

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK KERJA
KARYAWAN DI KEDAI SUSU FRESHMILK
NOLOGATEN PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

NURIYATUL MARIYAM

NIM 210215103

Dosen Pembimbing:

IKA RUSDIANA, M.A.

NIP. 198612052015032002

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

2019

ABSTRAK

Mariyam, Nuriyatul. NIM. 210215103. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Kerja Karyawan Di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo*. Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Ika Rusdiana, M.A

Kata kunci : *Ijārah*, Praktik Kerja, Sistem Pengupahan.

Kontrak kerja (akad) merupakan mekanisme utama untuk menjelaskan hak dan kewajiban baik bagi majikan maupun karyawan. Kontrak kerja harus menjelaskan secara spesifik tentang kondisi kerja yang meliputi bentuk pekerjaan, upah, dan juga perizinan bagi karyawan. Secara keseluruhan ada empat sebab yang menjadikan fasid suatu akad meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya, yaitu penyerahan yang menimbulkan kerugian, *gharar*, syarat-syarat fasid, dan riba. Kedai Susu Freshmilk juga menjelaskan mekanisme kontrak kerja. Akan tetapi, kontrak kerja antara pemilik kedai dan karyawan tidak menjelaskan secara spesifik kondisi kerja berupa perizinan, sehingga hal tersebut bisa menimbulkan kesamaran (*gharar*).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap akad sewa jasa karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo? 2) Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap implementasi sewa jasa karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo?

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, hasil wawancara, dan bukan angka-angka.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1) Menurut analisis hukum Islam terhadap akad sewa jasa karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo yang dilakukan antara pemilik kedai dan karyawan (*al-Āqidāni*) tidak sesuai dengan hukum Islam. Akad di sini sudah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya. Hal tersebut menjadikan suatu akad terbentuk dan mempunyai wujud yuridis syar'i. Namun kontrak kerja disini tidak menjelaskan secara spesifik tentang kondisi kerja seperti perizinan karyawan yang menyangkut kesejahteraan karyawan itu sendiri. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan (*gharar*) pekerjaan. Akad yang telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya, apabila syarat-syarat keabsahannya tidak terpenuhi, akad dianggap tidak sah. Akad ini disebut akad fasid. Karena akad telah memenuhi rukun dan syaratnya tetapi belum memenuhi syarat keabsahannya. 2) Menurut analisis hukum Islam terhadap implementasi sewa jasa karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo belum sesuai dengan hukum Islam, karena pihak kedai belum mengimplementasikan keadilan dalam aktifitas ekonomi berupa aturan prinsip muamalah. Kedai Susu Freshmilk dalam menjalankan kewajibannya belum memperhatikan para pekerjanya. Karyawan tidak mendapatkan hak istirahat ketika karyawan sakit dan juga adanya pemotongan gaji dan penggantian jam yang merugikan pihak karyawan.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Nuriyatul Mariyam
Nim : 210215103
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Kerja
Karyawan Di Kedai Susu Freshmilk Nologaten
Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 21 Juni 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah



Hj. AtikAbidah, M.S.I.
NIP.197605082000032001

Menyetujui,
Pembimbing

Ika Rusdiana, M.A
NIP. 198612052015032002



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Nuriyatul Mariyam
NIM : 210215103
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Sewa Jasa Karyawan Di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 14 Agustus 2019

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

Hari : Rabu
Tanggal : 21 Agustus 2019

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Rifah Roihanah, S.H., M.Kn.
2. Penguji 1 : Dr. H. Abdul Mun'im, M.Ag.
3. Penguji 2 : Ika Rusdiana, M.A.

()
()
()

Ponorogo, 21 Agustus 2019

Mengesahkan

Dekan Fakultas Syariah,




Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.

NIP.196208121993031001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuriyatul Mariyam

NIM : 210215103

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah


Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktik Sewa Jasa Karyawan di
Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi/thesis telah diperiksa dan disahkan oleh pembimbing. Selanjutnya, saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan isi tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 9 September 2019

Penulis,



Nuriyatul Mariyam
NIM. 210215103

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nuriyatul Mariyam
NIM : 210215103
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Kerja Karyawan Di Kedai
Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo

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

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

Ponorogo, 21 Juni 2019

Penulis


Nuriyatul Mariyam
NIM. 210215103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam ajaran agama Islam bekerja merupakan ibadah. Manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. Al-Tawbah/09 : 105:

وَسْتُرْدُونَ إِلَىٰ آلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹

Tafsir dalam ayat di atas adalah menilai dan memberikan ganjaran atau kompensasi. Lebih jauh ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.²

Seseorang memiliki dorongan untuk bekerja adalah agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan, seseorang pasti memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu membantu sesuai dengan kemampuannya atau dengan kata lain memperkerjakan orang lain untuk membantu menjalankan usahanya. Usaha yang dimaksudkan adalah yang bersifat saling menguntungkan, dalam

¹ Imam Jalaludin Al Mahali, dkk, *Tafsir Jalalain*, terj. Syekh Syafiurrahman Al-Mubarakfuri (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2004), 765.

² Didin Hafidhuddin, *Sistem Penggajian Islam* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 27.

rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama. Kemudian dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak pekerja mendapatkan kompensasi berupa *ujrah* (upah/gaji).³

Kerjasama seperti ini dalam pandangan ilmu fiqh disebut dengan istilah *ijārah al ‘amal*, yaitu sewa menyewa tenaga, atau jasa manusia dengan upah atau imbalan. Pada *ijārah* ini seseorang mempekerjakan untuk melakukan suatu pekerjaan, dan hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur tipuan.⁴ Dalam kerjasama ini dibutuhkan tatanan yang mengatur, memelihara dan mengayomi hubungan-hubungan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, untuk menghindari benturan-benturan kepentingan yang mungkin terjadi. Dalam menjalankan kerjasama pihak pekerja dengan pihak pemilik usaha dibutuhkan suatu perjanjian atau akad. Akad (ikatan, keputusan, penguatan, perjanjian, transaksi) dapat diartikan sebagai kemitraan yang terbingkai dengan nilai-nilai syariah.⁵

Ijārah merupakan akad pengupahan atau penggantian jasa sehingga kedua belah pihak harus menentukan besar kecilnya sesuai kesepakatan. Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam memproduksi kekayaan. Menurut pernyataan Professor Benham sebagaimana dikutip Rahmat Syafe'i: "*Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang*

³ Abu Azam Al Hadi, *Fiqh Muamalah Kontemporer* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), 759.

⁴ Ibid., 759.

⁵ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah* (Jakarta: Prenamedia Group, 2013), 71.

*dibayarkan oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian”.*⁶

Upah dapat digolongkan menjadi dua, yaitu 1) upah yang telah disepakati (*ajrul musamma*), yaitu upah yang disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak, 2) Upah yang sepadan (*ajrul mithfi*) adalah upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.⁷

Dalam surat Al-Nisa ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

*“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kalian memakan harta-harta kalian di antara kalian dengan cara yang batil, kecuali dengan perdagangan yang kalian saling ridha. Dan janganlah kalian membunuh diri-diri kalian, sesungguhnya Allah itu Maha Kasih Sayang kepada kalian.”*⁸

Dalam pengambilan keputusan tentang upah harus dipertimbangkan secara adil bagi kepentingan kedua belah pihak, yaitu antara pekerja dan majikan. Upah ditentukan dengan cara yang tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan dari pihak manapun.⁹

⁶ Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 122.

⁷ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2008), 230.

⁸ Ahmad Jalaluddin, dkk, *Tafsir Jalalain*, terj. Syekh Syafiurrahman Al-Mubarakfuri, 313.

⁹ Afzarul Rahman, *Doktrin ekonomi Islam*, Jilid. 2 (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 363.

Bukan hanya upah, dalam suatu pekerjaan dibutuhkan kenyamanan dan kesejahteraan bagi para pekerja. Dalam UU No 13 Tahun 2003 pasal 100 ayat (1) tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai bisa berupa gaji, bonus dan sebagainya. Akan tetapi ada hal yang lebih penting yaitu kesehatan dan keselamatan kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan firman Allah pada QS. Al-Qashas ayat 27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّ فَإِن
 أَتَمَمْتُ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ مِنَ
 الصَّالِحِينَ

“Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.”¹⁰

Dalam ayat ini dijelaskan untuk berlaku adil kepada para pekerja dalam membayar upah sesuai dengan upah yang seharusnya diterimanya dan dalam menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja.¹¹ Sehingga untuk menjalankan perjanjian kerja dibutuhkan akad.

Dalam akad pada dasarnya dititikberatkan pada kesepakatan kedua belah pihak yang ditandai dengan ijab qabul untuk tercapainya kata sepakat. Akad mengungkapkan kesepakatan dua kehendak atau menggantikan posisinya baik

¹⁰ Teungku Muhammad Hasbi, *Tafsir Al-Qur'anul Majid*. Juz 4 (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2000), 3056.

¹¹ *Ibid.*, 385.

berupa perbuatan, isyarat, maupun tulisan. Semakin jelas rincian dan kecermatan dalam membuat akad, maka peluang konflik dan pertentangan yang mungkin timbul dimasa mendatang semakin kecil. Di sini seorang pemilik usaha mestinya menjelaskan secara rinci konsep kerja kepada calon karyawannya. Hal ini merujuk pada akad kerja pemilik Freshmilk dan calon karyawannya.

Berdasarkan studi pendahuluan ditemukan bahwa Freshmilk merupakan salah satu kedai susu yang ada di Ponorogo. Untuk mengelolanya pihak pemilik Freshmilk mempekerjakan beberapa karyawan untuk menghasilkan produksi. Sebelum masuk sebagai karyawan, pihak Freshmilk akan menjelaskan konsep kerja di tempatnya. Pihak Freshmilk dalam akadnya menerangkan gaji, bonus, potongan-potongan gaji, kedisiplinan dan maksimal izin tukar *sift* atau *off* yang nantinya disepakati dalam akad kerja dengan calon karyawannya. Namun di sini, penulis menemukan bahwa ketika calon karyawan itu sudah bekerja, ada perbedaan antara apa yang menjadi akad kerja dengan praktik kerjanya. Salah satunya yaitu, karyawan yang sakit atau berhalangan masuk dengan alasan apapun sulit mendapatkan izin libur kerja yang sesungguhnya merupakan hak pekerja untuk mendapatkan jaminan kesehatan yang tidak ada dalam konsep kerja yang telah disepakati atau tanpa sepengetahuan karyawan. Bukan hanya akad, pada wawancara yang penulis lakukan, karyawan yang motong jam kerja atau terlambat masuk kerja, gaji hariannya akan dipotong dan harus mengganti jam yang dipotongnya atau keterlambatannya. Hal tersebut menjadikan salah satu pihak yaitu pihak

karyawan merasa dirugikan meskipun hal tersebut dianggap sebagai konsekuensi dari suatu kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.¹²

Kontrak kerja merupakan mekanisme utama untuk menjelaskan hak dan kewajiban baik majikan maupun pekerja. Praktek kerja termasuk kesejahteraan karyawan juga seharusnya masuk dalam kontrak kerja. Pada kontrak kerja antara calon karyawan dengan pemilik kedai susu Freshmilk memiliki banyak kelemahan. Kontrak kerja di sini tidak menjelaskan secara spesifik tentang kondisi kerja seperti perizinan karyawan yang menyangkut kesejahteraan karyawan itu sendiri. Kontrak kerja di sini tidak memiliki mekanisme pelaksana pendukung seperti UU Ketenagakerjaan yang meliputi kesejahteraan karyawan. Melindungi hak pekerja atas kebebasan bergerak dan kerja yang layak merupakan kewajiban penyewa jasa.

Hak-hak dasar pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Macam-macam hak-hak dasar pekerja yang harus dilindungi adalah:

- a. Hak untuk mendapatkan upah.
- b. Perlindungan jam kerja
- c. Perlindungan tunjangan Hari Raya
- d. Perlindungan jaminan sosial tenaga kerja
- e. Kompensasi PHK
- f. Hak cuti¹³

¹² Ajeng Ayu Nanda, Hasil Wawancara, Sabtu 13 April 2019 Pukul 18:30.

¹³ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* (Tangerang: Visi Media, 2006), 13

Implementasi keadilan dalam aktivitas ekonomi berupa aturan prinsip muamalah yang melarang kegiatan-kegiatan yang pada akhirnya akan bertentangan dengan keadilan. Larangan-larangan tersebut adalah aktivitas ekonomi yang mengandung unsur *riba* (unsur bunga dalam segala bentuk dan jenisnya), *zalim* (segala bentuk aktivitas yang merugikan diri sendiri, orang lain maupun lingkungan yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang), *maysir* (setiap aktivitas yang mengandung unsur judi dan sikap untung-untungan), *gharar* (setiap transaksi yang mengandung unsur ketidakjelasan akan objek transaksi), dan haram (setiap hal yang mengandung unsur haram baik dari segi objek maupun aktivitas operasionalnya).¹⁴

Untuk itu sebagai mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah, saya perlu meninjau bagaimana praktik kerja karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo sebagai bentuk sumbangsih keilmuan dalam khazanah hukum Islam.

Penulis memilih konsep *ijārah* sebagai perspektif dalam penelitian tentang praktik kerja karyawan di Kedai Susu Freshmilk karena pada hubungan kerja antara pemilik kedai dengan karyawan menggunakan konsep sewa jasa yang dalam teori Islam dinamakan *ijārah ‘amal*. Kembali lagi pada permasalahan sebelumnya, masalah yang timbul dari kegiatan muamalah dalam sewa jasa karyawan di kedai susu Freshmilk yaitu meliputi:

1. Dalam akad sewa jasa yang terjalin antara pemilik kedai dan karyawan ditemukan adanya kesamaran.

¹⁴ Fathurrahman Jamil, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), 56.

2. Belum terpenuhinya konsep keadilan dalam pengimplementasian sewa jasa oleh karyawan dalam hal pengupahan dan sistem kerja

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi tentang **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Kerja Di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka inti permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana akad sewa jasa karyawan pada kedai susu Freshmilk Nologaten Ponorogo dalam perspektif hukum Islam?
2. Bagaimana implementasi sewa jasa karyawan pada kedai susu Freshmilk Nologaten Ponorogo dalam perspektif hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh jawaban dari rumusan masalah yang diperinci sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui akad sewa jasa karyawan Freshmilk Nologaten Ponorogo dalam perspektif hukum Islam.
2. Untuk mengetahui implementasi sewa jasa karyawan pada kedai susu Freshmilk Nologaten Ponorogo dalam perspektif hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi para pelaku usaha agar tidak mencari keuntungan semata tetapi juga mengindahkan aturan yang ada dalam Islam.
2. Studi ini diharapkan dapat memberikan peluang selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan sebagai bahan penelitian lanjutan.

E. Telaah Pustaka

Sejauh pengetahuan penulis sudah banyak karya tulis yang membahas tentang akad dan sistem pengupahan. Terdapat beberapa hasil penelitian yang telah dikemukakan oleh para peneliti terdahulu. Penelitian tersebut telah memberikan kontribusi terhadap penulis dalam penyusunan skripsi ini. Beberapa penelitian tersebut adalah:

Siska Ronita, IAIN Ponorogo, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Dan Keselamatan Kerja Di Pabrik Pembersih Sarang Burung Walet Di Dusun Keden Desa Watubonang Kecamatan Badegan Kabupaten Ponorogo”. Penelitian ini membahas tentang pengupahan yang sama meskipun dalam pengerjaan yang dihasilkan berbeda dan juga terkait keselamatan kerja karyawan yang bekerja pada pabrik pembersih sarang walet yang ada di Ponorogo.¹⁵

Binti Masrokah, IAIN Ponorogo, “Tinjauan Fiqh Ijārah Terhadap Praktik Pengupahan Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Ponorogo”. Penelitian ini menerangkan tentang akad dan sistem pengupahan

¹⁵ Siska Ronita, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan dan Keselamatan Kerja Di Pabrik Pembersih Sarang Burung Walet di Dusun Keden Desa Watubonang Kecamatan Badegan Kabupaten Ponorogo,” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017), x.

antara buruh tani dan pemilik sawah. Keanekaragaman pekerjaan mempengaruhi pengupahan yang berbeda-beda. Pengupahan yang berbeda karena pekerjaan yang beragam diperbolehkan karena berbeda pula tenaga yang dikeluarkan. Pendapatan upah dalam kondisi berbeda tidak dipermasalahkan karena kedua belah pihak sudah saling ridho dan mengikuti adat kebiasaan yang berlaku.¹⁶

Wahyu Nely Gayatri, UIN Walisongo Semarang, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Platungan Kabupaten Kendal”. Penelitian ini menjawab pertanyaan bagaimana praktik sistem pengupahan pada pemeliharaan sapi dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap praktik sistem pengupahan pada pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal. Ketentuan pemberian upah pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan belum sesuai dengan ketentuan hukum Islam yakni pengupahan yang dilakukan kepada pemelihara sapi yang telah melaksanakan pekerjaannya, pengupahan tersebut tidak sesuai dengan hasil kesepakatan pada awal akad.¹⁷

Husnul Khotimah, UIN Maulana Malik Ibrahim, “Tinjauan Akad *Ijārah* Terhadap Sistem Bisnis *Short Message Service Broadcast*”. *SMS Broadcast* merupakan sesuatu yang baru, dalam artian tidak ditemukan pada teks-teks fikih. *SMS Broadcast* ini sering dianggap sebagai praktik jual beli, sedangkan jual beli disyaratkan adanya barang yang diperjualbelikan. Pada sistem *SMS*

¹⁶ Binti Masroka, “Tinjauan Fiqh *Ijārah* Terhadap Praktik Pengupahan Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwon Kabupaten Madiun,” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2016), x.

¹⁷ Wahyu Nely Gayatri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Platungan Kabupaten Kendal,” *Skripsi* (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2018), ix.

Broadcast ini yang ditawarkan adalah jasa bukan barang. Pada skripsi ini dijelaskan bahwa layanan SMS Broadcast masuk dalam akad *ijārah* jika ditinjau dari definisi, syarat, dan rukun *ijārah* menurut mazhab Hanafi.¹⁸

Dari penelusuran karya ilmiah di atas, meskipun sama-sama mengkaji akad dan sistem pengupahan, namun karya ilmiah yang penyusun susun ini memiliki perbedaan, di mana lokasi yang akan penyusun jadikan objek penelitian berbeda dengan objek penelitian di atas. Mengingat akad atau perjanjian yang dilakukan oleh pihak Freshmilk dengan calon karyawan tidak jelas sehingga dapat merugikan calon karyawan nantinya dan juga tentang praktik kerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana akad sewa jasa antara pihak Freshmilk dengan calon karyawannya dan bagaimana implementasi sewa jasa karyawan di kedai susu Freshmilk. Apakah sudah menekankan pada prinsip keadilan, kelayakan, dan kebijakan dalam praktik sewa jasa karyawan sehingga nantinya dapat diketahui apakah praktek kerja di kedai susu Freshmilk sudah sesuai dengan hukum Islam atau tidak.

Oleh karena, itu penyusun memposisikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Kerja Di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo”.

¹⁸ Husnul Khothimah, “Tinjauan Akad Ijārah Terhadap Sistem Bisnis Short Message Service Broadcast,” *Skripsi* (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016), x.

F. Metode Penelitian

1) Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang diamati.¹⁹ Dalam hal ini, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana praktek kerja di kedai susu Freshmilk meliputi akad dan sistem pengupahan.

Pendekatan yang digunakan penyusun adalah pendekatan normatif, yaitu penyusun menjelaskan masalah yang dikaji dengan norma atau hukum Islam atau hasil pemikiran manusia yang diformulasikan dalam bentuk fiqh.

2) Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti bertindak sebagai instrument sekaligus pengumpul data. Kehadiran peneliti mutlak diperlukan, karena disamping itu kehadiran peneliti juga sebagai pengumpul data. Sebagaimana salah satu ciri penelitian kualitatif dalam pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti.²⁰ Sedangkan kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat partisipan atau berperan serta, artinya dalam proses pengumpulan data peneliti mengadakan pengamatan dan mendengarkan secermat mungkin sampai pada yang sekecil-kecilnya sekalipun.

¹⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000), 40.

²⁰ *Ibid.*, 177.

3) Lokasi Penelitian

Lokasi peneliti adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah peneliti dalam penulisan. Untuk memperoleh data primer penelitian ini dilaksanakan di kedai susu Freshmilk yang mana pada kedai susu tersebut dalam hal praktek kerja ada ketidaksesuaian antara akad dan praktek kerja dan pengupahan belum sesuai dengan konsep keadilan.

4) Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Untuk menyusun penelitian ini penulis berupaya menggali dan mengumpulkan data yang berkaitan di lapangan yaitu meliputi data akad sewa jasa dan data implementasi sewa jasa karyawan di kedai susu Freshmilk.

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat

ditemukan dengan cepat.²¹ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah skripsi, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

5) Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan, penyusun menggunakan beberapa metode antara lain:

a) *Interview* (wawancara)

Interview adalah proses tanya jawab lisan, yang dilakukan dua orang atau lebih dan berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan dapat mendengarkan suaranya dengan telinga sendiri. *Interview* atau wawancara merupakan komunikasi yang bertujuan memperoleh informasi secara sistematis.²² Dengan metode *interview* ini diharapkan penyusun bisa memperoleh data, baik secara lisan maupun tertulis tentang bagaimana akad sewa jasa dan implementasi sewa jasa karyawan di kedai susu Freshmilk Ponorogo

Adapun jenis *interview* yang penyusun gunakan adalah *interview* bebas terpimpin artinya penyusun memberikan kebebasan kepada responden untuk berbicara dan memberikan keterangan yang diperlukan penyusun melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu sampel dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet. 8 (Bandung: Alfabeta, 2009), 137.

²² Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Cet. VI (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), 27.

yang dianggap dapat mewakili populasi, yaitu antara Direktur, Manager, dan karyawan Freshmilk.

b) Observasi

Observasi merupakan kegiatan yang di dalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian.²³ Jadi penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada responden kemudian mencatatnya. Dalam hal ini, penulis melakukan pengamatan terhadap bagaimana akad sewa jasa dan implementasi sewa jasa karyawan di kedai susu Freshmilk.

c) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat langsung data-data yang ada di dokumen perusahaan yang berhubungan dengan data yang diperlukan. Sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman. Rekaman sebagai setiap tulisan atau pernyataan yang dipersiapkan oleh individual atau organisasi dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa atau memenuhi *accounting*. Dalam hal ini penulis melakukan perekaman dan pengambilan gambar pada saat wawancara di kedai susu Freshmilk.

²³ Achmad Fawaid, *Reserch Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixel*, terj. Crewel John W (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 267.

6) Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan cara berfikir Deduktif, untuk menganalisis data-data yang bersifat umum untuk ditarik kepada yang khusus. Dalam hal ini berpijak pada norma hukum Islam, kemudian diterapkan untuk menganalisis akad sewa jasa dan implementasi sewa jasa karyawan di kedai susu Freshmilk.

7) Pengecekan Keabsahan Data

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan sebagai sumber data.²⁴

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data. Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data yang peneliti temukan dari hasil wawancara peneliti dengan informan kunci lainnya dan peneliti mengkonfirmasi dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian serta hasil

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 330.

pengamatan peneliti di lapangan sehingga kemurnian dan keabsahan data terjamin.²⁵

Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Lebih jauh lagi, hasil wawancara tersebut kemudian peneliti telaah lagi dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan selama masa penelitian untuk mengetahui akad sewa jasa dan implementasi sewa jasa karyawan di kedai susu Freshmilk.

Setelah semua data terkumpul peneliti mulai untuk mengorganisasi dan mensistematisasi data agar siap dijadikan bahan analisis.

8) Tahapan-Tahapan Penelitian

Tahap-tahap penelitian ini dibagi menjadi 3 tahap. Tahap pertama yaitu menentukan masalah penelitian, dalam tahap ini peneliti mengadakan studi pendahuluan. Tahap kedua yaitu pengumpulan data. Pada tahap ini peneliti mulai dengan menentukan sumber data, yaitu buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini. Pada tahap ini diakhiri dengan pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada tahapan ketiga penulis melakukan analisis dan penyajian data, yaitu menganalisis data dan akhirnya ditarik suatu kesimpulan.

²⁵ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)* (Jakarta: GP. Press, 2009), 230.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terbagi dalam lima bab, antara bab satu dengan bab yang lain merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling berkaitan. Masing-masing bab terbagi dalam sub bab untuk mempermudah pemahaman, maka susunannya dapat dijelaskan di bawah ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, sistematika pembahasan.

BAB II : KONSEP SEWA JASA DALAM ISLAM

Berisi tentang landasan teori yang merupakan penjabaran tentang pengertian *ijārah*, dasar hukum *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, macam-macam *ijārah*, pembatalan dan berakhirnya *ijārah*.

BAB III : PRAKTIK KERJA KARYAWAN DI KEDAI SUSU FRESHMILK NOLOGATEN PONOROGO

Bab ini berisi data lapangan yang diperoleh penulis melalui wawancara maupun observasi tentang praktik sewa jasa karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo. Penyajian data hasil riset ini meliputi: gambaran umum Kedai Susu Freshmilk, sejarah Kedai Susu Freshmilk, akad sewa jasa karyawan di Kedai Susu

Freshmilk Nologaten Ponorogo, implementasi sewa jasa karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo.

BAB IV : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK SEWA JASA KARYAWAN DI KEDAI SUSU FRESHMILK NOLOGATEN PONOROGO

Menjelaskan laporan hasil penelitian mengenai gambaran umum tentang kedai susu Freshmilk Nologaten Ponorogo, penyajian data hasil penelitian, analisis data hasil penelitian yang dilakukan di kedai susu freshmilk, kesesuaian akad sewa jasa dan implementasi sewa jasa karyawan di kedai susu Freshmilk dengan perspektif hukum Islam.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bagian akhir dari pembahasan skripsi, yang berupa penutup, yang mencakup kesimpulan dan saran.

BAB II

KONSEP SEWA JASA DALAM HUKUM ISLAM

A. *Ijārah*

1. Definisi *Ijārah*

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah adalah *ijārah*. Menurut bahasa, *ijārah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Karena itu, lafaz *ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas. Kalau sekiranya kitab-kitab fiqh selalu menerjemahkan kata *ijārah* dengan “sewa menyewa”, maka hal tersebut janganlah diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti yang luas. Dalam arti luas, *ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.¹

Dalam istilah bahasa arab *al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-i'wadu* (ganti). Menurut pengertian syara' *al-ajārah* ialah “suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”.² *Ijārah* pada garis besarnya memiliki dua makna. Pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu benda, seperti pakaian, rumah, motor, dan lain-lain. Kedua, pemberian

¹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), 29.

² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13* (Bandung: Al Maarif, 1987), 7.

imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan.³ Jenis yang pertama mengarah kepada sewa-menyewa dan jenis yang kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.

Transaksi *ijārah* dilandasi adanya perpindahan manfaat (hak guna), bukan perpindahan kepemilikan (hak milik). Jadi pada dasarnya prinsip *ijārah* sama saja dengan prinsip jual beli, tapi perbedaannya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual beli objek transaksinya barang, pada *ijārah* objek transaksinya barang maupun jasa.⁴

Menurut fatwa DSN MUI No. 09/DSN MUI/IV/2000, *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna pakai (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui *ijārah* pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan itu sendiri.⁵

Menurut istilah, para ulama berbeda-beda dalam mendefinisikan *ijārah*, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Hanafiyah, *ijārah* ialah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.
- b. Menurut Malikiyah, *ijārah* ialah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat ditambahkan.

³ Abdurrohman al-Jaziriy, *Terjemahan Fiqih Empat Madzhab*, terj. Moh Zuhri, dkk, (Semarang: CV Asy-Syifa, 1994), 166.

⁴ Adiwarmanto A Karim, *Bank Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 137.

⁵ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah* (Jakarta: Prenamedia Group, 2013), 249.

- c. Menurut Asy-Syafi'iah, *ijārah* ialah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.
- d. Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* adalah pemikiran manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.
- e. Menurut Syayid Syabiq, *ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
- f. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijārah* ialah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat atau masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kiranya dapat dipahami bahwa *ijārah* adalah menukarkan sesuatu dengan adanya imbalan. Jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah. Sewa menyewa adalah menjual manfaat dan upah mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan.⁶

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Pada dasarnya *ijārah* itu adalah salah satu bentuk aktifitas antara dua pihak yang berakad guna meringankan salah satu pihak atau saling meringankan, serta termasuk salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan agama. *Ijārah* merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia. Oleh sebab itu, para ulama menilai bahwa *ijārah* ini

⁶ Sohari Sahrani dkk, *Fikih Muamalah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 168.

merupakan suatu hal yang boleh dan bahkan kadang-kadang perlu dilakukan. Walaupun ada pendapat yang melarang *ijārah*, tetapi oleh jumbuh ulama pandangan yang ganjil itu dipandang tidak ada.⁷

Hampir semua ulama ahli fiqih sepakat bahwa *ijārah* disyariatkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham, Ismail Ibn Aliah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawi, dan Ibn Kaisan beralasan bahwa *ijārah* adalah jual beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikategorikan jual beli.

Dalam menjawab pendapat ulama yang tidak menyepakati *ijārah* tersebut, Ibn Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).

Jumbuh ulama berpendapat bahwa *ijarah* disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As-Sunnah dan *ijma'*.⁸

a. Al-Qur'an

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ ۖ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ
ۖ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ
وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسْتَزِيعُ لَهُ أُخْرَ

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka

⁷ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, 30.

⁸ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 123.

(isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”⁹ (surah Al-Talaq ayat 6)

Dan Surah Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ أَلْقَوَى الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."”¹⁰

Kedua ayat tersebut memberikan gambaran untuk melakukan hal yang terbaik dalam *ijārah*, baik dengan sewa maupun upahnya. Sewa berarti memberi kesempatan kepada pihak penyewa dan yang menyewakan, saling tanggung jawab sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing. Demikiannyapun memberikan upah kepada pekerja seharusnya disesuaikan kesepakatan bersama.¹¹

b. As-Sunah

Nabi Shallallahu’alaihi Wasallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

⁹ Jajaran Penjelenggara Terdjemah/ Pentafsir Al-Qur’an, *Al-Qur’an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Jamunu, 1969), 946.

¹⁰ Teungku Muhammad Hasbi, *Tafsir Al-Qur’anul Majid*. Juz 4 (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2000), 3056.

¹¹ Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), 84.

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” (Faidhul Qodir, 1: 718)

Nabi Salallahu Alaihi Wassalam bersabda:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِحْتَجِمَ وَأَعْطِيَ الْحُجَّامَ أَجْرَهُ (رواه البخارى

ومسلم)

Bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu.” (H.R. Bukhari dan Muslim)

Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan *ijārah* itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *ijārah* keduanya

saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.¹²

c. *Ijma'*

Ulama' pada zaman sahabat telah sepakat akan kebolehan akad *ijārah*, hal ini didasari pada kebutuhan masyarakat akan jasa-jasa tertentu seperti halnya kebutuhan akan barang-barang. Ketika akad jual beli diperbolehkan, maka terdapat suatu kewajiban untuk membolehkan akad *ijārah* atas manfaat/jasa. Karena pada hakikatnya, akad *ijārah* juga merupakan akad jual beli namun pada objeknya manfaat/jasa. Dengan adanya *ijma'*, akan memperkuat keabsahan akad *ijārah*.¹³

3. Jenis-Jenis *Ijārah*

Akad *ijārah* dilihat dari segi objeknya menurut ulama fikih dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:¹⁴

a. *Ijārah* yang bersifat manfaat (*ijārah 'ala al-manafī'*)

Pada *ijarah* ini benda atau barang yang disewakan harus memiliki manfaat. Dengan perkataan lain, terjadinya sewa menyewa yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan. Misalnya sewa menyewa rumah, tanah pertanian, kendaraan, pakaian, perhiasan, lahan kosong yang dibangun pertokoan dan sebagainya. Apabila akad sudah berlangsung, pihak

¹² Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), 278.

¹³ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2008), 158.

¹⁴ Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, 84.

yang menyewa (*mu'ajjir*) wajib menyerahkan barang (*ma'jur*) kepada penyewa (*musta'jir*). Dengan diserahkannya manfaat barang/benda maka penyewa wajib pula menyerahkan uang sewanya (*ujrah*)¹⁵

Akad *ijārah* ini terbagi menjadi 2 bagian:

- 1) *Ijārah Al-'Ardh* (akad sewa tanah) untuk ditanami atau didirikan bangunan. Akad sewa tersebut baru sah jika dijelaskan peruntukannya. Apabila akadnya untuk ditanami, harus diterangkan jenis tanamannya, kecuali jika pemilik tanah (*mu'jir*) memberi izin untuk ditanami tanaman apa saja.
- 2) Akad sewa pada binatang harus jelas peruntukannya, untuk angkutan atau kendaraan dan juga masa penggunaannya. Karena binatang dapat dimanfaatkan untuk aneka kegiatan, jadi untuk menghindari sengketa kemudian hari, harus disertai rincian pada saat akad.¹⁶

b. *Ijārah* yang bersifat pekerjaan

Pada *ijārah* ini seseorang memperkerjakan orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan, dan hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur tipuan. Pada *ijārah* ini salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan

¹⁵ Suhrawardi dkk, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2012), 156.

¹⁶ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Sukses Offest, 2011), 86.

pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah.¹⁷

Akad *ijārah* ini terkait erat dengan masalah upah mengupah. Karena itu, pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*). *Ajir* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *ajir khaṣ* dan *ajir musytarak*. *Ajir khaṣ* adalah pekerja atau buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga dan sopir. *Ajir khaṣ* menurut empat ulama madzhab tidak bertanggung jawab atas rusak atau hilangnya sesuatu ketika dia bekerja pada majikannya, sepanjang itu bukan akibat kelalaiannya. Sedangkan *ajir musytarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya, bukan karena penyerahan dirinya terhadap pihak lain, misalnya pengacara dan konsultan. Menurut kelompok Hanafiyyah dan Hambaliah tanggung jawab *ajir musytarak* sama dengan *ajir khaṣ*. Sedangkan menurut Malikiyyah, *ajir musytarak* harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap rusak atau hilangnya benda yang dijadikan obyek pekerjaannya.¹⁸

Kecakapan tenaga kerja adalah usaha tenaga kerja untuk bekerja pada industri, keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya yang mampu meningkatkan modal. Islam menjunjung tinggi hasil kerja yang cakup dan memerintahkan umat Islam mengajarkan

¹⁷ Suhrawardi dkk, *Hukum Ekonomi Islam*, 163.

¹⁸ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, 86.

semua jenis kerja dengan tekun dan sempurna. Umumnya keahlian seseorang bergantung kepada kesehatan fisik, mental dan moral, pendidikan dan latihan para pekerja sehingga menghasilkan keindahan dan kesempurnaan dalam hasil kerja.¹⁹

Syarat sah dan tidaknya transaksi *ijārah* ini adalah adanya jasa yang dikontrak haruslah jasa yang mubah. Tidak diperbolehkan menyewa seorang *ajir* (orang yang disewa) untuk memberikan jasa yang diharamkan. Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Ketentuan kerja

Ijārah adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijārah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak)

2) Bentuk kerja

Tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Dalam *ijārah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang *ajir*.

¹⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 262.

3) Waktu kerja

Dalam transaksi *ijārah* harus disebutkan waktu bekerja bagi seorang *ajir*.

4) Gaji kerja

Honor transaksi *ijārah* harus tersebut dengan jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi *ijārah* boleh tunai, dan boleh juga tidak dengan syarat harus jelas.²⁰

4. Rukun dan Syarat Ijārah

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *ijārah* ada empat, yaitu:

a. 'Aqid (orang yang berakad)

Mu'jir dan *musta'jir* adalah orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan. Sedangkan *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu.²¹ Allah SWT Berfirman dalam Surah Al-Nisa ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara

²⁰ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta: Prenamedia Group, 2008), 230.

²¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 117.

kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu."²²

Pada sewa menyewa, pihak yang menyewakan sesuatu disebut *mu'jir* dan pihak yang menyewa disebut *musta'jir*. Pada lapangan perburuhan, *mu'jir* adalah pemilik usaha, sedangkan buruhnya disebut *musta'jir*. Obyek yang dijadikan sasaran yang berwujud imbalan dalam ber*ijārah* disebut *al-ma'qud 'alaih*.

Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan akad *ijārah* itu mestilah orang yang sudah memiliki kecakapan bertindak yang sempurna, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam lapangan ini para ulama berpendapat bahwa kecakapan bertindak dalam lapangan muamalah ini ditentukan oleh hal-hal yang bersifat fisik dan kejiwaan, sehingga segala tindakan yang dilakukannya dapat dipandang sebagai suatu perbuatan sah.²³ Disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.²⁴

Bagi orang yang berakad *ijārah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.²⁵

²² Depag, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1990), 159.

²³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, 34.

²⁴ Sohari Sahrani, dkk, *Fikih Muamalah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 170.

²⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 117.

b. *Ṣighoh* akad

Menurut fuqaha, akad memiliki dua pengertian yakni umum dan khusus. Pengertian secara umum lebih dekat dengan pengertian secara bahasa. Dan pengertian ini yang tersebar dikalangan fuqoha Malikiyyah, Syafi'iah dan Hanabillah. Yaitu setiap sesuatu yang ditekatkan oleh seseorang untuk melakukannya baik muncul dari kehendak sendiri seperti wakaf, *ibra'* (pengguguran hak) talak, dan sumpah. Maupun membutuhkannya dalam menciptakan jual beli dan sewa menyewa. Adapun pengertian khusus yang dimaksud disini ketika membicarakan tentang teori akad adalah hubungan antara ijab efek terhadap objek.²⁶

Pengertian akad berasal dari bahasa Arab, *al-'aqd* yang berarti perikatan, perjanjian, persetujuan dan pemufakatan. Kata ini juga bisa di artikan tali yang mengikat karena akan adanya ikatan antara orang yang berakad. Dalam kitab fiqh sunnah, kata akad di artikan dengan hubungan (طَبَالر) dan (الْتَفَاك) kesepakatan. Secara istilah fiqh, akad di definisikan dengan “pertalian *ijab* (pernyataan penerimaan ikatan) dan *qabul* (pernyataan penerimaan ikatan) sesuai dengan kehendak syariat yang berpengaruh kepada objek perikatan.”²⁷

²⁶ Wahbah Az Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk (Jakarta: Gema Insani, 2011), 420.

²⁷ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat* (Jakarta : Kencana, 2010), 51.

Menurut Az Zarqa dalam pandangan syara', suatu akad merupakan ikatan secara hukum yang dilakukan oleh dua atau beberapa pihak yang sama-sama berkeinginan untuk mengikatkan diri. Kehendak atau keinginan pihak-pihak untuk mengikatkan diri tersebut sifatnya tersembunyi dalam hati. Oleh sebab itu untuk menyatakan kehendak masing-masing harus diungkapkan dalam suatu pernyataan. Pernyataan pihak-pihak yang berakad itu disebut ijab dan kabul.²⁸

Akad merupakan keterkaitan atau pertemuan ijab dan kabul yang berakibat timbulnya akibat hukum. Ijab adalah penawaran yang diajukan oleh salah satu pihak, dan kabul adalah jawaban persetujuan yang pertama. Akad adalah pertemuan ijab yang mempresentasikan kehendak dari satu pihak dan kabul yang menyatakan kehendak pihak lain.²⁹

Dasar hukum dilakukannya akad dalam AlQur'an adalah surah Al-Maidah ayat 1 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى
عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحَلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya

²⁸ Ghufron A Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 75.

²⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 68.

Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendakinya".³⁰

Berdasarkan ayat tersebut dapat di pahami bahwa melakukan isi perjanjian atau akad itu hukumnya wajib.

Menurut jumhur fuqaha, rukun akad terdiri atas:

- 1) *al- Āqidāni*, yakni para pihak yang terlibat langsung dengan akad yang disyaratkan tamyiz (cakap) dan berbilang pihak.
- 2) *Maḥallul ‘aqd*, yakni obyek akad yang disebut juga dengan “sesuatu yang hendak diakadkan”. Obyek akad disyaratkan dapat diserahkan, tertentu atau dapat ditentukan, dan dapat ditransaksikan.
- 3) *Maudu al-‘aqd*, yaitu tujuan pokok dalam melakukan akad. Seseorang ketika melakukan akad, biasanya mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Karena itu berbeda dalam bentuk akadnya, maka berbeda pula tujuannya.
- 4) *Ṣīghatul ‘aqd*, pernyataan kalimat akad yang lazimnya dilaksanakan melalui pernyataan ijab dan qabul.³¹ Ijab adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad. Sedangkan qabul adalah perkataan yang keluar dari pihak lain, yang diucapkan setelah adanya ijab. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam *Shighatul ‘aqd* ialah:

³⁰ Depag RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Semarang : PT Karya Toha Putra, 2002), 141.

³¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, 92.

- a) *Ṣiġhatul ‘aqd*, harus jelas pengertiannya, maka kata-kata dalam ijab qabul harus jelas dan tidak menimbulkan banyak pengertian (bias).
- b) Antara ijab dengan qabul harus bersesuaian, maka tidak boleh antara pihak berijab dan menerima (qabul) berbeda lafadh, sehingga dapat menimbulkan persengketaan.
- c) Menggambarkan kesungguhan kemauan dari pihak yang bersangkutan tanpa adanya unsur paksaan atau ancaman dari pihak lain.³²

Kesepakatan apabila akad sudah memenuhi rukun-rukun tersebut, maka ia sudah dapat dikatakan sebagai akad karena substansi dari akad sudah ada, namun akad tersebut baru akan dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi syarat akad. Secara umum yang menjadi syarat sahnya suatu akad /perjanjian adalah :

1) Tidak menyalahi hukum syari’ah

Islam telah menetapkan bagi semua manusia suatu tolok ukur untuk menilai sesuatu, sehingga dapat diketahui perbuatan yang terpuji (baik) yang harus dikerjakan dan perbuatan yang tercela(buruk) harus ditinggalkan. Dan tolok ukur itu adalah hukum syara’ yakni seruan Allah yang dibawa oleh Rasulullah bukan akal atau nafsu manusia. Dalam kaidah ushul fiqih:

³² Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, 29.

“Sesuatu yang terpuji adalah sesuatu yang dipuji oleh syara’ dan sesuatu yang tercela adalah yang dicela syara’”

Dengan demikian, setiap Muslim yang hendak melakukan suatu perbuatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (baik kebutuhan jasmani maupun kebutuhan naluri), maka wajib secara syar’i mengetahui hukum Allah tentang perbuatan tersebut sebelum melakukannya, sehingga ia dapat berbuat sesuai dengan hukum syara’. Dengan kata lain, wajib bagi setiap Muslim senantiasa mengkaitkan seluruh perbuatannya dengan hukum syari’at Islam, serta tidak melakukan suatu apapun, kecuali jika sesuai dengan perintah dan larangan Allah Subhanahu Wa Ta’aala

2) Harus sama ridha dan ada pilihan

Akad yang dibuat oleh masing-masing pihak harus didasari oleh keridha’an dari masing-masing pihak. Apabila masing-masing pihak sepakat dan sama-sama ridha, maka isi dari perjanjian dapat dibenarkan dengan kata lain harus berdasarkan keinginan dan kemauan dari masing-masing pihak yang melakukan perjanjian. Di dalam suatu perjanjian para pihak berhak untuk memilih untuk melakukan perjanjian atau menolak dari isi perjanjian tersebut, sebab di dalam suatu perjanjian tidak ada unsur paksaan, maka perjanjian tersebut

tidak dapat dibenarkan dan tidak ada kekuatan hukum terhadap perjanjian ini.

3) Harus jelas dan gamblang

Di dalam agama Islam, apabila seseorang melaksanakan sesuatu perjanjian dengan pihak lain, maka isi perjanjian tersebut haruslah jelas dan terang, tidak mengandung unsur kesamaran (penipuan) yang tersembunyi di balik perjanjian. Apabila terdapat kesamaran di dalam perjanjian maka akan menimbulkan hal-hal yang merugikan salah satu pihak yang dapat menimbulkan permusuhan dikemudian hari, akibat dari perjanjian yang dilaksanakan secara tidak jelas.³³

Dengan demikian, pada saat melaksanakan perjanjian, maka masing-masing pihak haruslah mempunyai sikap yang sama tentang apa yang mereka perjanjikan baik itu terhadap isi perjanjian maupun hal-hal yang timbul dikemudian hari.³⁴

Asas akad adalah aturan-aturan atau norma dasar yang harus wujud pada setiap transaksi yang dilakukan. Hubungan antara manusia sebagai hamba Allah tanpa merinci agama yang dianut memberikan suatu prinsip universal ajaran Islam. Karena itu, dalam setiap akad yang dilakukan tidak menempatkan persoalan kepercayaan, kebangsaan atau lainnya dalam melakukan hubungan kehidupan. Setiap transaksi yang

³³ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), 13.

³⁴ Chairuman Pasaribu Suharwardi, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 2.

dijalankan harus eksis maslahat di dalamnya. Asas-asas tersebut antara lain:³⁵

1) *Asas Ibahah*

Bahwa segala sesuatu itu sah dilakukan sepanjang tidak ada larangan tegas atas tindakan tersebut. Bila dikaitkan dengan akad, maka ini berarti bahwa tindakan hukum dan perjanjian apapun dapat dibuat sejauh tidak ada larangan khusus mengenai akad tersebut.

2) *Asas Kebebasan Berakad*

Setiap orang dapat membuat akad jenis apapun tanpa terikat kepada nama-nama yang telah ditentukan dalam undang-undang syariah dan memasukkan klasual apa saja ke dalam akad yang dibuatnya sesuai dengan kepentingannya sejauh tidak berakibat makan harta sesama dengan jalan bathil.³⁶

3) *Asas konsensialisme*

Asas ini menyatakan bahwa untuk terciptanya suatu akad cukup dengan tercapainya kata sepakat antara para pihak tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu.

4) *Asas Janji Itu Mengikat*

Dalam kaidah usul fikih, “perintah itu pada dasarnya menunjukkan wajib”. Ini berarti janji itu mengikat dan wajib dipenuhi.³⁷

³⁵ Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah* (Banda Aceh: Yayasan Pena Banda Aceh, 2014), 25.

³⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, 83.

³⁷ *Ibid.*, 87.

5) Asas Keseimbangan

Hukum perjanjian Islam menekankan perlunya keseimbangan, baik keseimbangan antara apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko. Asas keseimbangan dalam memikul resiko tercermin dalam larangan terhadap transaksi riba.

6) Asas Kemaslahatan

Dengan asas kemaslahatan dimaksudkan bahwa akad yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan memberatkan.³⁸

7) Asas Amanah

Dengan asas amanah dimaksudkan bahwa masing-masing pihak haruslah beriktikad baik dalam bertransaksi dengan pihak lainnya dan tidak dibenarkan salah satu pihak mengeksploitasi ketidaktahuan mitranya.

8) Asas Keadilan

Keadilan adalah tujuan yang hendak diwujudkan oleh semua hukum. Dalam hukum Islam, keadilan langsung merupakan perintah Al-Qur'an yang menegaskan, "Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa" (QS. 5: 8). Keadilan merupakan sendi setiap perjanjian atau akad yang dibuat oleh para pihak.³⁹

³⁸ Ibid., 90.

³⁹ Ibid., 92.

Ibnu ‘Asyur menjelaskan bahwa adil dalam bisnis itu adalah bagaimana berbisnis dan mendapatkan harta itu dilakukan dengan cara yang tidak mendzalimi orang lain, baik dengan cara komersil maupun non komersil.⁴⁰

Setiap akad yang dibentuk oleh pihak yang melakukan transaksi, memiliki tujuan dasar yang ingin diwujudkannya. Seperti perpindahan kepemilikan dalam akad jual beli, kepemilikan manfaat bagi penyewa dalam akad *ijārah* (sewa), hak untuk menahan barang dalam akad *rahn*, dan lainnya. Dengan terbentuknya akad, akan muncul hak dan kewajiban di antara pihak yang bertransaksi.⁴¹

c. *Ujrah* (upah)

Nurimansyah Haribuan mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.⁴²

Ujrah (upah) adalah suatu harta yang diberikan sebagai kompensasi pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang atau barang, yang memiliki nilai harta yang dapat dimanfaatkan. Definisi upah menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

⁴⁰ Oni Sahroni, *Maqashid Bisnis Dan Keuangan Islam* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), 68.

⁴¹ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, 64.

⁴² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 68.

“Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”⁴³

Ujrah (upah) tidak bisa dipisahkan dari *ijārah* karena Ujrah termasuk bagian dari *Ijārah*, sedangkan *ijārah* bersifat umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu yang diambil. Hal ini termaktub dalam Al Quran yang juga menjadi dasar hukum *ijārah*, yaitu Surah Al-Talaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
 وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ
 أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ
 تَعَاسَرْتُمْ فَسَنُرْضِعْ لَهُ أُخْرَ

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”⁴⁴

⁴³ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

⁴⁴ Jajaran Penjelenggara Terdjemah/ Pentafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 946.

Dan Surah Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ أَلْقَوَى الْأَمِينُ

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."⁴⁵

Kedua ayat tersebut memberikan gambaran untuk melakukan hal yang terbaik dalam ijarah, baik dengan sewa maupun upahnya. Sewa berarti memberi kesempatan kepada pihak penyewa dan yang menyewakan, saling tanggung jawab sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing. Demikiannya memberikan upah kepada pekerja seharusnya disesuaikan kesepakatan bersama.⁴⁶ Rukun dan syarat pengupahan adalah sebagai berikut:

- 1) Lafaz, kalimat haruslah mengandung arti izin kepada orang yang akan bekerja
- 2) Orang yang menjanjikan upah. Dalam hal ini orang yang menjanjikan upah itu boleh dari orang yang memberikan pekerjaan itu sendiri atau orang lain
- 3) Pekerjaan yang dilakukan. Bentuk pekerjaan yang akan dilakukan hukumnya harus halal. Artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang Islam. Demikian pula jika seorang majikan harus menyediakan pekerjaan yang diperbolehkan atau tidak ada larangan syara' terhadap perbuatan tersebut. Selain

⁴⁵ Teungku Muhammad Hasbi, *Tafsir Al-Qur'anul Majid Juz 4*, 3056.

⁴⁶ Abu azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, 84.

itu jenis pekerjaan tidak boleh menentang peraturan yang ditetapkan oleh negara. Tenaga kerja harus mencurahkan tenaganya sesuai dengan kesepakatan serta sesuai dengan kapasitas yang wajar (sesuai dengan kemampuannya).⁴⁷

- 4) Upah. Upah harus jelas berapa yang akan diberikan sesuai transaksi yang telah ditentukan.⁴⁸ Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti: harian, mingguan, atau bulanan. Selain itu manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada suatu ketika kelompok buruh atau serikat tenaga kerja menuntut upah yang terlalu tinggi diluar batas kewajaran yang hal itu diluar kemampuan perusahaan atau penyewa tenaga kerja.⁴⁹

Ujrah terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) *Ujrah al-mithlī* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.

⁴⁷ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), 166.

⁴⁸ Ismail Nawawi, *Fiqh Muamalah* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2010), 322.

⁴⁹ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, 168.

2) *Ujrah Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.⁵⁰

Struktur Upah dan Gaji yang baik adalah struktur yang mencerminkan rasa keadilan. Salah satu cara yang lumrah ditempuh untuk mencapai sasaran keadilan adalah dengan menyusun suatu struktur tugas dalam organisasi. Adanya struktur tugas yang jelas yang perlu dipahami dan diterima oleh tenaga kerja yang melakukan berbagai jenis pekerjaan, akan memungkinkan pelaksanaan penilaian pekerjaan dengan obyektif.⁵¹

Implementasi keadilan dalam aktivitas ekonomi berupa aturan prinsip muamalah yang melarang kegiatan-kegiatan yang pada akhirnya akan bertentangan dengan keadilan. Larangan-larangan tersebut adalah aktivitas ekonomi yang mengandung unsur *riba* (unsur bunga dalam segala bentuk dan jenisnya), *zalim* (segala bentuk aktivitas yang merugikan diri sendiri, orang lain maupun lingkungan yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang), *maysir* (setiap aktivitas yang mengandung unsur judi dan sikap untung-untungan), *gharar* (setiap transaksi yang mengandung unsur ketidakjelasan akan objek transaksi), dan haram (setiap hal yang mengandung unsur haram baik dari segi objek maupun aktivitas operasionalnya).⁵²

⁵⁰ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), 871.

⁵¹ Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Gunung Agung, 1987), 97.

⁵² Fathurrahman Jamil, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), 56.

Efisiensi upah merupakan sebuah teori yang menghubungkan antara produktivitas dan efisiensi upah. Secara lebih jelasnya, upah yang tinggi akan diberikan perusahaan kepada pekerja asalkan perusahaan mendapat kualitas pekerjaan yang lebih baik. Dengan upah yang lebih tinggi ini, pekerja tidak hanya memberikan kualitas pekerjaan yang lebih baik, namun juga akan menurunkan tingkat pergantian karyawan.⁵³

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut :

1) Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadist.⁵⁴ Rasulullah SAW. memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW. Bersabda :

مَنْ اسْتَأْجَرَ جَرَ أَجِيرَ فَلْيُعْ لِمَهُ أَجْرَهُ

⁵³ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, 208.

⁵⁴ Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah* (Yogyakarta : Irtikaz, 2016), 293.

“Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya.” (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).⁵⁵

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW. telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.⁵⁶

2) Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Dalam Al-qur'an dan hadis Rasulullah SAW. menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut segera mungkin. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menjolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.⁵⁷

3) Memberikan Upah Yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak

⁵⁵ Ibnu Hajar Al 'Asqalani, *Bulughul Maram*, terj. Kahar Masyhur (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), 515.

⁵⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 113.

⁵⁷ *Ibid.*, 114.

sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Swt. QS. Al-Maidah/5 : 8 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ لَا أَعْدِيٓوٓا ۖ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”⁵⁸ (QS. Al-Maidah: 8)

Prinsip keadilan dalam Islam- tercantum dalam firman Allah Swt. QS. Al- Jātsiyah/45 : 22 sebagai berikut :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Menurut Afzalur Rahman Ayat diatas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang

⁵⁸ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang : PT Karya Toha Putra, 2002), 400.

telah disumbangkan dalam proses pekerjaannya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.⁵⁹

4) Memberikan Upah Yang Layak

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. Allah Swt. Berfirman dalam QS. Al-Syua'ra/26 :

183 sebagai berikut :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

*"Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan"*⁶⁰ (QS. Al-Syua'ra: 183)

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-

⁵⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), 364

⁶⁰ Teungku Muhammad Hasbi, *Tafsir Al-Qur'anul Majid Juz 4*, 2967.

hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.⁶¹

Jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad sendiri. Jika mu'jir menyerahkan zat benda yang disewakan kepada musta'jir, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (musta'jir) sudah menerima kegunaannya.

Hak menerima upah bagi musta'jir adalah sebagai berikut:

- 1) Ketika pekerjaan selesai dikerjakan, beralasan kepada hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan

⁶¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam* (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), 35.

majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.⁶²

2) Jika menyewa barang, uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang diijārahkan mengalir selama penyewaan berlangsung.⁶³

Dalam praktik pemberian upah juga mengikuti sistem pengupahan pasar, sistem upah progresif, sistem pengupahan melalui skala dan struktur upah dan sebagainya, hal tersebut tergantung pada pekerjaan, beban kerja, waktu dan lainnya. Masalah pekerjaan itu tergantung jenis, beban, waktu pekerjaan. Jumhur ulama' tidak memberikan batasan maksimal atau minimal, jadi diperbolehkan dengan sepanjang waktu dengan tetap ada, sebab tidak ada dalil yang mengharuskan untuk membatasinya. Ulama Hanafiyah tidak menetapkan pekerjaan awal waktu akad. Sedangkan Ulama' Salafiyah mensyaratkan sebab kalau tidak dibatasi hal itu menyebabkan tidak diketahuinya awal waktu yang wajib dipenuhi.⁶⁴

5. Berakhirnya Akad *Ijārah*

Ijārah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena *ijārah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*.

Ijārah akan menjadi batal (*fasakh*) bila ada hal-hal sebagai berikut:

⁶² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, 113.

⁶³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 121.

⁶⁴ Ismail Nawawi, *Fiqh Muamalah*, 323

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya
- c. Rusaknya barang yang diupahkan, seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan⁶⁵

Pembatalan akad ijarah dapat dilakukan secara sepihak, karena ada alasan yang berhubungan dengan pihak yang berakad ataupun obyek sewa itu sendiri. Akad ini bisa berhenti, karena ada keinginan dari salah satu pihak untuk mengakhirinya. Atau juga karena obyek sewa yang rusak dan sudah tidak mampu mendatangkan manfaat bagi penyewa.⁶⁶

Para ulama fiqh menyatakan bahwa akad sewa-menyewa atau Ijarah akan berakhir apabila:

- a. Obyek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang hilang.
- b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad sewa telah berakhir.

Apabila yang disewakan itu adalah rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewakan itu

⁶⁵ Ibid., 122.

⁶⁶ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, 161.

adalah jasa seseorang, maka itu berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqh.⁶⁷

B. Hak dan Kewajiban Karyawan dan Majikan

Hak merupakan suatu kekuasaan atau wewenang yang dapat dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku. Kewajiban mengandung makna adanya keharusan untuk tunduk dan patuh dalam melaksanakan sesuatu. Hak dan kewajiban berada dalam hubungan timbal balik dan melekat pada subjek hukum.⁶⁸

Dalam konsep hubungan kerja, dimana terdapat dua pihak yaitu buruh dan majikan yang merupakan landasan bagi adanya perjanjian kerja, dan sudah tentu akan melahirkan hak-hak dan kewajiban. Sehingga masing-masing pihak akan menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.⁶⁹

Sebagai pihak yang perlu mendapat perlindungan dan perlakuan yang wajar, maka segala sesuatu yang menyangkut kepentingan kesejahteraan buruh yang merupakan haknya, harus dilaksanakan dengan baik oleh majikan sebagai suatu kewajiban. Begitu juga dengan pihak buruh, setelah mendapatkan perlakuan yang wajar, maka ia harus bertanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Secara terperinci hak-hak majikan dan buruh adalah sebagai berikut:

⁶⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), 237.

⁶⁸ Indiarsono dan Saptemo, *Hukum Perburuhan-Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Surabaya: CV Karunia, 1996), 30.

⁶⁹ Imam Nakh'i dan Marzuki Wahid, *Seri fiqh Keseharian Buruh Migran* (Cirebon: ISIF, 2012), 45.

1. Hak-Hak Majikan

- a. Berhak mendapatkan kepuasan dari hasil kerja buruh.
- b. Berhak memutus hubungan kerja, jika buruh bersangkutan terbukti melanggar kesepakatan atau tidak bekerja profesional.
- c. Berhak mengingatkan atau menegur jika pekerjaan yang dilakukan buruh tidak memuaskan.

2. Hak-Hak Buruh

- a. Berhak mendapatkan upah yang adil dari pekerjaannya.
- b. Berhak atas kesehatan selama kerja.
- c. Berhak atas libur, cuti, termasuk cuti hamil dan melahirkan.
- d. Berhak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya.⁷⁰

Pekerja/buruh memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja/buruh yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahwa hakikat “*hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha*”, dan sebaliknya “*hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh*”.⁷¹

Dalam KUH Perdata Pasal 1603 d dikatakan bahwa buruh yang baik adalah, “buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak

⁷⁰ Ibid.,46.

⁷¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2007), 26.

dilakukan.”⁷² Kewajiban dari buruh/pekerja yang diatur dalam KUH Perdata yaitu sebagai berikut:

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.⁷³
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.⁷⁴
3. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.⁷⁵

Sedangkan kewajiban majikan yang terpenting adalah membayar upah buruh pada waktu yang ditentukan (Pasal 1602 KUH Perdata). Kewajiban pokok lain dari majikan menurut peraturan yang ada ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja dan memberikan surat keterangan. Kewajiban majikan yaitu:

1. Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.

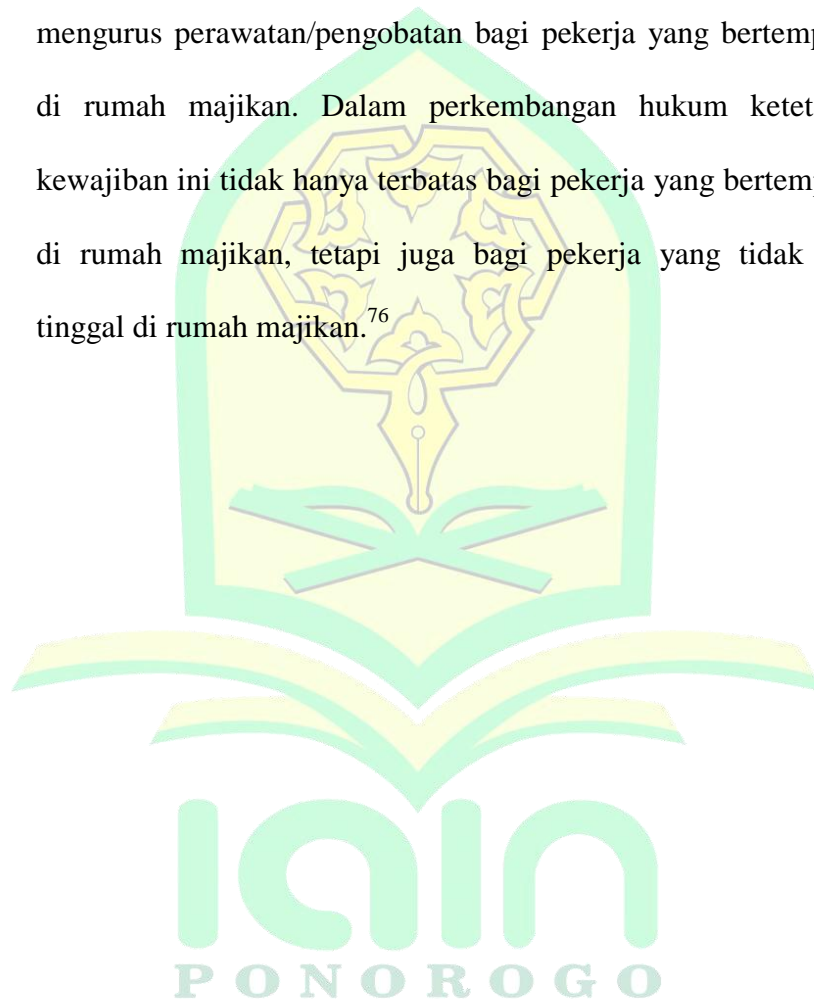
⁷² KUHP pasal 1603d.

⁷³ Ibid., pasal 1603.

⁷⁴ Ibid., pasal 1603 a.

⁷⁵ Ibid., pasal 1603 b.

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan.
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Dalam perkembangan hukum ketetaneeraan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.⁷⁶



⁷⁶ Indiarsono dan Saptemo, *Hukum Perburuhan-Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, 32.

BAB III

PRAKTIK KERJA KARYAWAN DI KEDAI SUSU FRESHMILK NOLOGATEN PONOROGO

A. Gambaran Umum Kedai Susu Freshmilk

1. Letak Geografis Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo

Kedai Susu Freshmilk merupakan salah satu kedai yang menyediakan berbagai macam minuman dengan bahan utama susu sapi murni yang diambil langsung dari peternak sapi dari Desa Wager Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo. Tak hanya aneka minuman, namun juga berbagai menu makanan disediakan di Kedai Susu Freshmilk.

Kedai Susu Freshmilk terletak di kelurahan Nologaten Ponorogo tepatnya berada di Jalan Suromenggolo Nologaten Ponorogo. Adapun batas-batas wilayah sekitar Kedai Susu Freshmilk yaitu:

Sebelah Selatan : Kelurahan Tonatan

Sebelah Utara : Kelurahan Kertosari

Sebelah Barat : Kelurahan Ronowijayan

Sebelah Timur : Kelurahan Bangunsari

Wilayah Jalan Baru Ponorogo merupakan wilayah yang mayoritas difungsikan untuk berwirausaha bagi wirausahawan. Dikarenakan Jalan Baru merupakan wilayah yang ramai orang yang lalu lalang, juga merupakan wilayah CFD pada hari minggu untuk Kabupaten Ponorogo dan merupakan tempat yang strategis untuk berwirausaha. Hal ini

menjadikan suatu usaha bisa menjanjikan untuk mendapatkan keuntungan.

Luas Bangunan Kedai Susu Freshmilk yaitu 12 x 8 meter persegi yang meliputi wilayah depan untuk kasir, tempat produksi olahan minuman dan penempatan costumer. Wilayah tengah untuk kantor pemilik Kedai Susu Freshmilk dan dapur. Sedangkan wilayah belakang untuk *mess* karyawan.

2. Sejarah Berdirinya Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo

Freshmilk merupakan suatu usaha dengan menjajakan susu sapi murni yang diambil langsung dari peternak sapi perah di Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.

Menurut penuturan pemilik kedai susu Freshmilk, beliau menerangkan bahwa:

“Freshmilk pada mulanya dijajakan dengan gerobak. Nama freshmilk diambil karena produk yang dijual merupakan susu sapi murni yang diambil langsung dari peternak sapi perah di Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo. Pada tahun 2014 dagangan saya di razia SatpolPP, dan akhirnya saya memberanikan diri untuk mengontrak ruko di Jalan Baru sampai sekarang”¹

Dari hasil wawancara penulis dengan pemilik kedai, kedai susu Freshmilk berdiri bermula dari PKL (Pedagang Kaki Lima), tepatnya pada tanggal 3 Januari 2010 Freshmilk dijajakan dengan gerobak di Jalan Baru Ponorogo. Pada awal berdirinya Freshmilk ini dalam pengerjaanya pemilik Freshmilk menangani langsung sendiri

¹ Lilik, Hasil Wawancara, Rabu 16 Mei 2019 Pukul 20.00 WIB

penjualannya dikarenakan keterbatasan dana untuk mempekerjakan orang lain. Diberi nama Freshmilk karena bahan dasar dari produk yang dijual ialah susu sapi murni yang diambil langsung dari peternak sapi perah.

Freshmilk diolah ulang menjadi susu murni dengan beraneka rasa. Pada tahun pertama penjualan hanya mencapai 3 liter susu sapi murni perhari. Pada tahun kedua penjualan meningkat menjadi 10 hingga 15 liter perhari. pada tahun ketiga penjualan terus meningkat hingga 20 liter lebih perhari.

Karena gusuran SatpolPP (Satuan Polisi Pamong Praja), akhirnya pemilik Freshmilk memberanikan diri mengontrak ruko untuk usahanya pada tahun 2014 dengan memberi nama usahanya “Kedai Susu Freshmilk”.

Untuk mendirikan kedai susu Freshmilk, pihak pemilik kedai menuturkan bahwa beliau juga mempekerjakan karyawan untuk membantu usahanya.

“Awal berdiri kedai saya mempekerjakan 2 orang. Karena usaha saya semakin berkembang saya terus menambah karyawan. Saat ini karyawan saya ada 13 karyawan yang meliputi 3 karyawan dan 10 karyawan”²

Dari hasil wawancara tersebut penulis menyimpulkan bahwa beliau mulai merintis usahanya kembali dengan mempekerjakan 2 karyawan. Pada tahun 2015 karyawan ditambah menjadi 4 karyawan. Tidak hanya bertumpu pada susu sapi murni, pemilik Kedai Susu Freshmilk

² Lilik, Hasil Wawancara, Rabu 16 Mei 2019 Pukul 20.00 WIB.

mulai mengembangkan usahanya dengan menambahkan aneka menu makanan. Pada tahun 2016, perkembangan usaha Kedai Susu Freshmilk semakin pesat. Kedai Susu Freshmilk selalu ramai pelanggan, sehingga pemilik Kedai Susu Freshmilk membutuhkan lebih banyak karyawan untuk bidang pelayanan dan produksi.

Hingga saat ini ada sekitar 13 orang karyawan karyawan yang bekerja di Kedai Susu Freshmilk dengan sistem kerja sif dan harian. Omset Penjualan pada Kedai Susu Freshmilk mencapai 2-3 juta perharinya.³

3. Jumlah Karyawan Dan Cara Kerja Karyawan Di Kedai Susu Freshmik Nologaten Ponorogo

Jumlah karyawan di Kedai Susu Freshmilk Ponorogo saat ini kurang lebih sekitar 13 yang terdiri dari 3 karyawan dan 10 karyawan. Mereka bekerja dengan sistem berbeda-beda, sebagian bekerja dengan sistem sif dan sebagian lagi bekerja dengan sistem harian. Para pekerja dibayar dengan gaji yang berbeda-beda tergantung lama kerjanya. Semakin lama bekerja di Kedai Susu Freshmilk maka gajinya akan naik secara bertahap menjadi lebih tinggi.

Berdasarkan informasi yang didapatkan penulis, cara kerja karyawan di Kedai Susu Freshmilk yaitu sebagian berada didapur untuk membuat pesanan makanan pelanggan dan sebagian lagi di depan melayani pelanggan dan membuat pesanan minuman. Selama

³ Lilik, Hasil Wawancara, Rabu 16 Mei 2019 Pukul 20.00 WIB

masa kerja, setiap karyawan memiliki waktu kerja 8 jam setiap hari. Karyawan tidak diperbolehkan mengoprasikan *handphone* dikarenakan ditakutkan tidak tercapainya profesional kerja. Tidak ada jam istirahat, tetapi pada waktu jam makan mereka diberi kesempatan untuk makan dan bergantian dengan karyawan lain. Mereka mendapatkan hari libur satu minggu sekali. Karyawan tidak diperbolehkan libur kecuali pada hari liburnya.

Karyawan yang bekerja dengan sistem sift meliputi pagi (05.00-13.00), siang (12.30-20.30), dan sore (15.00-23.00) diizinkan bertukar sift dengan karyawan lain satu kali dalam satu bulan. Karyawan dengan sistem kerja harian hanya bekerja hari Sabtu dan Minggu. Sistem ini diberlakukan bagi karyawan yang sedang menyelesaikan tugas akhir kuliah.⁴

B. Akad Sewa Jasa Karyawan Di Kedai Susu Freshmik Nologaten Ponorogo Dalam Perspektif Hukum Islam

Kedai Susu Freshmilk Ponorogo merupakan salah satu kedai yang tergolong ramai pengunjung di wilayah Ponorogo. Beraneka ragam olahan makanan dan minuman dengan bahan utama susu sapi murni dijual di Kedai Susu Freshmilk. Sehingga pemilik Kedai Susu Freshmilk membutuhkan banyak karyawan untuk ditempatkan pada bidang produksi dan melayani pelanggan.

⁴ Ajeng Ayu Nanda, Hasi Wawancara, Sabtu 6 Mei 2019 Pukul 18.30 WIB.

Sebelum bekerja di Kedai Susu Freshmilk tentunya para karyawan melamar kerja terlebih dahulu kepada pemilik Kedai Susu Freshmilk. Calon karyawan mengetahui adanya lowongan pekerjaan di Kedai Susu Freshmilk dari sosial media dan ada juga yang dibawa oleh teman yang sudah bekerja di kedai seperti penuturan salah satu karyawan sebagai berikut:

“Dari Instagram kalau nggak salah. Tapi waktu itu teman saya juga bekerja di sana, jadi saya masuk lewat dia”⁵

Kebanyakan dari karyawan yang bekerja di Kedai Susu Freshmilk, memang mereka memasukkan lamaran pekerjaan. Tapi akan lebih mudah apabila ada teman yang bekerja di kedai yang akan membantu untuk masuk sebagai karyawan. Sebagian dari mereka tertarik untuk bekerja di Kedai Susu Freshmilk karena desakan kebutuhan hidup untuk mahasiswa yang bekerja di kedai seperti penuturan salah satu karyawan sebagai berikut:

“Ajimumpung mbak. Saya kan kuliah juga didesak kebutuhan. Mumpung disitu ada lowongan ya tak ambil”⁶

Dari situlah calon karyawan tertarik untuk mencoba memasukkan lamaran pekerjaan di Kedai Susu Freshmilk. Ketika calon karyawan mendapat panggilan untuk wawancara pekerjaan, disitulah terjadi akad antara pemilik Kedai Susu Freshmilk dengan calon karyawan. Menurut penuturan pemilik kedai, dalam wawancara pekerjaan antara pemilik kedai dengan calon karyawan beliau mengatakan bahwa:

⁵ Ajeng Ayu Nanda, Hasi Wawancara, Sabtu 6 Mei 2019 Pukul 18.30 WIB.

⁶ Zakiyyatul Afifah, Hasil Wawancara, Senin 17 Mei 2019 Pukul 21.00 WIB.

“Saya jelaskan dulu kalau kerjanya di sini ya masak ya bersih bersih ya melayani pelanggan. Saya jelaskan pula gajinya rincian gajinya, bonus-bonusnya, dan potongan-potongannya. Terus yang paling saya tegaskan itu tentang kedisiplinan kerja. Nanti jika calon karyawan menerima saya beri dia waktu satu hari satu malam. Jika calon karyawan sudah mantap untuk bekerja, saya akan menyuruhnya mulai bekerja dalam masa training.”⁷

Hasil dari wawancara tersebut, akad yang terjadi di Kedai Susu Freshmilk ini tidak secara tertulis, tetapi hanya berdasarkan lisan. Mereka yang ingin bekerja di Kedai Susu Freshmilk ini datang dan menemui pemilik Kedai Susu Freshmilk. Kemudian mereka menyerahkan surat lamaran dan persyaratan yang dibutuhkan. Terkait dengan sistem kerja, penjelasan disampaikan secara langsung oleh pemilik Kedai Susu Freshmilk.

Penulis juga mencari jawaban dari karyawan tentang bagaimana akad yang terjadi dalam kontrak kerja antara karyawan dan pemilik kedai. Jawaban mereka hampir sama dari satu karyawan dengan yang lainnya.

“Dijelaskan langsung oleh pemilik kedai tentang apa saja pekerjaannya, gajinya, sama pemilik kedai menekankan tentang kedisiplinan.”⁸

Pada akad, pemilik Freshmilk menjelaskan kepada calon karyawan perihal jam kerja yaitu sift pagi jam 05.00-01.00, sift siang yaitu jam 12.30-20.30, dan sift malam jam 15.00-23.00. Bentuk pekerjaan yang meliputi kegiatan memasak, melayani, bersih-bersih, dan mempersiapkan bahan yang akan dijadikan menu makanan dan minuman di Kedai Susu

⁷ Lilik, Hasil Wawancara, Rabu 16 Mei 2019 Pukul 20.00 WIB

⁸ Apreliyani Indah Pratiwi, Hasil Wawancara, Senin 17 Mei 2019 Pukul 13.00 WIB.

Freshmilk. Gaji yang meliputi gaji pokok dan bonus. Kedisiplinan yaitu karyawan diminta untuk bisa bekerja sama dengan baik dengan cara memenuhi tanggung jawab yang sudah diserahkan oleh pemilik Freshmilk.

“Nanti pemilik kedai akan memberi waktu satu hari untuk berfikir. Kalau kitanya sudah mantap mau bekerja langsung besoknya bisa kerja.”⁹

Ketika calon karyawan sudah menerima apa-apa yang menjadi kontrak kerja, calon karyawan diberi waktu untuk berfikir satu hari satu malam. Ketika calon karyawan sudah mengambil keputusan untuk menerima apa-apa yang sudah menjadi kontrak kerja, maka karyawan akan dipersilahkan untuk mulai masuk kerja keesokan harinya. Jika karyawan bekerja tidak dalam jangka satu bulan penuh, maka karyawan tersebut tidak akan mendapatkan upah sama sekali.

Untuk karyawan yang memiliki tempat tinggal yang jauh disediakan *mess* atau tempat tinggal. Karyawan juga mendapatkan jatah makan dan uang makan setiap harinya. Bagi karyawan yang masih kuliah, jadwal masuk kerja akan disesuaikan dengan jadwal masuk kuliah.¹⁰

C. Implementasi Sewa Jasa Karyawan Di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo Dalam Perspektif Hukum Islam

1. Sistem Kerja Karyawan

Pada wawancara yang penulis lakukan dengan pemilik kedai, sistem kerja di Kedai Susu Freshmilk disamakan dengan sistem kerja di Korea. Hal tersebut dituturkan oleh pemilik kedai sebagai berikut:

⁹ Zakiyyatul Afifah, Hasil Wawancara, Senin 17 Mei 2019 Pukul 21.00 WIB.

¹⁰ Novita Sari, Hasil Wawancara, Minggu 17 Mei 2019 Pukul 08.00 WIB.

“Sistem kerja saya samakan dengan sistem kerja saya dulu di Korea. Pokoknya nggak ada alasan untuk tidak bekerja. Kalau karyawan itu kerja tapi tidak full satu bulan maka konsekuensinya dia tidak menerima gaji. Saya tidak memberikan izin secara gampang pada karyawan saya, takutnya mengganggu jalannya usaha saya.”¹¹

Dalam penerapan sistem kerja di Kedai Susu Freshmilk, pemilik kedai menerapkan sistem kerja seperti di Korea. Hal tersebut difungsikan untuk menerapkan kedisiplinan karyawan. Tak hanya itu, pemilik juga tak mau apa-apa yang terjadi dengan karyawan mengganggu usahanya. Beliau juga menambahkan bahwa hal tersebut bukanlah hal yang berlebihan seperti penuturan beliau seperti berikut:

“Menurut saya sih tidak. Ya anggap saja mereka pada posisi TKI yang bekerja di Korea. Kan tidak ada salahnya juga mbak”

Sistem kerja pada Kedai Susu Freshmilk diatur langsung oleh pemilik kedai. Dalam artian pemilik Kedai Susu Freshmilklah yang mengatur jam dan hari kerja bagi karyawan. Karyawan bekerja dengan sistem shift dalam jangka waktu 8 jam perhari. Pada masa kerjanya karyawan tidak diperbolehkan mengoperasikan Hp karena ditakutkan akan mengganggu kegiatan produksi. Karyawan tidak memiliki jam istirahat. Karyawan akan bergantian untuk makan dan menjalankan sholat.

Pekerjaan yang dilimpahkan pada karyawan meliputi produksi, pelayanan, belanja kebutuhan produksi, dan juga dalam bidang kebersihan kedai. Karyawan yang menjabat sebagai administrasi dan

¹¹ Lilik, Hasil Wawancara, Rabu 16 Mei 2019 Pukul 20.00 WIB.

manager juga harus ikut andil dalam bidang produksi dan pelayanan seperti karyawan yang lain.

Pemilik Freshmilk menerapkan sistem kerja seperti tempatnya bekerja dulu yaitu Korea. Karyawan yang sakit atau mendadak tidak bisa masuk dengan alasan darurat sulit mendapatkan izin. Hal ini diketahui karyawan setelah masuk dan sudah bekerja.

Salah satu karyawan juga menuturkan tentang seperti apa sistem kerja di Kedai Susu Freshmilk seperti berikut:

“Sulitnya di izin, kalau sakit susah. Waktu itu saya sakit demam berdarah. Saya menyerahkan surat keterangan dokter dan saya diberi izin satu hari untuk libur. Dan hari besoknya saya harus masuk meskipun saya di belakang atau mess. Tapi saya lebih memilih untuk bolos karena saya harus opname.”¹²

Penulis menemukan alasan mengapa para karyawan masih tetap bekerja di kedai tersebut dengan sistem kerja yang sulit. Hal tersebut diceritakan langsung oleh salah satu karyawan kedai sebagai berikut:

”Karena saya butuh uang untuk kuliah saya. Jadi saya harus memaksakan diri untuk tetap bekerja. Cari pekerjaan pun juga susah. Kalau adanya itu dan sudah menetap ya sudah saya jalani, jadi nggak mau susah-susah cari lagi.”¹³

Menurut penuturan narasumber, karyawan yang dalam keadaan darurat tidak bisa masuk akan membolos kerja. Meskipun dalam keadaan sakit, pemilik Kedai Susu Freshmilk akan meminta karyawannya masuk kerja. Sehingga menjadikan karyawan lebih memilih untuk membolos kerja. Karyawan yang merasa tidak

¹² Ajeng Ayu Nanda, Hasi Wawancara, Sabtu 16 Mei 2019 Pukul 18.30 WIB.

¹³ Zakyyatul Afifah, Hasil Wawancara, Senin 17 Mei 2019 Pukul 21.00 WIB.

mendapatkan haknya memilih tetap bekerja dikarenakan mereka membutuhkan uang untuk kelangsungan hidupnya.¹⁴

2. Sistem Pengupahan Karyawan

Sebagaimana orang bekerja, yang menjadi orientasi utama mereka yaitu upah yang akan diterima. Hal tersebut adalah suatu hal yang ditunggu oleh para pekerja. Begitu pula karyawan yang bekerja di Kedai Susu Freshmilk. Sistem pengupahan di Kedai Susu Freshmilk ini pembayarannya bersifat bulanan. Untuk bonus, karyawan mendapatkan bonus harian apabila penjualan melebihi target dan bonus bulanan sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Upah dikelola dan dihitung langsung oleh pemilik Kedai Susu Freshmilk. Setiap karyawan memiliki perhitungan gaji yang berbeda-beda tergantung lama kerja, potongan-potongan gaji dan bonus lemburan. Setiap karyawan diberikan kartu absen yang nantinya dijadikan tumpuan untuk perhitungan gaji oleh pemilik kedai.

Pada wawancara yang penulis lakukan dengan pemilik kedai, beliau juga menerangkan tentang bagaimana sistem upah di kedai miliknya seperti berikut:

“Upah saya berikan tiap tanggal 5. Kalau ada karyawan yang bekerja tidak satu bulan penuh, maka dia tidak akan saya gaji. Ada potongan-potongan gaji juga buat mereka yang melanggar peraturan. Namun, saya juga memberikan bonus bagi kinerja mereka”

¹⁴ Apreliyani Indah Pratiwi, Hasil Wawancara, Senin 17 Mei 2019 Pukul 13.00 WIB.

Jika karyawan bekerja tidak lebih satu bulan maka karyawan tersebut tidak akan mendapatkan upah sama sekali. Semua gaji karyawan diberikan per tanggal 5 setiap bulan. Meskipun karyawan baru sudah bekerja satu bulan penuh tetapi belum pada tanggal 5, gaji akan tetap diberikan pada tanggal 5.

Penulis juga mendapatkan jawaban dari karyawan perihal sistem upah untuk karyawan di Kedai Susu Freshmilk.

“Kalau masalah gaji dipemotongan jam atau telat kerjanya. Kita harus potong gaji juga harus tambah jam. Kalau ada karyawan baru atau lama yang keluar belum genap waktu satu bulan mereka tidak dapat gaji sama sekali”¹⁵

Untuk karyawan yang datang terlambat, gaji akan dipotong 3000 per menit dan 5000 perjam. Namun, karyawan yang terlambat juga harus menambah jam sesuai dengan berapa jam ia terlambat. Begitu juga dengan karyawan yang motong jam akan dipotong gaji harian 50 persen dan juga harus menambah jam yang sudah dipotong. Atas hal tersebut, karyawan merasa dirugikan karena mereka harus menambah jam padahal mereka sudah mendapatkan potong gaji.

¹⁵ Zakyyatul Afifah, Hasil Wawancara, Senin 17 Mei 2019 Pukul 21.00 WIB.

BAB IV

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK KERJA

KARYAWAN DI KEDAI SUSU FRESHMILK NOLOGATEN

PONOROGO

A. Akad Sewa Jasa Karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo
Dalam Perspektif Hukum Islam.

Seorang pekerja yang hendak bekerja di Kedai Susu Freshmilk harus melalui prosedur-prosedur yang telah ditentukan oleh Kedai Susu Freshmilk dan prosedur utama adalah penyerahan surat lamaran kerja. Surat lamaran adalah persyaratan utama yang harus dipenuhi oleh seseorang yang hendak bekerja di Kedai Susu Freshmilk, yang berarti mereka telah menyatakan kehendaknya untuk bekerja sebelum akhirnya diwujudkan dalam perjanjian tidak tertulis berupa kontrak kerja antara seorang pekerja dengan si pemilik usaha.

Dengan melihat perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pemilik Kedai Susu Freshmilk, serta melihat pengertian perjanjian kerja dalam konsep Islam maka dapat penulis katakan bahwa perjanjian tersebut termasuk dalam kategori *ijārah* yang bersifat pekerjaan. Pada *ijārah* ini seseorang memperkerjakan orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan, dan hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur tipuan.

Pada *ijārah* ini salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan

pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah.¹

Jika kita lihat, pada dasarnya hubungan kerja terlahir dari hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.² Di dalam pasal 50 Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.³

Dalam pelaksanaan kontrak kerja, ternyata pemilik kedai tidak mengetahui seperti apa syarat sahnya suatu akad dalam kontrak kerja. Seperti yang beliau tuturkan kepada penulis, beliau mengatakan bahwa beliau bukanlah orang yang terlalu faham agama, jika menurut beliau tidak melanggar hukum sosial maka tidak ada masalah.⁴ Sebagian dari karyawan juga menuturkan bahwa mereka tidak mengetahui bagaimana akad dalam kontrak kerja bisa dikatakan sah dalam hukum Islam.

Pada bab sebelumnya, penulis telah menguraikan gambaran umum tentang konsep *ijārah*. Pada bab ini, penulis akan menguraikan tentang analisis hukum Islam terhadap konsep sewa jasa atau akad yang terjadi antara karyawan dan

¹ Suhrawardi dkk, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2012), 163.

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1999), 88.

³ Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Lilik, Hasil Wawancara, Rabu 16 Mei 2019 Pukul 20.00 WIB

pemilik Kedai Susu Freshmilk. Hal ini difungsikan untuk melihat sah atau tidaknya akad sewa jasa yang dilakukan antara karyawan dan pemilik kedai.

Dilihat dari segi rukun akad di Kedai Susu Freshmilk yaitu:

1. *Al- Āqidāni*

Yaitu dua orang pelaku yang melakukan akad yang meliputi pemilik kedai susu Freshmilk selaku *musta'jir* (orang yang menyewa jasa) dan karyawan sebagai *ajir* (orang yang disewa jasanya). Pemilik kedai menyewa jasa karyawan berupa tenaganya untuk mengelola usahanya.

2. *Maḥallul 'aqd*

Yakni obyek akad yang disebut juga dengan “sesuatu yang hendak diakadkan”. Obyek akad disyaratkan dapat diserahkan, tertentu atau dapat ditentukan, dan dapat ditransaksikan. Yang dijadikan objek pada akad disini yaitu adalah tenaga manusia. Tanpa adanya objek akad, tidak akan ada wujud perjanjian. Karyawan kedai merupakan obyek akad yang akan disewa oleh pemilik kedai untuk dimanfaatkan tenaganya untuk menjalankan usaha.

3. *Maudu al-'aqd*

Yaitu tujuan pokok dalam melakukan akad. Seseorang ketika melakukan akad, biasanya mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Karena itu berbeda dalam bentuk akadnya, maka berbeda pula tujuannya. Akad sewa jasa oleh karyawan dan pemilik kedai bertujuan untuk menyepakati perjanjian kerja.

4. *Ṣiġhatul ‘aqd*

Yaitu pernyataan kalimat akad yang lazimnya dilaksanakan melalui pernyataan ijab dan qabul.⁵ Ijab adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad.

Ijab diucapkan oleh pemilik kedai sebagai pengajuan perjanjian kerja. Pemilik kedai akan menjelaskan apa saja yang masuk pada pekerjaan karyawan yang meliputi pekerjaan, upah, dan kedisiplinan. Ketika pemilik kedai sudah menerangkan apa-apa yang menjadi kontrak kerja, beliau akan memberi waktu kepada calon karyawan untuk menentukan pilihan menerima kontrak kerja atau tidak.

Sedangkan qabul adalah perkataan yang keluar dari pihak lain, yang diucapkan setelah adanya ijab. Qabul diucapkan oleh calon karyawan yang menerima perjanjian kerja yang diajukan. Karyawan yang sudah menerima apa-apa yang menjadi kontrak kerja maka akan mengatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pemilik kedai.

Sedangkan dari segi-segi syaratnya yaitu:

1. *Al- Āqidāni* yang berakad telah berusia akil baligh, menurut Madzhab Hanafi dan Maliki, orang yang berakad cukup pada batasan mumayyiz. Ada kerelaan pada kedua belah pihak atau tidak ada paksaan. Dalam akad di Kedai Susu Freshmilk, pemilik kedai dan karyawan telah

⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk (Jakarta: Gema Insani, 2011), 92.

berusia akil baligh dan tidak ada paksaan diantara kedua belah pihak, semua dilakukan atas kehendak masing-masing pihak.

Ketika pemilik kedai sudah menerangkan apa-apa yang menjadi pekerjaan calon karyawan, maka calon karyawan akan diberi waktu untuk menentukan ingin bekerja atau tidak, seperti penuturan pemilik kedai sebagai berikut:

”Nanti jika calon karyawan menerima saya beri dia waktu satu hari satu malam. Jika calon karyawan sudah mantap untuk bekerja, saya akan menyuruhnya mulai bekerja dalam masa *training*”⁶

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada paksaan diantara kedua belah pihak dan semua dilakukan atas kehendak masing-masing.

2. *Mahallul ‘aqd* yaitu harus dijelaskan jenis dan waktu pekerjaan tersebut sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan. Dalam akad di Kedai Susu Freshmilk menjelaskan tentang pekerjaan karyawan yaitu menjalankan usaha, gaji, dan kedisiplinan.

Pada dasarnya persyaratan yang berkaitan dengan akad harus ada kejelasan maksud dan tujuan dari kedua belah pihak sehingga terjadi suatu kesepakatan. Akad yang dilakukan oleh karyawan dan pemilik kedai hanya melalui lisan yang menunjukkan adanya keridlaan dan kesepakatan antara kedua belah pihak.

Dengan berbagai penjelasan di atas, tentang akad dengan berbagai aspeknya penulis berpendapat bahwa perjanjian kontrak kerja atau akad sewa jasa yang dibuat antara pemilik kedai dengan karyawan sudah

⁶ Lilik, Hasil Wawancara, Rabu 16 Mei 2019 Pukul 20.00 WIB

memenuhi rukun dan syarat terbentuknya. Hal tersebut menjadikan suatu akad terbentuk dan mempunyai wujud yuridis syar'i. Dengan dikuatkan syarat-syarat yang berlaku di kedai tersebut yang meliputi:

1. Karyawan yang bekerja di Kedai Susu Freshmilk tidak karena paksaan, maksudnya pekerja yang bekerja di kedai tersebut karena mereka memang membutuhkan pekerjaan dan penghasilan. Sedang pemilik kedai menerima karena memang memerlukan tenaga untuk kelangsungan usahanya.
2. Manfaat dari pekerja sudah diketahui yaitu tenaganya dapat digunakan untuk mengelola usaha Kedai Susu Freshmilk. Dalam konsep Islam tentang perjanjian kerja atau akad, salah satu syarat sahnya objek dari akad harus jelas manfaatnya.
3. Objek dari perjanjian tersebut yaitu adanya tenaga manusia sebagai pekerja. Maka dalam hal ini, tenaga manusia adalah bukan sesuatu yang diharamkan sehingga sesuai dengan hukum Islam.

Praktek kerja termasuk kesejahteraan karyawan juga seharusnya masuk dalam kontrak kerja. Pada kontrak kerja antara calon karyawan dengan pemilik kedai susu Freshmilk memiliki banyak kelemahan. Kontrak kerja disini tidak menjelaskan secara spesifik tentang kondisi kerja seperti perizinan karyawan yang menyangkut kesejahteraan karyawan itu sendiri sehingga menimbulkan ketidakjelasan pekerjaan.

Untuk sahnya suatu akad, maka rukun dan syarat terbentuknya akad tersebut memerlukan unsur-unsur penyempurna yang menjadikan suatu akad sah.

Secara umum yang menjadi syarat sahnya suatu akad/perjanjian adalah :

1) Tidak menyalahi hukum syari'ah

Islam telah menetapkan bagi semua manusia suatu tolok ukur untuk menilai sesuatu, sehingga dapat diketahui perbuatan yang terpuji (baik) yang harus dikerjakan dan perbuatan yang tercela(buruk) harus ditinggalkan. Dengan demikian, setiap Muslim yang hendak melakukan suatu perbuatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (baik kebutuhan jasmani maupun kebutuhan naluri), maka wajib secara syar'i mengetahui hukum Allah tentang perbuatan tersebut sebelum melakukannya, sehingga ia dapat berbuat sesuai dengan hukum syara'. Dengan kata lain, wajib bagi setiap Muslim senantiasa mengkaitkan seluruh perbuatannya dengan hukum syari'at Islam, serta tidak melakukan suatu apapun, kecuali jika sesuai dengan perintah dan larangan Allah Subhanahu Wa Ta'aala.

Dalam praktiknya pihak pemilik kedai tidak mengetahui apa-apa yang menjadikan suatu akad itu sah. Pemilik kedai hanya menerapkan hukum sosial yang terjadi di masyarakat. Begitu juga dengan calon karyawan. Hasil dari wawancara yang penulis lakukan

dengan karyawan, ada sebagian yang mengetahui, karena mereka berpendidikan dibidang hukum, namun ada juga yang tidak.

Hal-hal seperti itulah yang menjadikan banyaknya kekurangan dalam kontrak kerja, karena ketidaktahuan kedua belah pihak dalam hal hukum Islam.

2) Harus sama ridha dan ada pilihan

Akad yang dibuat oleh masing-masing pihak harus didasari oleh keridha'an dari masing-masing pihak. Apabila masing-masing pihak sepakat dan sama-sama ridha, maka isi dari perjanjian dapat dibenarkan dengan kata lain harus berdasarkan keinginan dan kemauan dari masing-masing pihak yang melakukan perjanjian.

Hasil dari wawancara yang penulis lakukan, akad yang terjadi dalam kontrak kerja antara calon karyawan dan pemilik kedai tidak ada paksaan. Pihak pemilik kedai memberikan pilihan kepada calon karyawan untuk mau bekerja atau tidak pada tempat usahanya.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh karyawan, seperti penuturan salah satu karyawan sebagai berikut:

“Diberi pilihannya setelah pemilik kedai memberikan penjelasan tentang kerja dan sistem pengupahannya. Saya mau atau tidak bekerja disana. Kalau mau ya saya ambil keesokan harinya”⁷

Sehingga dapat disimpulkan bahwa akad dalam kontrak kerja antara kedua belah pihak sudah tidak ada paksaan dan ada pilihan.

⁷ Ajeng Ayu Nanda, Hasil Wawancara, Rabu 16 Mei 2019 Pukul 18.30 WIB

3) Harus jelas dan gamblang

Di dalam agama Islam, apabila seseorang melaksanakan sesuatu perjanjian dengan pihak lain, maka isi perjanjian tersebut haruslah jelas dan terang, tidak mengandung unsur kesamaran (penipuan) yang tersembunyi di balik perjanjian. Apabila terdapat kesamaran di dalam perjanjian maka akan menimbulkan hal-hal yang merugikan salah satu pihak yang dapat menimbulkan permusuhan dikemudian hari, akibat dari perjanjian yang dilaksanakan secara tidak jelas.⁸

Dalam kondisi pekerjaan, pemilik kedai tidak menerangkan secara jelas dan gamblang perihal perizinan di mana hal tersebut merugikan pihak karyawan.

Secara keseluruhan ada empat sebab yang menjadikan fasid suatu akad meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya, yaitu penyerahan yang menimbulkan kerugian, *gharar*, syarat-syarat fasid, dan riba.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa akad yang dilakukan antara pemilik kedai dan karyawan sudah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya suatu akad dan mempunyai wujud yuridis syar'i, namun belum serta merta sah karena belum memenuhi unsur-unsur syarat-syarat keabsahan akad. Akad yang telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya, apabila syarat-syarat keabsahannya tidak terpenuhi, akad dianggap tidak sah. Akad ini disebut akad fasid. Karena akad telah

⁸ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), 13.

memenuhi rukun dan syaratnya tetapi belum memenuhi syarat keabsahannya.⁹

Dan dalam Islam telah diatur sedemikian rupa tentang hukum *ijārah* yang ada dalam hal ini adalah menyewa tenaga manusia sebagai pekerja dibenarkan Islam. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ وَالدُّةُ بِوَالِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۗ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”¹⁰

⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 101.

¹⁰ Hafidz Dasuki, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 391.

Secara eksplisit ayat tersebut menyatakan bahwa ada ganti rugi (nilai tukar) dari tenaga (air susu) wanita yang dipakai untuk kegunaan tertentu (memberi kias minum bagi seorang bayi). Dilihat dari airnya, air susu adalah sebagian dari anggota tubuh, ia merupakan unsur dari tubuh manusia.

Jika dianalogikan dengan profesi karyawan yang bekerja di Kedai Susu Freshmilk, tenaga juga merupakan bagian dari unsur tubuh manusia yang bersifat immaterial (bisa dirasakan namun tidak bisa diraba).

B. Implementasi Sewa Jasa Karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo Dalam Perspektif Hukum Islam.

1. Sistem Kerja Karyawan

Dalam kesepakatan kerja bersama disebutkan mengenai waktu di mana pekerja harus menjalankan kewajibannya untuk bekerja yaitu selama 8 jam perhari. Karena sudah ada kesepakatan tersebut, karyawan memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan. Hal tersebut sesuai dengan hukum Islam bahwa kewajiban pekerja adalah melaksanakan kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pekerjaan yang dilimpahkan pada karyawan meliputi produksi, pelayanan, belanja kebutuhan produksi, dan juga dalam bidang kebersihan kedai. Karyawan yang menjabat sebagai administrasi dan manager juga harus ikut andil dalam bidang produksi dan pelayanan seperti karyawan yang lain.

Pada wawancara yang penulis lakukan, karyawan menuturkan bahwa karyawan yang sakit atau mendadak tidak bisa masuk dengan alasan darurat tidak diperbolehkan izin. Hal ini diketahui karyawan setelah masuk dan sudah bekerja.

Dari hadist lain Nabi SAW bersabda:

“Dari Ibrahim dari Al-Aswad, dari Abu Hurairah R.a. Bahwasanya Rasulullah SAW bersabda: apabila salah seorang dari kamu memperkerjakan seorang pekerja, maka hendaklah dia beritahukan upahnya.” (HR. Al-Baihaqi)

Termasuk yang harus ditentukan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan di luar kapasitasnya. Allah SWT berfirman:

(QS. Al-Baqarah 2: 286)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya.

*Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir*¹¹

Maka tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitas yang wajar.¹²

Pada wawancara yang penulis lakukan dengan pemilik kedai, beliau menuturkan bahwa sistem kerja pada tempat usahanya disamakan dengan sistem kerja di Korea. Beliau pun tidak akan dengan mudah memberikan izin pada karyawannya dengan alasan apapun.

Dalam mempekerjakan buruh, Rasul melarang umatnya mengeksploitasi tenaga pekerja diluar batas kemampuannya. Sebagaimana yang dijelaskan pada hadist qudsi:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Tiga orang, saya yang akan menjadi musuhnya pada hari kiamat: Orang yang berjanji dengan menyebut nama-Ku lalu dia melanggar janji, Orang yang menjual orang yang merdeka lalu dia menikmati hasil penjualannya tersebut, dan Orang yang mempekerjakan orang lain, namun setelah orang tersebut bekerja dengan baik upahnya tidak dibayarkan” (HR. Bukhari).¹³

Dapat disimpulkan bahwa Kedai Susu Freshmilk dalam menjalankan kewajibannya belum memperhatikan para pekerjanya. Hal ini dapat dilihat, bahwa karyawan tidak mendapatkan hak istirahat ketika karyawan sakit. Karena sesungguhnya manusia merupakan makhluk dinamis (bukan makhluk mesin) yang membutuhkan waktu istirahat.

¹¹ Hafidz Dasuki, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya*, 503.

¹² Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah* (Bandung: Al-Ma'arif, 1996), 49.

¹³ Kitab Shahih Bukhori, 2227.

Penghargaan dan jaminan terhadap hak pekerja merupakan salah satu prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini keadilan menuntut agar semua pekerja diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing, baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia, mereka tidak boleh dirugikan dan harus diperlakukan sama tanpa diskriminasi yang tidak rasional.

Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas dan akhirnya kinerja setiap pekerja. Pengakuan, penghargaan dan jaminan atas hak pekerja semakin disadari merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu usaha/perusahaan, sebaliknya pelanggaran atas hak-hak pekerja dapat membuat para pekerja tidak betah, tidak atau kurang disiplin, kurang atau tidak memiliki komitmen serta kurang atau tidak loyal kepada lembaga tempat dia bekerja.¹⁴

2. Sistem Pengupahan Karyawan

Tujuan utama manusia bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk menghidupi dirinya beserta keluarganya yaitu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam pengupahan, kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingan diri sendiri.

¹⁴ Riri Arianti Sundary, "Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja Dan Pelaksanaan Atas Hak Pekerjaan," dalam https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/syiar_hukum/article/download/636/pdf, (diakses pada tanggal 3 April 2019, jam 12.00 WIB)

Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh. Sedangkan yang dimaksud penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan mereka.

Hasil wawancara yang penulis lakukan, pada sistem pengupahan karyawan di Kedai Susu Freshmilk, bagi karyawan yang tidak bekerja satu bulan penuh, maka tidak akan mendapatkan upah. Dan adanya pemotongan gaji bagi karyawan yang telat bekerja, namun mereka juga harus mengganti jam keterlambatannya.

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

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim” (Q.S Ali Imran: 57)¹⁵

Akan tetapi dalam praktiknya, jika karyawan Kedai Susu Freshmilk bekerja tidak lebih satu bulan maka karyawan tersebut tidak akan mendapatkan upah sama sekali. Semua gaji karyawan diberikan per tanggal 5 setiap bulan. Meskipun karyawan baru sudah bekerja satu bulan penuh tetapi belum pada tanggal 5, gaji akan tetap diberikan pada tanggal

¹⁵ Hafidz Dasuki, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya*, 588.

5. Untuk karyawan yang datang terlambat, gaji akan dipotong 3000 per menit dan 5000 perjam. Namun, karyawan yang terlambat juga harus menambah jam sesuai dengan berapa jam ia terlambat. Begitu juga dengan karyawan yang motong jam akan dipotong gaji harian 50 persen dan juga harus menambah jam yang sudah dipotong.

Padahal tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kedzaliman yang tidak dicintai-Nya. Kewajiban seorang mu'min adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolok ukurnya.¹⁶

Dengan berbagai penjelasan di atas, tentang sistem pengupahan penulis berpendapat bahwa sistem pengupahan di Kedai Susu Freshmilk belum sesuai dengan hukum Islam. Karena secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Rasulullah SAW. Bersabda :

مَنْ اسْتَأْجَرَ جَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْ لِمَهُ أَجْرَهُ

“Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya.” (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).¹⁷

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW. telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Pemilik kedai telah memberikan

¹⁶ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Press, 2001), 403.

¹⁷ Ibnu Hajar Al ‘Asqalani, *Bulughul Maram*, terj. Kahar Masyhur (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), 515.

informasi kepada calon karyawan atas gaji yang akan diterima pada kontrak kerja.

2) Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

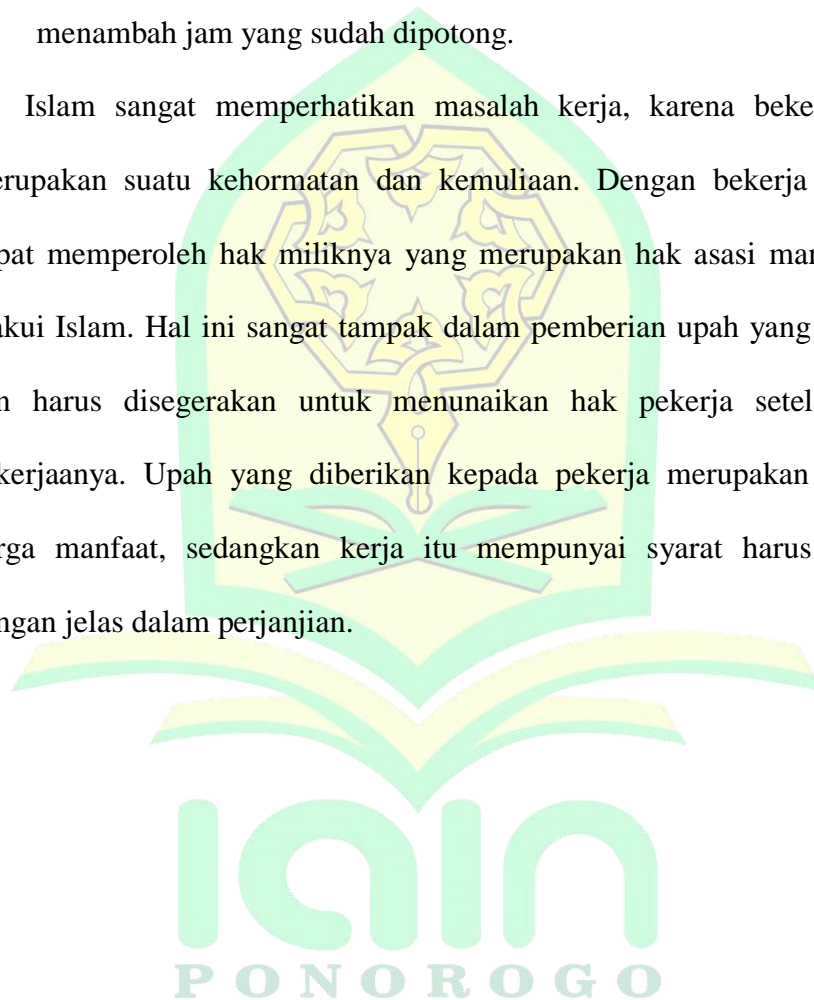
Dalam Al-qur'an dan hadis Rasulullah SAW. menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Jika mempekerjaan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut segera mungkin. Pada Kedai Susu Freshmilk jika karyawan Kedai Susu Freshmilk bekerja tidak lebih satu bulan maka karyawan tersebut tidak akan mendapatkan upah sama sekali. Semua gaji karyawan diberikan per tanggal 5 setiap bulan. Meskipun karyawan baru sudah bekerja satu bulan penuh tetapi belum pada tanggal 5, pemberian gaji akan ditunda dan tetap diberikan pada tanggal 5.

3) Memberikan Upah Yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap

pihak lain. Pada praktiknya, di Kedai Susu Freshmilk untuk karyawan yang datang terlambat, gaji akan dipotong 3000 per menit dan 5000 perjam. Namun, karyawan yang terlambat juga harus menambah jam sesuai dengan berapa jam ia terlambat. Begitu juga dengan karyawan yang motong jam akan dipotong gaji harian 50 persen dan juga harus menambah jam yang sudah dipotong.

Islam sangat memperhatikan masalah kerja, karena bekerja adalah merupakan suatu kehormatan dan kemuliaan. Dengan bekerja seseorang dapat memperoleh hak miliknya yang merupakan hak asasi manusia yang diakui Islam. Hal ini sangat tampak dalam pemberian upah yang harus adil dan harus disegerakan untuk menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaannya. Upah yang diberikan kepada pekerja merupakan pekerjaan harga manfaat, sedangkan kerja itu mempunyai syarat harus diketahui dengan jelas dalam perjanjian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Menurut analisis hukum Islam terhadap akad sewa jasa karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo yang dilakukan antara pemilik kedai dan karyawan (*al- Āqidāni*) tidak sesuai dengan hukum Islam. Perjanjian kontrak kerja atau akad sewa jasa yang dibuat antara pemilik kedai dengan karyawan memang sudah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya. Hal tersebut menjadikan suatu akad terbentuk dan mempunyai wujud yuridis syar'i. Namun kontrak kerja disini tidak menjelaskan secara spesifik tentang kondisi kerja seperti perizinan karyawan yang menyangkut kesejahteraan karyawan itu sendiri. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan (*gharar*) pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa akad yang dilakukan antara pemilik kedai dan karyawan sudah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya suatu akad dan mempunyai wujud yuridis syar'i, namun belum serta merta sah karena belum memenuhi unsur-unsur syarat-syarat keabsahan akad. Akad yang telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya, apabila syarat-syarat keabsahannya tidak terpenuhi, akad dianggap tidak sah. Akad ini disebut akad fasid. Karena akad telah memenuhi rukun dan syaratnya tetapi belum memenuhi syarat keabsahannya
2. Menurut analisis hukum Islam terhadap implementasi sewa jasa karyawan di Kedai Susu Freshmilk Nologaten Ponorogo belum sesuai

dengan hukum Islam, karena pihak kedai belum mengimplementasikan keadilan dalam aktifitas ekonomi berupa aturan prinsip muamalah. Kedai Susu Freshmilk dalam menjalankan kewajibannya belum memperhatikan para pekerjanya. Karyawan tidak mendapatkan hak istirahat ketika karyawan sakit dan juga adanya pemotongan gaji dan penggantian jam yang merugikan pihak karyawan.

B. Saran

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

1. Bagi pemilik kedai seharusnya menjelaskan dengan detail di dalam akad sistem kerja di kedainya sehingga karyawan mengetahui sistem kerja dengan sempurna. Pemilik kedai juga harus memperhatikan hak-hak karyawannya dan tidak mengabaikannya. Mengingat para karyawan sudah memberikan tenaganya untuk bekerja semaksimal mungkin.
2. Bagi karyawan seharusnya lebih berani menyampaikan masukan kepada pemilik kedai. Hal ini dimaksudkan untuk menjadikan para karyawan bekerja lebih baik dalam pengelolaan usaha Kedai Susu Freshmilk.

DAFTAR PUSTAKA

- Al 'Asqalani, Ibnu Hajar. *Bulughul Maram*. Terj. Kahar Masyhur. Jakarta: PT Rineka Cipta. 1992.
- Al Mahali, Imam Jalaludin dkk. *Tafsir Jalalain*. Terj. Syekh Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri. Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2004.
- Al Hadi, Abu Azam. *Fikih Muamalah Kontemporer*. Depok: PT Raja Grafindo Persada. 2017.
- Al-Jaziriy, Abdurrohman. *Kitab al-Fiqh ala al-Mazahib al-Arba'ah*. Jakarta: al-Maktabah al-Tijariyah al-Kubra. 1969.
- Alfanjari, Muhammad Syauqi. *Kerja Sebagai Ibadah*. Jakarta: Madani. 1999.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu*. Terj. Abdul Hayyie al-Kattani. Jakarta: Gema Insani. 1945.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1997.
- Azis, Hasan. "Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif". *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. 2015.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- Arianti Sundary, Riri. "Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja Dan Pelaksanaan Atas Hak Pekerjaan." dalam https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/syiar_hukum/article/download/636/pdf (diakses pada tanggal 3 April 2019 jam 12.00 WIB).
- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2008.
- Fawaid, Achmad. *Reserch Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixel*. terj. Crewel John W. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.

- Ghazaly, Abdul Rahman dkk. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Prenada Media Group. 2010.
- Hafidhuddin, Didin. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses. 2008.
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana Prenada Group. 2008.
- Huda, Qomarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Sukses Offest. 2011.
- Ifham Sholihin, Ahmad. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2010.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. Jakarta: GP. Press. 2009.
- Indiarsono Dan Saptemo. *Hukum Perburuhan-Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Surabaya: CV Karunia. 1996.
- Jamil, Fathurrahman. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2015.
- Khothimah, Husnul. "Tinjauan Akad Ijārah Terhadap Sistem Bisnis Short Message Service Broadcast". *Skripsi*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim. 2016.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1993.
- Karim, Adiwarmen A. *Bank Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013.
- Mas'adi, Ghufroon A. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2002.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Prenamedia Group. 2013.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2000.
- Masroka, Binti. "Tinjauan Fiqh Ijārah Terhadap Praktik Pengupahan Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun". *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2016.
- Muhammad. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. 2004.

- Nurdin, Ridwan. *Fiqh Muamalah*. Banda Aceh: Yayasan Pena Banda Aceh. 2014.
- Nawawi, Ismail. *Fiqh Muamalah*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara. 2010.
- Nely Gayatri, Wahyu. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Platungan Kabupaten Kendal”. *Skripsi*. Semarang: UIN Walisongo. 2018.
- Nasution. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)* Cet VI. Jakarta : Bumi Aksara. 2003.
- Nakh'i, Imam dkk. *Seri fiqh Keseharian Buruh Migran*. Cirebon: ISIF. 2012.
- Pasaribu Suharwardi, Chairuman. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 1994.
- Rahman, Afzarul. *Doktrin ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ronita, Siska. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Dan Keselamatan Kerja Di Pabrik Pembersih Sarang Burung Walet Di Dusun Keden Desa Watubonang Kecamatan Badegan Kabupaten Ponorogo”. *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2017.
- Rahman Ghazaly, Abdul. *Fiqh Muamalat*. Jakarta : Kencana. 2010.
- RI, Depag. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang : PT Karya Toha Putra. 2002.
- Syafe'i, Rahmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2001.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah 13*. Bandung: Al Maarif. 1987.
- Sahrani, Sohari dkk. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011.
- Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2010.
- Siagian, Sondang P. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Gunung Agung. 1987.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suhrawardi dkk. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta Timur: Sinar Grafika. 2012

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002.

Sahroni, Oni. *Maqashid Bisnis Dan Keuangan Islam*. Depok: PT Raja Grafindo Persada. 2017.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 1999.

Triono, Dwi Condro. *Ekonomi Pasar Syariah*. Yogyakarta : Irtikaz. 2016.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Qardawi, Yusuf. *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press. 2001.

