akad akan menjadi sah dan mengikat para pihak apabila terpenuhi syarat tersebut, baik dari segi subyek ataupun obyek serta semua yang berkaitan dengan akad. Di samping itu faktor terpenting dalam suatu transaksi adalah adanya kerelaan antara kedua belah pihak, sehingga terhindar atau keluar dari suatu ikatan yang tidak berdasarkan oleh *syara'*.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Agar dalam kerjasama tersebut tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak serta

⁹¹ Rizky, Wawancara, Ponorogo, 25 September 2016.

dan yang buruk (berakal), akad dilakukan atas dasar suka sama suka atau kerelaan dari kedua belah pihak.

Terdapat *sighat* (ucapan) *ijab-qābul* atau serah terima antara *mu'jir* dan *musta'jir*. Sighat akad dapat dilakukan dengan cara lisan, tulisan, atau isyarat yang memberi pengertian dengan jelas tentang adanya *ijab* dan *qabūl* dan dapat juga berupa perbuatan yang telah menjadi kebiasaan dalam *ijab* dan *qabūl*.

Dalam hukum Islam, agar akad benar-benar mempunyai akibat hukum terhadap obyek akad, diperlukan beberapa syarat. Adapun syarat tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Ijab* dan *qabūl* harus dinyatakan dari orang yang cakap melakukan tindakan-tindakan hukum.
2. *Ijab* dan *qabūl* harus berhubungan langsung dalam suatu majelis apabila dua belah pihak sama-sama hadir, atau sekurang-kurangnya dalam majelis diketahui ada *ijāb* oleh pihak yang tidak hadir.
3. *Ijab* dan *qabūl* harus tertuju pada suatu obyek yang merupakan obyek akad.⁹⁴

Jadi dapat disimpulkan bahwa, pada praktek cara pengupahan karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo dimana para pekerja di rumah makan Mbok Mingkem melakukan pernyataan tidak setuju atas ketidaksesuaian kejelasan upah karyawan, dimana penjelasan terkait harga upah karyawan di awal perjanjian tidak sama dengan kenyataan yang diterima

⁹⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat* (Yogyakarta: UII Press, 2000), 66-67

oleh karyawan. Akan tetapi hal tersebut bukan termasuk permasalahan yang membatalkan akad *ijārah*, karena pernyataan ketidaksetujuan yang terjadi di tengah-tengah berlangsungnya akad dilakukan sepihak oleh karyawan. Dalam perjanjian pengupahan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo ini dilakukan oleh pihak-pihak yang sudah baligh, perjanjian dilakukan dalam satu majelis, dan telah terjadi kesepakatan di awal perjanjian antara kedua belah pihak. Dalam proses praktek cara pengupahan karyawan telah sesuai dengan syarat dan rukun *ijārah*, sesuai dengan hukum Islam dan diperbolehkan.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Ketidaktepatan Waktu Pengupahan Karyawan di Rumah Makan “Mbok Mingkem” Ponorogo

Adapun dalam praktek pengupahan karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” ini adalah telah terjadi kesepakatan di awal perjanjian bahwa pemberian upah karyawan diberikan pada tanggal 28 setiap akhir bulan, dan perjanjian tersebut dilakukan atas dasar suka dan rela hingga akhirnya menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.

Selama keterlambatan pembayaran terjadi penundaan selama lebih dari satu minggu dan tidak ada penyelesaiannya sama sekali, hal ini telah dibenarkan oleh pemilik rumah makan terkait keterlambatan dalam pemberian upah pekerjanya. Pemilik rumah makan “Mbok Mingkem” memberikan penjelasan bahwa, terjadinya keterlambatan memang telah terjadi di awal-awal bulan tahun 2016. Hal demikian terjadi dikarenakan terdapat sedikit

permasalahan yang terjadi di dalam manajemen keuangan dari rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo.⁹⁵

Menurut pemilik rumah makan juga membenarkan bahwa, memang keterlambatan pembayaran tersebut menimbulkan kerugian terhadap proses produksi dan kinerja dari para karyawan, tidak sedikit dari karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja setelah terjadi keterlambatan yang dilakukan tidak saja sekali dua kali dalam hal pengupahan karyawan.⁹⁶

Upah pekerja adalah yang menjadi imbalan dari manfaat yang dinikmati. Harga upah pekerja dapat berupa benda berharga yang menjadi alat tukar menukar (uang) dan dapat pula berupa jasa atau manfaat, meskipun tidak dapat menjadi alat tukar menukar.⁹⁷

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.

Menurut Sayyid Sabiq dalam fiqh al-Sunnah disebutkan, bahwa hak menerima upah itu apabila:

e. Selesai bekerja.

Berdalilkan pada hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi saw, bersabda:

أَعْطُوا أَلَا جَيْرًا جَزَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringnya kering”.⁹⁸

⁹⁵ Adrin, Wawancara, Ponorogo, 25 September 2016.

⁹⁶ Adrin, Wawancara, Ponorogo, 25 September 2016.

⁹⁷ Helmi Karim, Fiqih Muamalah (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 36.

⁹⁸ Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, *Ajr al Ajra'*, Juz. 7 (Beirut: Daar al-Fikr, 1996), 398.

- f. Mengalirnya manfaat, jika *ijārah* untuk barang. apabila terdapat kerusakan pada ain (barang) sebelum dimanfaatkan dan sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, *ijārah* menjadi batal.
- g. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
- h. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.⁹⁹

jika *ijārah* dalam 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, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur, sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi’I dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika mu’jir menyerahkan tenaga kerja yang disewa kepada musta’jir, ia berhak menerima bayarannya, karena musta’jir sudah menerima jasa tenaganya.¹⁰⁰

Adapun yang dimaksudkan dengan waktu pembayaran upah dengan adanya ketidaktepatan waktu disini adalah, ketika pemberi kerja mengabaikan hak-hak dari pekerja untuk menerima upah sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan oleh keduanya.

Pembayaran dalam ijarah atau upah adalah sesuatu yang harus disegerakan. Seorang majikan tidak boleh menunda atau melambat-lambatkan

⁹⁹ Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah, Juz 13, terj. Kamaluddin A Marzuki (Bandung: PT. Al-Ma’arif, 1987), 27.

¹⁰⁰ Atik Abidah, Fiqih Muamalah (Ponorogo: STAIN PO Press, 2006), 94.

penunaian *ijārah*/upah, padahal ia mampu membayarkannya dengan segera. Seperti halnya memberikan upah karyawan lebih dari tanggal pengupahan yang diperjanjikan.

Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan dzalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat.

Jadi dapat disimpulkan terkait dengan adanya keterlambatan upah karyawan oleh rumah makan “Mbok Mingkem”, hal tersebut telah terjadi penundaan selama lebih dari satu minggu dan tidak ada penyelesaiannya sama sekali. Ketidaktepatan waktu pembayaran seharusnya dapat dihindari dengan menggunakan penangguhan waktu beberapa hari setelah tanggal pembayaran upah dilaksanakan. Keterlambatan disini terjadi selama beberapa bulan dan telah melanggar hak-hak para pekerja/buruh dalam mendapatkan upahnya setelah menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi saw, bersabda:

أَعْطُوا أَلَا جَيْرًا جَزَاءَ هُوَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ

“Berikanlah olehmu upah orang bayaran sebelum keringatnya kering”.¹⁰¹

¹⁰¹ Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, *Ajr al Ajra*, Juz. 7 (Beirut: Daar al-Fikr, 1996), 398.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Menurut tinjauan hukum Islam terhadap praktek cara pengupahan karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo dilakukan oleh pihak-pihak yang sudah dewasa/baligh, perjanjian dilakukan dalam satu majelis, perjanjian dilakukan dengan cara lisan dan telah terjadi kesepakatan/keridhaan di awal perjanjian antara kedua belah pihak. Dalam proses praktek cara pengupahan karyawan telah sesuai dengan syarat dan rukun *ijārah*, sesuai dengan hukum Islam dan diperbolehkan.
2. Menurut tinjauan hukum Islam mengenai keterlambatan pengupahan karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo adanya keterlambatan upah karyawan oleh rumah makan “Mbok Mingkem”, hal tersebut telah terjadi penundaan selama lebih dari satu minggu dan tidak ada penyelesaiannya sama sekali. Hal tersebut telah melanggar hak-hak daripada para pekerja untuk mendapatkan upah secara tepat waktu.

B. Saran-saran

1. Diharapkan kepada pemilik rumah makan “Mbok Mingkem” selaku pemberi kerja, agar lebih terbuka terkait dengan besaran upah karyawannya, keterbukaan tersebut dapat di berikan penjelasan langsung kepada karyawan pada saat perjanjian di awal. Mengatur kembali keadilan dalam sistem pengupahan antara yang menggunakan fasilitas di rumah makan dan yang tidak menggunakan fasilitas.
2. Diharapkan kepada pihak pemilik rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo agar lebih serius menanggapi terhadap permasalahan keterlambatan pengupahan karyawan. Pemilik rumah makan harus melakukan perjanjian tambahan terkait dengan keterlambatan pengupahan, apabila terulang kembali dengan melakukan perjanjian penangguhan pembayaran, dengan cara melebihkan tenggang waktu pembayaran upah misalkan lima hari setelah tanggal pengupahan yang semestinya. Jika tidak ada halangan dalam pengupahan, maka tidak diperbolehkan juga dalam penangguhan waktu tersebut. Islam menganjurkan dalam hal mempercepat pembayaran, menunaikan hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidah, Atik. *Fiqh Muamalah*. cet.1. Ponorogo: STAIN Press. 2006.
- Anshori, Abdul Ghofur Anshori. *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2010.
- Aulia, Shofiana Eka. *Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Mekanisme Pengupahan Penebangan Pohon di Desa Tepas Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi*. skripsi: STAIN ponorogo. 2014
- Baihaqi, As-Sunan al-Kubro Lil Baihaqi. *al-Maktabah as-Syamilah*. Juz 6. 120
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalat*. Yogyakarta: UII Press. 2000.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*. Bandung: PT. Al-Ma'arif. 1987
- BR, Arfida. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003
- Damanhuri, Aji. *Metode Penelitian Muamalah*. Ponorogo: STAIN Ponorogo. 2010
- Depag RI. *Al-Quran dan Tafsirnya*. Jakarta: Depag RI,. 2009
- Hasan, Ali. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. cet.2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004
- Ibn Majah. *Sunan Ibnu Majah*. Jilid 2. Beirut : Da'ar al Fikri. 1415 h
- Jainuri. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Ponorogo*. skripsi: STAIN ponorogo. 2006
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT.Grafindo Persada. 1997.
- Khalaf, Abdul Wahab. *Kaidah-Kaidah Hukum Islam*. Yogyakarta: Rajawali Press. 1991
- Lubis, Suhrawardi K.. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2000
- Melati, Ema. *Analisis Fiqh terhadap Jasa Penjahit Pakaian "Mawar" Ronowijayan Siman Ponorogo*, Skripsi: STAIN ponorogo.
- Moeloeng, Lexy J. Moeloeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2009.

- Mujahidin, Ahmad. *Kewenangan dan Prosedur Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah di Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2010.
- Muslehuddin, Muhammad. *WACANA BARU: Manajemen dan Ekonomi Islam*. cet. I. Yogyakarta: IRCISOD. 2004
- Qomarul Huda, Fiqh Muamalah, cet.1. Yogyakarta: Teras, 2011
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. 2009
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah*. Juz 13. ter. Kamaluddin A. Marzuki. Bandung: PT. Al-Ma'arif. 1987
- Santoso, Bayu Aji. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian di G'bol Café Yogyakarta*. Skripsi UIN Kalijaga Yogyakarta. 2013
- Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia. 2010
- Simanjuntak, Panyaman P. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*,. cet. 2. Jakarta: LPEEUI. 1998
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*. cet. 9. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada. 1997
- Syafe'I, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2001.
- Syam, Zulkhairil Hadi. *Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqh Mu'amalah*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2011
- Syam, Zulkhairil Hadi. *Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqh Mu'amalah*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2011.
- www.lacasacomics.com/2015/12/daftar-umr-dan-umk-jawa-timur.html?m=1
- Yuliatin, Eka. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Jasa Pengiriman Paket Pos (Studi kasus di PT. POS dan Giro Ponorogo)*. Skripsi STAIN Ponorogo. 2005.
- Zakiyah, Isna Rahmawati. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Sewa-menyewa Mobil di Rental Mobil "Ran's Jaya Transport"*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2011.