

**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD  
IJARAH**  
(Studi Kasus pada *Counter* Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris  
Kartasura)

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada

Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum



**SURAKARTA**

Oleh:

**AGNES CLARA RAHMAWATI**  
**NIM 132.111.030**

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)**  
**FAKULTAS SYARIAH**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**SURAKARTA**  
**2020**

**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD  
IJARAH**  
(Studi Kasus pada *Counter* Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris  
Kartasura)

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada

Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum



**SURAKARTA**

Oleh:

**AGNES CLARA RAHMAWATI**  
**NIM 132.111.030**

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)**  
**FAKULTAS SYARIAH**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**SURAKARTA**

2020

**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD *IJARAH***  
**(Studi Kasus pada *Counter* Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris**  
**Kartasura)**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Disusun Oleh:

**AGNES CLARA RAHMAWATI**  
NIM 132.111.030

Surakarta, 26 Mei 2020

Disetujui dan disahkan Oleh:  
Dosen Pembimbing Skripsi



**Siti Rokhanivah, SE., M.Sc.**  
NIP. 19880220 201701 2 168

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Agnes Clara Rahmawati  
NIM : 132.111.030  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:  
**"PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD  
IJARAH (Studi Kasus pada Counter Banana Nugget De BANANAS di  
Swalayan Laris Kartasura)."**

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya.  
Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya  
bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana  
mestinya.

Surakarta, 26 Mei 2020

Penyusun



Agnes Clara Rahmawati

NIM 132.111.030

---

Siti Rokhaniyah, SE., M.Sc.  
Dosen Fakultas Syariah  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Agnes Clara Rahmawati

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Surakarta

Di Surakarta

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Agnes Clara Rahmawati NIM : 132111030 yang berjudul :

**“PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD *IJARAH* (Studi Kasus pada *Counter Banana Nugget De BANANAS* di Swalayan Laris Kartasura)”**

Sudah dapat dimunaqasyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasyahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Surakarta, 26 April 2020

Dosen Pembimbing



**Siti Rokhaniyah, SE., M.Sc.**  
**NIP. 19880220 201701 2 168**

**PENGESAHAN**

**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD  
IJARAH (Studi Kasus pada Counter Banana Nugget De BANANAS di  
Swalayan Laris Kartasura)**

Disusun Oleh:

Agnes Clara Rahmawati  
NIM: 132.111.030

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah

Pada hari Rabu, 17 Juni 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar  
Sarjana Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Disahkan Oleh:

Penguji I : Muh. Zumar Aminuddin, M.H

NIP. 19740312 199903 1 004

Penguji II : Muhammad Julijanto, S.Ag, M.Ag

NIP. 19720715 201411 1 003

Penguji III : Lila Pangestu Hadiningrum, S.Pd, M.Pd

NIP. 19810416 201701 2 141

Surakarta, 17 Juni 2020

Dekan Fakultas Syariah



*Ismail*  
Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A.  
NIP. 19750409 199903 1 001

## MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

*“Berikan-lah kepada buruh/pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”*

(HR. Ibnu Majah, shahih)

*“Belajar bisa dimana saja dan kepada siapa saja tanpa memandang usia, dan*

*Jangan lihat siapa yang berucap, tapi dengarkan apa yang ia ucapkan.”*

(Penulis)

*“Selalu ingat tiga kata dan satu hal ajaibnya: Maaf, Tolong, Terima Kasih, dan*

*jangan lupa Tersenyum.”*

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah memerikan hamba banyak ujian sekaligus kekuatan. Atas karunia dan rahmat yang Engkau berikan, melalui orang-orang baik yang Engkau kirimkan untuk membantu hamba, sehingga hamba merasa betapa tidak tahu diri ini bila tidak menyelesaikan studi ini. Tidak lupa sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW.

Dalam gelombang kehidupan yang tidak mudah, terjatuh kemudian bangkit kembali yang terus berulang, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan segala kekurangannya. Kupersembahkan skripsi ini kepada mereka yang tidak pernah lelah memberikan semangat serta dukungan moral maupun materiel dan terimakasih kepada kalian yang tetap setia menemani perjuangan yang cukup melelahkan ini.

1. Teruntuk kedua orang tua saya Bapak Tarjuni dan Ibu Eni Susiati yang telah memberikan dorongan serta doa yang membut Allah meridhoi langkah saya hingga detik ini, dan Adik-adik saya yang selalu menjadi motivasi dan semangat saya dalam banyak hal. Terimakasih dukungan dan doanya Bude Sri sekeluarga, juga Mella dan shinta sekeluarga yang sudah seperti keluarga saya, serta Ibu Darsono selaku pemilik kos yang kami tinggali.
2. Kepada dosen-dosen fakultas syariah yang telah membagi ilmunya, kepada dosen pembimbing akademik Bapak H. Sholakhuddin Sirizar, M.A. yang telah membimbing saya selama masa kuliah hingga menyelesaikan proposal



skripsi saya dan kepada dosen membimbing saya Ibu Siti Rokhaniyah, SE., M.Sc. yang selalu sabar dan terus memberikan semangat dalam membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa saya haturkan banyak terimakasih kepada Bapak Sidik, S.Ag., M.Ag. yang banyak membantu dan memberikan dukungan kepada saya selama ini.

3. Terimakasih juga saya ucapkan untuk teman-teman seperjuangan yang masih setia memberi dukungan semangat. Ermatul, Nurus, kak Lina, teh Rita, Faizun (pak bos), dan masih banyak lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih banyak. Teman-teman di tempat kerja, nunik, mbak nurul, duo ika, ria, ratna, dan mbak Ria yang selalu mendoakan dan mendukung saya.
4. Terimakasih kepada sejawat-sejawat seperjuangan, senior-senior, dan junior-junior saya di MAPALA SPECTA. Kepada bapak pembina MAPALA SPECTA mas Tato Priyo Sulistiyono, S.Kom. yang sudah seperti bapak dan kakak saya sendiri yang tidak pernah bosan menyemangati saya, beliau selalu berkata “akan sangat membahagiakan hidup saya saat melihat adik saya memakai toga”, terimakasih mas Tato. Terimakasih juga kepada teman-teman seperjuangan dalam dunia panjat tebing di seluruh PTKIN se-Indonesia yang tergabung dalam grup whatsapp Pemanjat Syariah, terimakasih dukungannya.

Banyak sekali kata terimakasih yang ingin saya ucapkan kepada kalian semua yang saya sebutkan maupun tidak, kalian adalah orang-orang yang sangat berarti dalam hidup saya yang telah memberikan banyak cerita dikehidupan saya.

Sekali lagi terimakasih kepada Allah SWT tiada hentinya ucapan syukur atas karunia dan rizki yang Allah limpahkan kepada saya, Alhamdulillah.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang dipakai dalam penulisan skripsi di fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah:

### 1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s\`a	s\`	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	H}a	H}	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\`al	z\`	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

س	S}ad	S}	Es (dengan titik di bawah)
ض	D}ad	D}	De (dengan titik di bawah)
ط	T}a	T}	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Z}a	Z}	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	... '....	Koma terbalik di atas
ج	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	... '....	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Lain	Nama
◌َ	Fath}ah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dammah	U	U

Contoh:

No.	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كتب	Kataba
2.	ذكر	Z}ukira
3.	يذهب	Yaz}habu

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf maka transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda Dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
أ.....ى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
أ.....و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

No.	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كيف	Kaifa
2.	حول	H}aula

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Harakat Dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ.....ي	Fathah dan alif atau ya	a>	A dan garis di atas
أ.....ي	Kasrah dan ya	i>	I dan garis di atas
أ.....و	Dammah dan wau	u>	U dan garis di atas

Contoh:

No.	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	قال	Qa>la
2.	قيل	Qi>la
3.	يقول	Yaqu>lu
4.	رمي	Rama>

#### 4. Ta Marbutah

Trasliterasi untuk Ta Marbutah ada dua:

- Ta Marbutah hidup atau yang mendapatkan harakat fathah, kasrah atau dammah transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah /h/.
- Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditrasliterasikan dengan /h/.

Contoh:

No.	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	روضة الأطفال	Raud}ah al-at} fa>l raud}atul atfa>l
2.	طلحة	T{alhhah

#### 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda Syaddah atau Tasydid. Dalam transliterasi ini tanda Ssyaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda Syaddah itu.

Contoh:

No.	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	رَبَّنَا	Rabbana
2.	نَزَّلَ	Nazzala

## 6. Kata Sambung

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambankan dengan huruf yaitu ال . Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah ditrasliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah ditrasliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik didikuti dengan huruf Syamsiyyah atau Qomariyah, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh:

No.	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	الرَّجُلُ	Ar-Rajulu
2.	الجلال	Al-Jala>lu

## 7. Hamzah

Sebagaimana telah di sebutkan di depan bahwa Hamzah ditranslitesaikan denga apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terltak di awal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf alif. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

No.	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	أكل	Akala
2.	تأخذون	Ta'khuz}u>na
3.	النؤ	An-Nau'u

## 8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

No.	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	وما محمد إلا رسول	Wa ma> Muhaamdun illa> rasu>l
2.	الحمد لله رب العالمين	Al-hamdu lillhi rabbil 'a>lami>na

## 9. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il, isim maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkaikan.

Contoh:

No.	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	وإن الله لهو خير الرازقين	Wa innalla>ha lahuwa khair ar-ra>ziqi>n/ Wa innalla>ha lahuwa khairur-ra>ziqi>n
2.	فأوفوا الكيل و الميزان	Fa aufu> al-Kaila wa al-mi>za>na/ Fa aufulkaila wal mi>za>na



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH (Studi Kasus pada Counter Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris Kartasura)**”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah IAIN Surakarta.

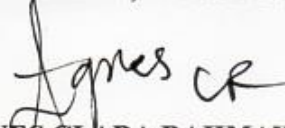
Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mudhofir, S.Ag, M.Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
2. Bapak Dr. Ismail Yahya, S.Ag, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
3. Bapak Masjupri, S.Ag, M.Hum., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
4. Bapak Muhammad Julijanto, S.Ag., M.Ag., selaku Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah.
5. Bapak H. Sholakhuddin Sirizar, M.A., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan nasehatnya selama menempuh studi.
6. Ibu Siti Rokhanyah, SE., M.Sc., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran serta memberikan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

8. Ibu dan Bapak, terimakasih atas doa, cinta, dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya. Semoga Allah SWT memberikan balasan berupa surga-Nya.
9. Saudara-saudara kandung, sepupu, maupun saudara angkat saya, terimakasih atas semangat yang telah diberikan, doa yang dipanjatkan hingga skripsi ini selesai.
10. Sejawat-sejawat seangkatan, senior-senior, dan juga junior-junior serta bapak pembina kami di MAPALA SPECTA.
11. Teman-teman seperjuanganku, program studi Hukum Ekonomi Syariah 2013, khususnya yang masih setia memberikan semangat dan dukungan kepada saya.
12. Pemilik usaha De BANANAS serta kedua karyawannya yang dengan ramah membantu saya dan mendukung saya dalam memberikan data-data yang dibutuhkan.
13. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan oleh penulis satu persatu yang telah berjasa dan membantuku baik moril maupun spiritnya dalam penyusunan skripsi.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Surakarta, 26 Mei 2020



**AGNES CLARA RAHMAWATI**  
**NIM 132.111.030**

## ABSTRAK

Agnes Clara Rahmawati, NIM: 132111030 “**PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH (Studi Kasus pada Counter Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris Kartasura).**”

Bagi seorang pengusaha merekrut karyawan *part time* dapat menghemat pengeluaran, Pekerja *part time* dianggap sangat membantu pengusaha yang tidak memiliki biaya operasional besar seperti di *counter* banana nugget De BANANAS. Terkait upah-mengupah pekerja dengan sistem *part time* ini, belum ada peraturan resmi yang mengaturnya, hal ini menyebabkan banyak praktik pengupahan karyawan *part time* ini yang kurang tepat, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan yang terkadang membuat karyawan *part time* ini merasa dirugikan.

Oleh karena itu, pada skripsi ini penulis mencoba menganalisis praktik pengupahan karyawan yang bekerja dengan sistem *part time* di De BANANAS dengan menggunakan ketentuan akad *ijarah*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui praktik pengupahan karyawan yang diterapkan di De Bananas dan untuk mengetahui kesesuaiannya dengan konsep akad *ijarah*.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif, skripsi ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Sumber data primer penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan *owner* dan kedua karyawan De BANANAS, sedangkan sumber data sekundernya diperoleh dari buku-buku tentang *ijarah*, sistem pengupahan dalam islam, karya ilmiah, jurnal dan dokumen-dokumen resmi lainnya. metode analisisnya yang digunakan yaitu deduktif, dengan menguraikan teori tentang akad dan *ijarah*, kemudian menggunakan teori tersebut untuk menganalisis praktik pengupahan karyawan yang diterapkan di *counter* De BANANAS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa praktik pengupahan di *counter* De BANANAS dalam beberapa hal tidak sesuai dengan konsep *ijarah*. seperti pada ijab dan kabul yang tidak dilakukan secara langsung dengan *owner* melainkan melalui perantara dari karyawan yang akan berhenti bekerja, hal ini dapat menimbulkan masalah di kemudian hari karena kurangnya informasi tentang pekerjaan yang diberikan secara turun-temurun tersebut, sehingga hal ini tidak sesuai dengan konsep *ijarah*. Walaupun terkadang pembayaran upah terlambat beberapa hari, namun terdapat kebijakan dari *owner* untuk memperbolehkan karyawannya mengambil upah sebelum tanggal pembayaran upah yang telah disepakati. Hal ini membuat karyawan tidak merasa dirugikan dengan keterlambatan pembayaran upah yang sering terjadi, hal ini sesuai dengan konsep upah-mengupah pada akad *ijarah*.

Kata kunci: Akad *ijarah*, Upah atau *Ujroh*, Karyawan, *part time*

## **ABSTRACT**

Agnes Clara Rahmawati, NIM: 132111030 "EMPLOYEE WASTE PRACTICE IN THE PERSPECTIVE OF AKAD IJARAH (Case Study on Counter Banana Nugget De BANANAS in Laris Kartasura Supermarket)."

For a businessman recruiting part-time employees can save expenses, part-time workers are considered to be very helpful to employers who do not have large operational costs such as the counter banana nugget De BANANAS. Due to the part-time workers' wage wages, there are no official regulations governing them, this causes many of these part-time employee wage practices to be inaccurate, leading to various problems that sometimes make these part-time employees feel disadvantaged.

Therefore, in this thesis the author tries to analyze the wage practices of employees who work with the part time system at De BANANAS by using the terms of the ijarah contract. This is done to determine the employee wage practices that are applied at De Bananas and to find out their compatibility with the ijarah contract concept.

The research method used is descriptive qualitative method, this thesis is a type of field research. The primary data source of this study was obtained from interviews with the owner and the two De BANANAS employees, while the secondary data source was obtained from books on ijarah, the wage system in Islam, scientific works, journals and other official documents. the analytical method used is deductive, by outlining the theory of contract and ijarah, then using the theory to analyze employee wage practices that are applied at the De BANANAS counter.

The results of this study indicate that the wage practices at the De BANANAS counter are in some ways incompatible with the ijarah concept. as in consent and Kabul which is not done directly with the owner but through an intermediary from employees who will stop working, this can cause problems later on due to the lack of information about the work given from generation to generation, so this is not in accordance with the concept ijarah. Although sometimes the payment of wages is delayed several days, but there is a policy from the owner to allow employees to take wages before the agreed wage payment date. This makes employees not feel disadvantaged by the late payment of wages that often occur, this is in accordance with the concept of wage-wage in the ijarah contract.

Keywords: Ijarah agreement, Wages or Ujroh, Employees, part time

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI .....	iii
HALAMAN NOTA DINAS .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQASYAH.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI.....	x
KATA PENGANTAR .....	xvi
ABSTRAK .....	xviii
ABSTRACT.....	xix
DAFTAR ISI.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Kerangka Teori .....	10
F. Telaah Pustaka .....	15
G. Metode Penelitian .....	19
H. Sistematika Penelitian .....	24
BAB II TINJAUAN TENTANG AKAD DAN <i>IJARAH</i>	
A. Akad	
1. Pengertian Akad .....	26
2. Asas-asas Dalam Berakad .....	27
3. Rukun Dalam Berakad .....	31
4. Syarat-syarat Dalam Berakad .....	32
5. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	33

6. Pembatalan dan Berakhirnya Akad .....	34
B. <i>Ijarah</i>	
1. Pengertian <i>Ijarah</i> .....	34
2. Macam-macam <i>Ijarah</i> .....	36
3. Dasar Hukum <i>Ijarah</i> .....	38
C. Upah	
1. Pengertian Upah .....	41
2. Macam-macam dan Jenis Upah .....	42
3. Sistem Pengupahan Dalam Islam .....	46
<b>BAB III PRAKTIK PENGUPAHAN DI <i>COUNTER</i> DE BANANAS</b>	
A. Sejarah dan Ruang Lingkup Usaha	
1. Sejarah De BANANAS .....	50
2. Ruang Lingkup Bidang Usaha .....	51
B. Uraian Tugas, Tanggung Jawab dan Jam Kerja Karyawan	
1. Uraian Tugas Karyawan .....	51
2. Tanggungjawab Karyawan .....	52
3. Jam Kerja Karyawan .....	54
C. Pelaksanaan Sistem Pengupahan di De BANANAS	
1. Dihitung per Jam .....	55
2. Dibayar Bulanan .....	56
<b>BAB IV ANALISIS PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD <i>IJARAH</i> (Studi Kasus pada <i>Counter</i> Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris Kartasura)</b>	
A. Orang Yang Berakad ( <i>'Aqidain</i> ) .....	60
B. Ijab dan Kabul .....	62
C. Objek atau Pekerjaan .....	63
D. Upah atau <i>Ujroh</i> .....	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Hukum Islam mencakup hukum Ibadah dan *muamalah*. Hukum ibadah mengatur hubungan antara manusia dengan Allah SWT, sedangkan hukum *muamalah* mengatur hubungan antara manusia satu dengan manusia yang lain, benda, dan alam semesta. Hubungan manusia yang satu dengan yang lainnya mencakup bidang keluarga, sipil, perdata, pemerintah, dan internasional. *Muamalah* memuat segala aturan agama yang mengatur hubungan antar sesama manusia baik yang seagama maupun tidak seagama yang dapat ditemukan dalam hukum Islam tentang perkawinan, perwalian, sewa, pinjam-meminjam, hukum tata negara, hukum antar bangsa, dan sebagainya.<sup>1</sup>

Salah satu bentuk *muamalah* adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerjasama antar manusia sebagai penyedia jasa tenaga pada satu pihak, dengan pihak lainnya. Hal demikian dilakukan untuk melakukan suatu produksi, dengan ketantuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Kegiatan tersebut dalam literatur *fiqh* disebut dengan akad *Ijarah al- 'Amal*, yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Masjfuk Zuhdi, *Studi Islam (Jilid III Muamalah)* cet. Ke-2 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 2.

<sup>2</sup> Abdurrahman al-Jaziri, *kitab al-Fiqh 'ala al-Mazahib al-Arba'ah* (Beirut : Dar al Fikr, 2003), hlm.73

Adanya akad antara pemilik modal dengan pekerja, memberikan pengusaha laba dari usahanya dan karyawan mendapatkan upah dari pekerjaannya. Usaha tersebut haruslah bersifat saling menguntungkan, agar dapat meningkatkan taraf hidup bersama yang baik, bagi pengusaha maupun karyawan.

Alquran mengakui hak individu dan kelompok untuk memiliki dan memindahkan suatu kekayaan secara bebas dan tanpa paksaan. Alquran mengakui *otoritas deligatif* terhadap harta yang dimiliki secara legal oleh seorang individu atau kelompok.<sup>3</sup> sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah An-Nisa' (4) : 29 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ( ٢٩ )

*Artinya:*

*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 kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.<sup>4</sup>*

Di era serba modern ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menjalankan usahanya, dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai

---

<sup>3</sup> Veithzal Rivai, dkk., *Islamic Transaction Law in Business dari Teori ke Praktik* cet. 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 1-2.

<sup>4</sup> Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. An-Nisa'/4 : 29.

mahluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antar pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan.

Dalam dunia kerja, terdapat beberapa jenis karyawan yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan *part time* atau paruh waktu, karyawan magang, hingga karyawan pekerja lepas atau *freelancer*. Untuk masalah upah dan jam kerja terdapat perbedaan antara karyawan tetap, *part time*, *freelancer*, maupun karyawan magang.

Bagi pengusaha, merekrut karyawan *part time* bisa menghemat pengeluaran. Karena, tidak ada kewajiban untuk membayar tunjangan, asuransi, dan yang lainnya. Selain itu, juga tidak perlu dipusingkan dengan berbagai kerumitan seperti mengurus kontrak, kewajiban pemberian jaminan, dan sebagainya.<sup>5</sup>

Secara umum, status tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Sedangkan bila dilihat dari jam kerja, tenaga kerja dibagi menjadi dua yaitu tenaga kerja waktu penuh (*full time*) dan tenaga kerja paruh waktu (*part time*).<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Human Resources, "Perbedaan dan Keuntungan Menerapkan Karyawan Part Time, Magang, dan Freelance", dikutip dari <https://sleekr.co/blog/perbedaan-menerapkan-karyawan-part-time-magang-freelance/> diakses pada tanggal 23 Agustus 2019, pukul 21.45 WIB.

<sup>6</sup> Disi Riwanda Rabbani, Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) di PT. Aseli Dagadu Djokdja," *Jurnal Studi Pemuda*, (Universitas Gajah Mada) Vol. 6 Nomor 2, 2017, hlm. 605.

Kerja *part time* adalah pekerjaan yang memiliki jam kerja kurang dari 30-35 jam per minggunya.<sup>7</sup> Pekerja *part time* memiliki waktu kerja lebih sedikit, yakni sekitar 3-6 jam per-hari, tergantung jenis pekerjaannya.

Pekerja ini umumnya tidak memiliki kontrak kerja resmi seperti pegawai tetap di kantor. Akan tetapi, karyawan *part time* dapat membuat kesepakatan dengan orang yang memberikan pekerjaan terkait masalah upah yang dibayarkan, bonus pekerjaan, dan juga fasilitas-fasilitas yang mungkin didapatkan.

Jadwal kerja karyawan *part time* tidak bersifat tetap, dalam artian pekerja dapat mengatur kembali jadwalnya dengan berbagai aturan yang dibolehkan sebagai berikut:<sup>8</sup>

- a. Tukar *shift*, yaitu bertukar *shift* antara *shift* pagi dengan *shift* sore dengan kesepakatan antar pekerja.
- b. *Back up*, yaitu jika berhalangan hadir diperbolehkan mencari pengganti sementara untuk mengisi *shift*nya.
- c. *Foreveran*, yaitu tukar *shift* yang berlangsung seterusnya sampai ada pergantian jadwal *shift* yang baru.

Kerja *part time* dianggap mampu menambah pemasukan bagi yang sudah memiliki pekerjaan tetap. Bagi yang belum mendapatkan pekerjaan

---

<sup>7</sup> Informasi Dunia Kerja. "Pengertian Kerja Full Time, Part Time &Freelance", Dikutip dari <http://jobsinfopedia.blogspot.com/2016/09/pengertian-kerja-full-time-part-time.html> diakses pada tanggal 24 September 2019, pada pukul 08.30 WIB.

<sup>8</sup> Disi Riwanda Rabbani, Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) di PT. Aseli Dagadu Djokdja," *Jurnal Studi Pemuda*, (Universitas Gajah Mada)Vol. 6 Nomor 2, 2017, hlm. 613.

tetap, pekerjaan ini dianggap sebagai batu loncatan. Salah satu daya tarik dari bekerja paruh waktu adalah mampu menjadi alternatif bagi mahasiswa yang ingin mencari penghasilan tambahan tanpa harus mengorbankan aktivitas perkuliahan. Selain itu, ada juga yang memilih bekerja paruh waktu hanya untuk memanfaatkan waktu luang diluar perkuliahan untuk memperluas jaringan pertemanan dan mencari pengalaman baru. Pekerja *part time* dianggap sangat membantu pengusaha yang tidak memiliki biaya operasional besar.

Oleh karena itu, dasar penentuan upah yang harus digunakan oleh seorang pengusaha adalah manfaat yang diberikan, sedangkan tenaga dapat dianggap sebagai sarana pendukung dalam rangka mendapatkan manfaat dari seorang pekerja.<sup>9</sup> Dasar hukum yang digunakan dalam upah-mengupah adalah Quran Surat At-Talaq (65) Ayat 6

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ...

*Artinya:*

*...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya....<sup>10</sup>*

Namun, terkait dengan upah-mengupah dari pekerja *part time* ini, belum ada peraturan resmi yang mengaturnya, Sehingga untuk masalah upah-

---

<sup>9</sup> Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*, (Yogyakarta : Irtikaz, 2016), hlm. 284-285.

<sup>10</sup> Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. At-Talaq/ 65 : 6.

mengupah ditentukan langsung oleh pemilik modal dan disepakati oleh pekerja.

Di dunia usaha dapat kita jumpai berbagai macam jenis usaha, salah satunya adalah *food court*. *Food court* merupakan sebuah tempat yang terdiri dari *counter-counter* makanan dan minuman yang menawarkan aneka menu yang bervariasi. *Food court* adalah area makan yang terbuka dan bersifat informal. Area ini biasanya terdapat di *mall* atau pusat perbelanjaan, perkantoran modern, universitas, dan sekolah-sekolah yang modern.<sup>11</sup> *Counter-counter* tersebut membutuhkan karyawan. Umumnya, satu *counter* mempunyai dua karyawan yang bekerja dengan sistem kerja dua *shift*.

Di swalayan laris Kartasura contohnya, terdapat *food court* yang terdiri dari beberapa *counter* didalamnya. Banana Nugget De BANANAS misalnya, yang merupakan salah satu *counter* makanan di swalayan tersebut yang mempunyai dua karyawan *part time* dengan sistem kerja dua *shift*, dan menggunakan sistem pengupahan per-jam.

Di *counter* De BANANAS Nugget, upah untuk karyawannya di hitung per-jam dengan waktu kerja *shift* pagi mulai pukul 10.00 – 15.00 WIB, sedangkan untuk *shift* sore mulai pukul 15.00 – 21.00 WIB. Akan tetapi, dikarenakan sistem pengupahannya yang per-jam tersebut, membuat jam kerja *shift* ini tidak berlaku mutlak atau bisa dikatakan jam kerjanya lebih fleksibel. Selain itu, dengan sistem pengupahan yang dihitung per-jam dan

---

<sup>11</sup> Sabrina Alfari, “*Sekilas Tentang Food Court*”, dikutip dari <https://www.arsitag.com/article/sekilas-tentang-food-court> diakses pada tanggal 21 Agustus 2019, pukul 13.34 WIB.

per-hari membuat pembayaran upahnya sering terlambat, dikarenakan pemilik usaha harus menghitung jumlah jam kerja karyawan hingga tanggal pengambilan upah, sehingga terkadang membuat upah diberikan keesokan harinya dan tidak sesuai tanggal kesepakatan, yaitu terhitung dari tanggal mulai masuk kerja sampai tanggal yang sama pada bulan berikutnya. Untuk pembagian hari kerja dan hari libur pun lebih fleksibel, tidak ditentukan oleh pemilik *counter*, hanya sebatas kesepakatan antar karyawan.

Di De BANANAS Nugget, tidak ada kontrak kerja secara tertulis dan tidak ada akad secara langsung dengan pemilik *counter*, karena apabila ada karyawan yang hendak mengundurkan diri dari pekerjaannya, maka ia berkewajiban mencari orang baru yang bersedia menggantikan pekerjaannya, bahkan berkewajiban untuk memperkenalkan dan menjelaskan cara bekerjanya.<sup>12</sup> Dimana hal ini seharusnya dilakukan oleh pemilik *counter*, sehingga terkadang terdapat ketidakadilan dalam pembagian pekerjaan antara karyawan di *shift* pagi dengan karyawan di *shift* sorenya.

Bagi karyawan yang akan mengundurkan diri tetapi tidak mencarikan atau menemukan pengganti, memang tidak ada sanksi fisik berupa denda atau pengurangan upah, akan tetapi kewajiban mencari pengganti ini berganti menjadi kewajiban dari karyawan yang satunya, dan selama belum mendapatkan karyawan pengganti, maka karyawan yang masih bekerja di De BANANAS harus bekerja lembur.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Wawancara langsung dengan saudari Nurul, karyawan, pada tanggal 26 Februari 2020

<sup>13</sup> Nanny Wijayati, *Owner*; wawancara langsung, pada tanggal 24 Februari 2020.

Dengan sistem pengupahan tersebut ada nilai positif dan negatifnya bagi karyawan maupun pengusaha. Apalagi di Indonesia belum ada hukum atau peraturan resmi mengenai ketentuan kerja maupun upah bagi karyawan *part time* atau paruh waktu ini.

Hal ini menyebabkan banyak sekali praktik pengupahan yang kurang tepat dan bertolak belakang dengan apa yang dijelaskan dalam Islam bahwa dalam memakai tenaga seseorang terlebih dahulu ditentukan mengenai bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Sehingga muncullah berbagai permasalahan yang terkadang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerja atau karyawan. Oleh karena itu, seorang pengusaha harus menjelaskan jenis usahanya dan waktu pembayaran upahnya pun harus jelas ditetapkan. Dengan demikian tidak ada pihak yang dirugikan dikemudian hari.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas serta berdasarkan pada pengalaman penulis dan informasi dari beberapa teman penulis sendiri, yang bekerja sebagai karyawan *part time*, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD *IJARAH*.” (Studi Kasus pada *Counter* Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris Kartasura).

## **B. Rumusan Masalah**

Berangkat dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat di ambil permasalahan yang akan menjadi pokok penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



1. Bagaimana praktik pengupahan karyawan di *counter* banana nugget De BANANAS di swalayan laris Kartasura?
2. Bagaimanakah tinjauan akad *ijarah* terhadap praktik pengupahan karyawan di *counter* banana nugget De BANANAS di swalayan laris Kartasura?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui praktik pengupahan karyawan di *counter* banana nugget De BANANAS di swalayan laris Kartasura.
2. Untuk mengetahui tinjauan akad *ijarah* terhadap praktik pengupahan karyawan di *counter* banana nugget De BANANAS di swalayan laris Kartasura.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur atau referensi, dan menambah khazanah pengetahuan di bidang hukum Islam tentang sistem pengupahan karyawan pada karyawan *part time* bagi kalangan intelektual, akademisi, praktisi dan masyarakat umum. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi yang tertarik meneliti masalah serupa dan penelitian selanjutnya mampu menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini.

2. Secara praktisnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pemberian upah karyawan *part time* yang sesuai dengan hukum Islam, sehingga dapat tercipta lingkungan usaha yang baik sesuai dengan syariat Islam.

## E. Kerangka Teori

### 1. Gambaran Umum Tentang *Ijarah*

Kata *ijarah* secara bahasa berarti *al-ajru*, yaitu “imbalan terhadap suatu pekerjaan” (*al-jazau ‘alal ‘amal*) dan “pahala” (*tsawab*). Dalam bentuk lain, kata *ijarah* juga bisa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti upah atas sewa (*al-kara-a*). Selain itu, arti kebahasaan lain dari *al-ajru* adalah “ganti” (*al-‘iwadh*), baik ganti itu diterima dengan didahului oleh akad atau tidak.<sup>14</sup>

Dalam mengartikan *ijarah* ini, terdapat perbedaan. Beberapa menyebut *ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yaitu mengambil manfaat dari tenaga manusia, ada pula yang mengartikan sewa menyewa, yaitu mengambil manfaat dari suatu barang, kedua pendapat tersebut adalah benar. Jumhur ulama fiqih berpendapat bahwa *ijarah* adalah “menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya.”<sup>15</sup>

Dalam bukunya, Imam Mustafa menyebutkan Taqi al-Din al-Nabhani mendefinisikan *ijārah* sebagai kepemilikan jasa dari seseorang

---

<sup>14</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 150.

<sup>15</sup> Rachmat Syafei, *Fiqih Mu’amalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), hlm. 122

yang disebut *ajir* (orang yang disewa tenaganya) oleh seorang *musta'jir* (orang yang menyewa tenaga), serta kepemilikan harta dari *musta'jir*, dimana *ijārah* merupakan transaksi terhadap jasa, namun dengan disertai kompensasi (upah).<sup>16</sup>

Dalam bukunya yang berjudul “Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah” Fathurrahman Djamil mendefinisikan *ijarah* sebagai hak untuk memperoleh manfaat. Manfaat tersebut dapat berupa jasa atau tenaga orang lain, dan bisa pula didapat melalui manfaat dari suatu barang atau benda. Kemudian, manfaat dari jasa dan barang tersebut dibayar dengan sejumlah imbalan tertentu.<sup>17</sup> Pada jasa tenaga kerja, disyaratkan kejelasan karakteristik jasa yang diadakan dan berlaku hukum harga/upah.<sup>18</sup>

Menurut mayoritas ulama, ketentuan dalam rukun *ijarah* adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

- a. Pelaku akad (*mu'ajir* dan *musta'jir*)
- b. *Shighat*
- c. Objek akad sewa manfaat atau sewa jasa

---

<sup>16</sup> Imam Mustafa, *Fiqih Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 102.

<sup>17</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 151.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 155

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 153

Sedangkan syarat-syarat dari *ijarah* yaitu:<sup>20</sup>

- a. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah*.
- b. Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui secara rinci, agar tidak terjadi perselisihan di kemudian hari
- c. Penyewa barang berhak memanfaatkan barang yang disewa, baik untuk diri sendiri maupun untuk disewakan atau dipinjamkan kepada orang lain.
- d. Objek *ijarah* dalam bentuk jasa atau tenaga orang lain (*ijarah 'ala al-'amal*), bukanlah suatu kewajiban individual (*fardu 'ain*) seperti shalat atau puasa
- e. Objek *ijarah* dalam bentuk barang haruslah sesuatu yang dapat disewakan
- f. Imbalan sewa atau upah harus jelas, tertentu, dan bernilai.

## 2. Gambaran Umum Tentang Upah

Pengertian upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 (ayat 1) No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 154

dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>21</sup>

Dalam khazanah *fiqh* klasik, konsep yang bersentuhan langsung dengan masalah *fiqh* pengupahan adalah konsep hukum sewa menyewa. Konsep sewa menyewa dibagi menjadi dua, sewa menyewa dalam bentuk barang (*ijarah al-'Ain*) objeknya adalah manfaat dari benda dan sewa menyewa dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah mengupah (*ijarah al-A'Mal*).<sup>22</sup>

Didalam hukum Islam, upah diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:<sup>23</sup>

- a. Upah yang telah disebutkan, yakni upah yang disebutkan pada saat akan transaksi.
- b. Upah yang sepadan, adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam bukunya yang berjudul *Fiqih Muamalah*, Rachmat Syafei menjelaskan tentang hukum upah mengupah yang terbagi menjadi dua, antara lain:<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 31 Agustus 2019, pukul 11.30 WIB.

<sup>22</sup> Ridwan, *Fiqih Perubahan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm. 3-4.

<sup>23</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, terj. Redaksi Al-Azhar, cet. Ke 2 (Bogor:Al-AzharPress, 2010), hlm. 129.

<sup>24</sup> Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 133.

- a. *Ijarah Khusus*, yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seseorang yang disewa tenaga atau keahliannya dalam hal ini adalah seorang pekerja, hukumnya tidak boleh bekerja selain kepada orang yang telah menyewa dan memberinya upah.
- b. *Ijarah Musytarik*, yaitu *ijarah* yang bersifat umum maksudnya pekerjaan atau jasa yang disewakan atau diambil manfaatnya oleh banyak penyewa. Hukumnya boleh dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama.

Walaupun belum ada undang-undang yang secara jelas dan tegas dalam mengatur upah dari pekerja paruh waktu ini, namun dalam jurnal yang disusun oleh Disi Riwanda Rabbani diungkapkan bahwa penghitungan upah bagi pekerja paruh waktu dapat dilakukan secara proporsional sesuai jam kerja, perbandingannya adalah UMK bagi pekerja dengan jam kerja normal. Kemudian, pekerja paruh waktu dan sampingan bisa memperoleh upah lebih tinggi dari UMK apabila jenis pekerjaannya bersifat penting dan fatal. Besaran upah pekerja paruh waktu tergantung pada kesepakatan yang dicantumkan dalam perjanjian.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Disi Riwanda Rabbani, Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) di PT. Aseli Dagadu Djokdja,” *Jurnal Studi Pemuda*, (Universitas Gajah Mada)Vol. 6 Nomor 2, 2017, hlm. 612.

## F. Telaah Pustaka

Penelitian yang secara khusus membahas tentang sistem pengupahan karyawan *part time* di *counter* makanan, sejauh ini belum pernah dilakukan. Namun, penelitian serupa yang mengangkat judul, obyek, dan subjek yang bersinggungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini terdapat beberapa yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, dan akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rafiuddin (2017) yang berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”. Dalam skripsinya tersebut, Rafiuddin menyatakan bahwa praktik sistem pengupahan karyawan pada CV tersebut belum sesuai dengan ruang lingkup pandangan Islam terkait waktu pemberian upahnya, serta CV tersebut tidak menggunakan konsep adil karena tidak ada perbedaan upah antar karyawan yang memiliki tanggung jawab lebih besar dengan karyawan biasa. Namun, untuk penetapan jumlah upah sudah dikategorikan layak dan sesuai dengan anjuran dalam Islam.<sup>26</sup> Di dalam skripsi yang ditulis oleh Rafiuddin ini memberikan perbedaan mendasar dimana penulis akan meneliti karyawan *part time* yang mempunyai sistem pengupahan yang berbeda dengan karyawan tetap di suatu perusahaan CV.

---

<sup>26</sup> Rafiuddin, “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”, Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, (Makassar, 2017).

2. Skripsi dengan judul “Tinjauan *Fiqh Muamalah* Mengenai Sistem Upah Buruh Panen Padi Studi Kasus Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin” oleh Lahuda. Dalam hasil penelitiannya tersebut Lahuda berkesimpulan bahwa praktek pengupahan buruh tani dengan sistem 8:1 yang dilakukan di desa Semuntul tersebut sudah menjadi tradisi turun temurun, maka para buruh tidak merasa terpaksa dan tidak ada unsur paksaan, sehingga sistem pengupahan 8:1 ini diperbolehkan dalam hukum Islam.<sup>27</sup> Dalam skripsinya, Lahuda memaparkan tentang sistem pengupahan pada buruh panen padi, sedangkan penelitian penulis berobjek pada karyawan *part time* dan menggunakan sistem perhitungan upah yang berbeda.
3. Skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsut Kabupaten Temanggung” oleh Fitri Handayani Ningsih. Dalam skripsinya ia menemukan adanya praktek pengupahan dengan sistem upah gantungan, yaitu dimana pembayaran upah dibayarkan dengan senggang 10 hari dari tanggal pembayaran upah dalam perjanjian, sehingga menimbulkan keterlambatan pembayaran upah karyawan.<sup>28</sup>  
Perbedaan dari skripsi ini dengan penelitian yang akan penulis teliti

---

<sup>27</sup> Lahuda, “*Tinjauan Fiqh Muamalah Mengenai Sistem Upah Buruh Panen Padi Studi Kasus Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin*”, Jurusan Muamalah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, (Palembang, 2017).

<sup>28</sup> Fitri Handayani Ningsih, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsut Kabupaten Temanggung*”, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga, (Salatiga, 2018)



yaitu, skripsi ini memaparkan sistem pengupahan karyawan pada sebuah CV yang mempunyai kurang lebih 650 karyawan. Sedangkan penulis akan memaparkan sistem pengupahan karyawan *part time* yang hanya mempunyai kurang lebih 2 karyawan saja. Dalam skripsi ini juga memfokuskan pada respon karyawan CV tersebut mengenai sistem upah gantungan, sedangkan penulis akan memfokuskan penelitian ini kepada sistem pengupahan karyawan *part time* dalam perspektif akad *Ijarah*.

4. Selanjutnya skripsi dengan judul “Sistem Pengupahan Karyawan CV Garuda Mulia Perkasa Dalam Perspektif *Ijarah*” oleh Astri Nur Khasanah. Dalam skripsinya, Astri Nur Khasanah mengungkapkan bahwa CV Garuda Mulia perkasa ini tidak melakukan perjanjian atau kesepakatan dengan pihak karyawan untuk menetapkan jumlah upah.<sup>29</sup> Jumlah besaran upah ini hanya ditentukan sepihak oleh pihak perusahaan. Astri mengambil objek penelitiannya di CV Garuda Mulia, sedangkan penulis memilih objek penelitiannya di *counter* banana nugget De BANANAS.
5. Selain skripsi penulis juga mencantumkan jurnal sebagai bahan pertimbangan, seperti jurnal dengan judul “Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam” yang ditulis oleh Armansyah Walimah. Dalam jurnalnya, Armansyah Walimah menyebutkan bahwa pengusaha diperintahkan agar memperlakukan pekerja seperti keluarganya sendiri

---

<sup>29</sup> Astri Nur Khasanah, “Sistem Pengupahan Karyawan CV Garuda Mulia Perkasa Dalam Perspektif *Ijarah*”, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta, (Surakarta, 2018)

yang harus dipenuhi kebutuhannya, sebab yang harus ditekankan adalah sikap *Ta'awun* serta tidak dirugikan maupun merugikan orang lain.<sup>30</sup>

Jurnal ini memfokuskan pada prinsip keadilan dalam upah mengupah dari perspektif Islam secara luas, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis berfokus pada sistem pengupahan karyawan *part time* ditinjau dengan akad *Ijarah*.

6. Kemudian ada pula jurnal yang mengusung tema serupa, yaitu “Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) Di PT. Aseli Dagadu Djokdja” yang ditulis oleh Disi Riwanda Rabbani. Dalam jurnalnya ia berkesimpulan bahwa perusahaan tersebut telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang layak bagi Garda Depan. Namun, tanpa adanya peraturan yang jelas menimbulkan upaya-upaya ini hanyalah berdasarkan standar kelayakan menurut persepsi perusahaan saja. Tanpa adanya peraturan perundang-undangan legal yang jelas dan tegas dalam mengatur pekerjaan paruh waktu seperti waktu kerja, kontrak kerja, hingga standar upah ini menimbulkan kerentanan diskriminasi pada karyawan *part time*.<sup>31</sup> Untuk jurnal yang ditulis oleh Disi Riwanda Rabbani tersebut, kami sama-sama membahas tentang karyawan paruh waktu atau *part time*. Namun, penulis

---

<sup>30</sup> Armansyah Walimah, “Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, (Universitas Islam Negeri Raden Fatah) Vol. 5 Nomor 2, (Palembang: 2017)

<sup>31</sup> Disi Riwanda Rabbani, “Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) di PT. Aseli Dagadu Djokdja,” *Jurnal Studi Pemuda*, (Universitas Gajah Mada) Vol. 6 Nomor 2, (Yogyakarta: 2017)

menggunakan hukum Islam yaitu akad *Ijarah* sebagai acuan dalam penelitiannya, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Disi menggunakan undang-undang hukum konvensional.

## G. Metode Penelitian

Metode penelitian dibedakan menjadi penelitian kualitatif (literer dan lapangan) dan penelitian kuantitatif. Metode yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif lapangan deskriptif.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>32</sup> Sedangkan penelitian deskriptif dianalisis hanya sampai pada taraf mendeskripsikan dari data-data yang diperoleh pada saat melakukan pengamatan serta wawancara. Menganalisis dan menyajikan fakta-fakta secara berurutan sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan.<sup>33</sup>

Metode kualitatif yaitu data yang diperoleh tidak disentuh oleh penafsiran atau berbagai penambahan dan pengurangan. Semua gejala sebagai data digambarkan secara jelas dan apa adanya.<sup>34</sup> Metode penelitian deskriptif dipergunakan untuk menggambarkan berbagai fenomena dan fakta yang terjadi dalam kehidupan sosial secara mendalam.<sup>35</sup> Jenis metode ini dianggap

---

<sup>32</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 4.

<sup>33</sup> Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 6.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 91.

<sup>35</sup> Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), hlm. 90

relevan untuk memahami fenomena sosial (tindakan manusia). Pendeskripsian penelitian ini berdasarkan data yang akan diperoleh di *counter* Banana Nugget De BANANAS.

Untuk mencapai hasil yang diharapkan, perlu adanya metode dan prosedur penelitian yang baik dan benar, sehingga dapat mempermudah penulis dalam memperoleh data yang kemudian akan dianalisis dan diuji kebenarannya. Penelitian ini difokuskan pada sistem pengupahan karyawan di *counter* De BANANAS di laris Kartasura dalam perspektif akad *ijarah*. Untuk mencapai maksud tersebut, maka penulis menggunakan metode dan prosedur sebagai berikut:

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dari skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mengamati fenomena yang terjadi dilapangan dalam keadaan alamiah.<sup>36</sup> Jenis pendekatan yang digunakan adalah studi kasus, untuk menyelidiki dan menganalisis suatu kasus secara mendalam. Kasus yang diteliti biasanya peristiwa, aktivitas, program, atau proses yang melibatkan individu atau kelompok. Suatu kasus selalu terjadi dalam konteks yang spesifik, artinya pada waktu tertentu di tempat tertentu. Proses pengumpulan data studi kasus juga dilakukan dalam periode waktu yang spesifik.

Untuk menentukan subjek dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan

---

<sup>36</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 26.

suatu teknik pengambilan sampel non-random, teknik penentuan sampelnya dilakukan dengan cara memilih sampel dari populasi yang sesuai kebutuhan peneliti (tujuan atau masalah dalam penelitian).<sup>37</sup> Yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu *owner* De BANANAS dan kedua karyawan yang bekerja di De BANANAS.

## 2. Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan sekunder.

- a. Data primer adalah data yang langsung berkaitan dengan objek penelitian.<sup>38</sup> Data tersebut akan diperoleh melalui wawancara dengan pemilik *counter* De BANANAS dan kedua karyawannya.
- b. Data sekunder adalah data yang berfungsi sebagai pendukung penelitian, data sekunder merupakan pendukung dan pelengkap dari data primer.<sup>39</sup> Sumber data sekunder ini meliputi data tertulis berupa dokumen pribadi, buku-buku, jurnal, brosur, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan masalah teoritis dalam penelitian ini.<sup>40</sup> Dalam hal ini sumber data sekunder yang digunakan oleh penulis yaitu seperti buku-buku tentang *ijarah*, sistem pengupahan dalam hukum Islam, karya ilmiah, jurnal, dan dokumen-dokumen resmi lainnya.

---

<sup>37</sup> Nursalam, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan Edisi 2*, (Jakarta: Salemba Medika, 2008), hlm. 94.

<sup>38</sup> Taliziduhu Ndara, *Research: Teori, Metodologi, Administrasi*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1985), hlm. 60.

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm. 60.

<sup>40</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91.

### 3. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di *counter* De BANANAS Laris Swalayan Kartasura di Jl. Adi Sumarmo, Dusun I, Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena belum ada yang melakukan penelitian dari segi subjek maupun objeknya. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai bulan Juni 2020.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini antara lain:

#### a. *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah komunikasi dua arah dengan maksud tertentu dan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pihak yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) sebagai pihak yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara.<sup>41</sup>

Wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori wawancara terbuka, dimana terdiri dari beberapa pertanyaan yang sedemikian rupa sehingga tidak membatasi informan atau narasumber hanya dengan jawaban “ya” atau “tidak”, tetapi dapat memberikan keterangan-keterangan dan cerita-cerita

---

<sup>41</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif...*, hlm. 186

panjang.<sup>42</sup> Pemilihan teknik wawancara diharapkan dapat digunakan untuk mencukupi data bagi penelitian ini.

Dalam hal ini, informan atau narasumber yang dipilih oleh penulis adalah ibu Nanny Wijayati selaku pemilik usaha dan dua karyawan di De BANANAS Nugget yaitu mbak Nurul sebagai karyawan pertama di De BANANAS dan merangkap sebagai bagian produksi dan saudari Ika selaku karyawan dan merangkap bagian pembukuan dan penghitungan upah karyawan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari data yang berkaitan dengan *variabel* atau hal-hal yang berupa catatan transkrip, buku-buku, surat kabar, dan sebagainya, yang berhubungan dan mempunyai relevansi dengan masalah-masalah yang diteliti.<sup>43</sup> Dalam hal ini penulis akan mengambil data dokumentasi dari rekapitulasi penghitungan upah karyawan di *counter* De BANANAS dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

## 5. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan, sebagaimana dikutip oleh Sugiyono, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan data-data yang lain,

---

<sup>42</sup> Koetjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm. 140.

<sup>43</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 206.

sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain.<sup>44</sup>

Setelah data-data yang diperoleh dirasa cukup, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data-data tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deduktif. Metode deduktif digunakan untuk menarik kesimpulan dari sebuah pengetahuan yang bersifat umum dengan kebenaran yang telah diakui yakni “akad *ijarah*”, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus yaitu “praktik pengupahan karyawan *part time*”. Dalam hal ini akan digambarkan mengenai sistem pengupahan dalam akad *ijarah* secara umum, kemudian ditarik suatu kesimpulan khusus dari analisa data-data yang telah terkumpul.

## H. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan hasil skripsi ini, akan diuraikan kedalam lima bab dan akan disusun secara berurutan agar lebih mudah dipahami dan memberikan gambaran yang komprehensif kepada pembaca, adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua akan mengurai tentang teori-teori yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian ini, diantaranya teori tentang akad yang meliputi pengertian, asas-asas dalam berakad, rukun, syarat-syarat, hak dan kewajiban

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung, ALFABETA, 2015), hlm. 244.



pekerja, serta pembatalan akad. Kemudian teori *ijarah* yang meliputi pengertian dan macam-macam *ijarah*, serta landasan hukum *ijarah*. Terakhir berisi teori upah yang meliputi pengertian upah, macam dan jenis upah, dan sistem pengupahan dalam Islam.

Bab ketiga membahas tentang sistem pengupahan karyawan pada *counter* De BANANAS Nugget di swalayan laris Kartasura. Pada bab ini akan diuraikan kedalam tiga sub bab pembahasan sebagai berikut: *pertama*, tentang sejarah dan ruang lingkup usaha. *Kedua*, uraian tugas, tanggungjawab, dan jam kerja karyawan. *Ketiga*, pelaksanaan sistem pengupahan di De BANANAS.

Bab keempat berisi uraian tentang analisis data penelitian. Bab ini berisi tentang analisis praktik pengupahan karyawan di *counter* De BANANAS Nugget terhadap perspektif akad *ijarah*.

Bab kelima adalah penutup, yang berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran.

## BAB II

### TINJAUAN TENTANG AKAD DAN IJARAH

#### A. Akad

##### 1. Pengertian Akad

Terdapat dua istilah dalam Al-Quran yang berhubungan dengan perjanjian, yaitu *al-‘aqdu* (akad) dan *al-‘ahdu* (janji). ...Terdapat kata *al-‘aqdu* dalam QS. *Al-Maaidah* (5): 1, bahwa manusia diminta untuk memenuhi akadnya. Menurut Fathurrahman Djamil sebagaimana dikutip oleh Gemala Dewi bahwa istilah *al-‘aqdu* dapat disamakan dengan istilah *verbinten* dalam KUHP. ...Sedangkan istilah *al-‘ahdu* terdapat dalam QS. *Ali Imran* (3) : 76,<sup>1</sup> yaitu “(bukan demikian) sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat)nya dan bertakwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa.”<sup>2</sup>

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) akad di definisikan sebagai kesepakatan antara dua pihak atau lebih untuk melakukan dan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.<sup>3</sup> Menurut para ahli Hukum Islam (*jumhur ulama*), akad dapat didefinisikan secara umum dan khusus. Menurut Syafi’iyah, Malikiyah dan Hanafiyah secara umum mendefinisikan akad sebagai segala sesuatu yang dilakukan seseorang berdasarkan keinginannya sendiri, seperti

---

<sup>1</sup> Gemala Dewi, dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 51

<sup>2</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 26

<sup>3</sup> Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Buku II tentang Akad, Bab I Pasal 20 butir (1)

wakaf dan talak atau sesuatu yang menimbulkan kesepakatan pada kedua belah pihak seperti jual beli dan gadai. Sedangkan, secara khusus akad didefinisikan sebagai perikatan yang ditetapkan dengan ijab qabul berdasarkan ketentuan syara' yang berdampak pada objeknya atau menghubungkan ucapan salah satu pihak yang berakad dengan yang lainnya sesuai syara' dan berdampak pada objeknya.<sup>4</sup>

Menurut Hendi Suhendi sebagaimana dikutip oleh Qomarul Huda mengungkapkan bahwa akad adalah berkumpulnya serah terima diantara dua pihak atau perkataan seseorang yang berpengaruh pada kedua pihak.<sup>5</sup> Menurut Ahmad Azhar Basyir sebagaimana dikutip oleh Mardani, akad didefinisikan sebagai suatu perikatan antara ijab dan qabul dengan cara yang dibenarkan dan menetapkan akibat hukum pada objeknya.<sup>6</sup>

## 2. Asas-asas Dalam Berakad

Asas merupakan prinsip dasar yang harus dijadikan pedoman dalam melakukan sebuah akad. Asas-asas tersebut bersifat saling berkaitan sehingga tidak akan sah dan dapat dibatalkan suatu akad apabila tidak memenuhi salah satu atau beberapa asas tersebut.

---

<sup>4</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 5-6.

<sup>5</sup> Qomarul Huda, *Fiqh muamalah...*, hlm. 27.

<sup>6</sup> Mardani, *Hukum Perikatan Syariah Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 52.

Asas-asas yang harus dipenuhi dalam berakad tersebut antara lain:

**a. Kebebasan (*Al-Hurriyah*)**

Asas kebebasan merupakan prinsip dasar dari sebuah akad atau perjanjian. Pihak-pihak yang berakad mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian, termasuk menentukan isi atau materi, mulai pelaksanaan, syarat-syarat, dengan siapapun, tertulis maupun tidak tertulis, serta menetapkan cara-cara penyelesaian masalah apabila terjadi sengketa dikemudian hari. Asas kebebasan ini dibenarkan selama tidak menyimpang dari ketentuan syariah Islam.<sup>7</sup>

Asas kebebasan ini di dalam KUH Perdata disebut dengan asas kebebasan berkontrak dan asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*). Asas ini menyebutkan bahwa, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (Pasal 1338 KUH Perdata).<sup>8</sup>

**b. Persamaan atau Kesetaraan (*Al-Musawah*)**

Maksud dari asas tersebut adalah kedua belah pihak yang berakad mempunyai kedudukan yang sama atau setara. Dalam menentukan hak dan kewajiban, para pihak yang berakad harus berlandaskan asas persamaan atau kesetaraan tersebut.

---

<sup>7</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 15

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 18

**c. Keadilan (*Al-‘Adalah*)**

Asas keadilan berkaitan erat dengan asas persamaan. Keadilan yang dimaksud dalam hal ini adalah para pihak yang berakad dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing sesuai ketentuan akad yang telah disepakati dan menghindari segala bentuk kezaliman.

**d. Kerelaan atau Konsensualisme (*Al-Ridhaiyyah*)**

Asas ini menyatakan bahwa, segala transaksi yang dilakukan harus didasari kerelaan dari masing-masing pihak. Bentuk kerelaan dari para pihak tersebut telah terwujud pada saat terjadinya kata sepakat tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu.<sup>9</sup>

Dasar dari asas kerelaan ialah surat An-Nisa’ ayat 29 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْتُمْ تَرَاضٍ  
مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ۚ - ٢٩

*Artinya:*

*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 kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*

Dalam ayat tersebut, dinyatakan bahwa segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar suka sama suka atau kerelaan dari masing-masing pihak, tidak boleh ada tekanan, paksaan, dan

---

<sup>9</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 22.

penipuan.<sup>10</sup> apabila dalam sebuah transaksi asas tersebut tidak terpenuhi, maka sama saja dengan memakan sesuatu dengan cara yang batil.<sup>11</sup>

Dalam KUH Perdata, asas ini disebut dengan asas konsensualisme atau konsensuil. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat sahnya perjanjian, dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari asas kebebasan berkontrak. Asas konsensualisme ini menyatakan bahwa perjanjian lahir pada saat tercapainya sebuah kesepakatan.<sup>12</sup>

Namun, adakalanya ketentuan perundang-undangan menetapkan formalitas, seperti harus dibuat secara tertulis atau akta notariil dengan ketentuan perjanjian tidak sah apabila syarat formil tidak terpenuhi.<sup>13</sup>

#### e. Kejujuran dan Kebenaran (*Ash-Shidq*)

Kejujuran merupakan hal yang harus dilakukan oleh umat manusia dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bermuamalah. Sebab, Islam telah melarang perbuatan dzolim termasuk kebohongan dan penipuan. Sehingga, dalam berakad hendaklah berlaku jujur dan menyampaikan kebenaran.

---

<sup>10</sup> Gemala Dewi, dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia...*, hlm. 36.

<sup>11</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 22.

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 23.

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 23.

Jika asas kejujuran ini tidak diterapkan, maka akan merusak legalitas perikatan tersebut. Selain itu, apabila terdapat ketidakjujuran dalam perikatan, akan menimbulkan perselisihan di antara para pihak.<sup>14</sup>

**f. Kemanfaatan (*Al-Manfaat*)**

Yang dimaksud akad kemanfaatan yaitu akad yang dilakukan oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian (*mudharat*) atau keadaan memberatkan (*masyaqqah*).<sup>15</sup>

**g. Tertulis (*Al-Kitabah*)**

Dalam Alquran surat *al-Baqarah* ayat 282-283, disebutkan bahwa Allah SWT menganjurkan, hendaklah suatu perikatan dilakukan secara tertulis, dihadiri oleh saksi-saksi, dan diberikan tanggung jawab individu yang melakukan perikatan, dan yang menjadi saksi.<sup>16</sup>

**3. Rukun Dalam Berakad**

Suatu petunjuk yang berhubungan dengan hukum akan menjadi jelas sah apabila dalam melakukan transaksinya memenuhi rukun dan

---

<sup>14</sup> Gemala Dewi, dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia...*, hlm. 37.

<sup>15</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 24.

<sup>16</sup> Gemala Dewi, dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia...*, hlm. 37.

syarat yang telah ditentukan oleh syariat Islam, demikian juga halnya *ijarah*. Rukun yang harus dipenuhi, yaitu:<sup>17</sup>

- a. Pihak-pihak yang berakad (*musta'jir* dan *ajir*)
- b. Ijab dan qabul (*Sighat*)
- c. Upah (*ujrah*)
- d. Manfaat.

Dalam KHES Pasal 22 menyebutkan, rukun akad empat, yaitu:

- a. Pihak-pihak yang berakad
- b. Objek akad
- c. Tujuan pokok akad
- d. Kesepakatan

menurut mazhab Hanafi, rukun *ijarah* hanya satu, yaitu *ijab*<sup>18</sup> dan *kabul*<sup>19</sup>, yaitu pernyataan dari para pihak yang berakad.<sup>20</sup>

#### 4. Syarat-syarat Dalam Berakad

Ketika melakukan sebuah akad, ada beberapa syarat yang ditentukan oleh *syara'* dan wajib dipenuhi, syarat-syarat terjadinya akad tersebut terbagi menjadi dua macam:

- a. Syarat-syarat yang bersifat umum, yaitu syarat-syarat yang wajib dipenuhi dalam berakad.

---

<sup>17</sup> Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 158.

<sup>18</sup> Ijab adalah pernyataan akad (lihat dalam buku M. Ali, Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 101)

<sup>19</sup> Kabul adalah pernyataan menerima akad (*ibid*)

<sup>20</sup> Ahmad Wardani M, *fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 320



- b. Syarat-syarat yang bersifat khusus, yaitu syarat-syarat yang wajib ada dalam sebagian akad, syarat khusus disebut juga tambahan (*idhafi*).

Dalam KUH Perdata disebutkan ada empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:<sup>21</sup>

- a. Kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan dalam membuat perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal atau tidak dilarang.

Menurut mazhab Hanafi, syarat akad ada dua yaitu subjek akad (*al- 'aqidaini*) dan objek akad (*mahal al- 'aqd*).

## 5. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak dan kewajiban merupakan dua sisi yang saling bertimbang balik dalam sebuah transaksi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban dari pihak lainnya, begitu pula sebaliknya.<sup>22</sup> Hak dan kewajiban pekerja dalam Islam yaitu:

- a. Hak bekerja,
- b. Hak memperoleh upah,
- c. Hak cuti dan keringanan pekerjaan,
- d. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

---

<sup>21</sup> Pasal 1320 KUH Perdata.

<sup>22</sup> Gemala Dewi, dkk, *Hukum Perikatan di Indonesia...*, hlm. 70

## 6. Pembatalan dan Berakhirnya Akad

Pemutusan (*fasakh*) kontrak maksudnya adalah “melepaskan ikatan akad” atau “menghilangkan atau menghapuskan hukum akad secara keseluruhan seakan-akan akad tidak pernah terjadi.”<sup>23</sup> Secara teoritis, konsep mengakhiri akad dalam *fiqh*, mengikuti perkembangan zaman, kini mulai bergeser paradigmanya dari bentuk akad yang *ghayr lazim* menjadi akad *lazim* sehingga dalam mengakhiri akad harus mendapat persetujuan dari pihak lainnya.<sup>24</sup>

Terkait *iqalah*,<sup>25</sup> para ulama mensyaratkan bahwa: *iqalah* harus berdasarkan kerelaan kedua belah pihak, serah terima objek akad ketika pelaksanaan *iqalah*, *iqalah* mengacu kepada pengertian *fasakh*, objek yang diperjual belikan masih utuh.<sup>26</sup>

### B. Ijarah

#### 1. Pengertian Ijarah

Dalam mengartikan *ijarah* ini, terdapat perbedaan. Beberapa menyebut *ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yaitu mengambil manfaat dari tenaga manusia, ada pula yang mengartikan sewa menyewa, yaitu mengambil manfaat dari suatu barang, kedua

---

<sup>23</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 24.

<sup>24</sup> Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)*, (Banda Aceh: PeNA, 2014), hlm. 50-51

<sup>25</sup> *Iqalah* adalah suatu keputusan bersama para pihak yang digunakan untuk mengakhiri sebuah akad.

<sup>26</sup> Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)...*, hlm. 51.

pendapat tersebut adalah benar. Jumhur ulama fiqih berpendapat bahwa *ijarah* adalah “menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya.”<sup>27</sup>

Secara etimologi, *ijarah* adalah bentuk masdar dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan. *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri.<sup>28</sup>

Dalam bukunya, Imam Mustafa menyebutkan Taqi al-Din al-Nabhani mendefinisikan *ijarah* sebagai kepemilikan jasa dari seseorang yang disebut *ajir* (orang yang disewa tenaganya) oleh seorang *musta'jir* (orang yang menyewa tenaga), serta kepemilikan harta dari *musta'jir*, dimana *ijārah* merupakan transaksi terhadap jasa, namun dengan disertai kompensasi (upah).<sup>29</sup>

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa, *al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* ( upah ), *al ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Sehingga *ijārah* atau *al-ajru* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dalam sebuah transaksi sewa-menyewa

---

<sup>27</sup> Rachmat Syafei, *Fiqih Mu'amalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), hlm. 122

<sup>28</sup> Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 101.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 102.

tenaga/jasa manusia ataupun barang dengan membayar imbalan atau kompensasi tertentu.<sup>30</sup>

## 2. Macam-macam *Ijarah*

Berdasarkan definisi diatas, *Ijarah* dibagi menjadi 2 macam:

- a. *Ijarah* atas manfaat (*ijarah 'ala al-manafi'*), disebut juga sewa-menyewa. Objek dari akad *ijarah* tersebut ialah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditinggali, mobil untuk dikendarai, dan lain sebagainya. Tidak diperbolehkan memanfaatkan objek tersebut untuk kepentingan yang dilarang oleh *syara'*.<sup>31</sup>

Namun, ada akad *ijarah 'ala al-manafi'* yang harus diperinci, yaitu:<sup>32</sup>

- 1) Akad sewa tanah untuk ditanami atau didirikan suatu bangunan. Tujuan dari akad ini harus dijelaskan secara rinci, misalkan akadnya untuk ditanami, maka harus disebutkan jenis tanamannya, kecuali pemilik tanah (*mu'jir*) mengizinkan tanah yang disewakan ditanami apasaja oleh penyewa (*musta'jir*).
- 2) Akad sewa hewan untuk diambil manfaatnya. Hewan dapat dimanfaatkan untuk berbagai jenis kegiatan, untuk menghindari terjadinya sengketa di kemudian hari, maka pada saat akad harus

---

<sup>30</sup> M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 4.

<sup>31</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Yogyakarta : Teras, 2001), hlm. 85.

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 86.

disertai penjelasan akan digunakan untuk angkutan atau kendaraan dan juga masa penggunaan manfaat hewan tersebut.

- b. *Ijarah* jasa atau pekerjaan (*ijarah 'ala al-'amaal*), akad dari *ijarah* tersebut berkaitan erat dengan upah mengupah, seperti pada pembangunan gedung atau menjahit pakaian.<sup>33</sup> Akad *ijarah* ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seorang pekerja dengan membayar upah. Pengguna jasa disebut *musta'jir* dan pekerja atau buruh disebut *ajir*.<sup>34</sup>

Dalam hal ini pekerja atau buruh (*ajir*) dibagi menjadi dua macam, yaitu:<sup>35</sup>

- 1) *Ajir khass*, yaitu pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan secara individual dalam waktu tertentu, seperti supir dan pembantu rumah tangga.<sup>36</sup> Empat ulama madzhab sepakat, bahwa *ajir khass* (pekerja khusus) tersebut tidak bertanggung jawab apabila terjadi kerusakan atau hilangnya sesuatu saat ia bekerja, selama itu bukan kelalaiannya.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 86.

<sup>34</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah...*, hlm. 23.

<sup>35</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Yogyakarta : Teras, 2001), hlm. 86.

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 86.

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 87.

- 2) *Ajir musytarik*, yaitu seseorang yang bekerja dengan berprofesi tanpa terikat dengan orang tertentu. Ia mendapatkan upah atas profesinya, contohnya pengacara dan konsultan.<sup>38</sup>

### 3. Dasar Hukum *Ijarah*

*Ijarah* yang berupa sewa-menyewa maupun upah-mengupah merupakan bentuk transaksi muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya adalah boleh atau *mubah* apabila dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Islam. Beberapa ayat dalam alquran memperbolehkan akad *ijarah* secara tersurat.<sup>39</sup> Selain dalam alquran terdapat pula beberapa hadits yang dapat dijadikan landasan untuk akad *ijarah*.

#### 1. Landasan Alquran

##### a. QS. Al-Baqarah (2) ayat 233

... وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَأَلْتُمْ مَاءً آتَيْتُمْ  
بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (٢٣٣)

Artinya:

*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.*<sup>40</sup>

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 87.

<sup>39</sup> Muhammad, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah* (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 34.

<sup>40</sup> Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. Al-Baqarah/ 2 : 233.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa, diperbolehkan bagi seseorang untuk menyusukan anak mereka kepada perempuan lain, dengan syarat perempuan tersebut harus diberikan imbalan atas jasanya sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga terjamin kesejahteraan anak mereka maupun perempuan yang menyusuinya.<sup>41</sup>

#### b. QS. At-talaq (65) ayat 6

وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَأَتَمُّوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُدِّضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya:

*... 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.<sup>42</sup>*

Dalam ayat ini Allah SWT menyebutkan bahwa kewajiban seorang ayah adalah memberikan upah kepada perempuan yang telah menyusui anaknya hanya menurut kemampuannya, sehingga andaikata ayah tersebut hanya mampu untuk memberi makan saja karena rejekinya disempitkan, maka hanya itulah yang menjadi kewajibannya. Allah tidak akan membiarkan hambanya memikul

<sup>41</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan)* Jilid I, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hlm. 345.

<sup>42</sup> Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. At-Talaq/ 65 : 6.

beban melainkan sekedar apa yang diberikan Allah kepadanya sesuai kemampuannya.<sup>43</sup>

## 2. Landasan Hadits

وَعَنْ أَبِي سَعِيدِ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ جِرًا جِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

Artinya:

Dari Abi Said al Khudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja harus disebutkan upahnya”. (H.R Abdur Razak sanadnya terputus dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab *Bulughul Maram dan Ibnatul Ahkam*.<sup>44</sup>

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, sebelum pekerja mulai melakukan pekerjaannya, hendaklah terlebih dahulu majikan memberikan informasi tentang besaran upah yang akan diterima oleh pekerja tersebut. Sehingga dengan adanya informasi besaran upah yang akan diterimanya, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja dan para pekerja akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

<sup>43</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, kesan, dan keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm 289

<sup>44</sup> Ibnu Hajar 'Al-Asqalani, *Tarjamah Bulughul Maramv...*, hlm. 459.



## C. Upah

### 1. Pengertian Upah

Menurut Fiqih Mu'amalah upah disebut juga dengan *ijarah*. *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya ialah *al-'iwadh* yang berarti ganti.<sup>45</sup> Dengan begitu, lafadz *al-'iwadh* (pahala) bisa dikaitkan dengan upah, mengingat *al-'iwadh* (pahala) merupakan imbalan atas perbuatan baik.<sup>46</sup>

Sedangkan definisi upah menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

*"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan"*<sup>47</sup>

Dari beberapa pengertian diatas, dapat kita simpulkan bahwa upah-mengupah tersebut berkaitan erat dengan akad *ijarah* jasa atau pekerjaan (*ijarah 'ala al-'amaal*), dimana saat melakukan akad *ijarah* tersebut maka terjadi pula kesepakatan upah-mengupah yang dilakukan antara seorang penyewa jasa atau pekerjaan yang berkewajiban membayar upah dengan seseorang yang berkewajiban melakukan

---

<sup>45</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : PT . Raja Grafindo Persada, 2011) , hlm. 1.

<sup>46</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, alih bahasa oleh H. Kaludin A. Marjuki, (Bandung: al-Ma'arif), cet. Ke-7, hlm 15.

<sup>47</sup> *Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap*, Cet. 2, Jakarta: Sinar Grafika, 2007, hal. 5

pekerjaan, dan upah tersebut merupakan imbalan atas jasa atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan sesuai kesepakatan.

## 2. Macam-Macam dan Jenis Upah

Upah dibagi menjadi dua macam, yaitu:

### a. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al musamma*)

Pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak mu'jir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan . Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan. Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah di sebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan.<sup>48</sup> Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.<sup>49</sup>

### b. Upah yang sepadan (*ujrah al mithli*)

Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya, jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.<sup>50</sup> Untuk menentukan tarif upah atas kedua belah

---

<sup>48</sup> Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 103.

<sup>49</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 194.

<sup>50</sup> *Ibid.*, hlm. 194.

pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati, maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukannya tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak.<sup>51</sup>

Mulanya, jenis upah terbatas dalam beberapa jenis saja. Akan tetapi, seiring perkembangan dalam bidang muamalah seperti saat ini, maka jenis upah menjadi beragam, diantaranya:

**a. Upah atas ibadah atau ketaatan**

Yang dimaksud upah atas ibadah ini seperti dalam ibadah sholat, puasa, haji, dan membaca alquran. Terdapat perbedaan pendapat dari para ulama perihal kebolehan pengupahan dari pekerjaan tersebut. Imam Hanafi berpendapat bahwa, menyewa seseorang untuk melakukan perbuatan ibadah sholat, puasa, haji, dan membaca alquran, yang pahalanya dijadikan kepada orang tertentu, seperti untuk arwah ibu atau bapak si penyewa. Maka, haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan tersebut.<sup>52</sup>

Madzhab Maliki, Syafi'i, dan Ibnu Hazm memperbolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari mengajar alquran dan

---

<sup>51</sup> M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta : Logos, 1999), hlm. 99-100.

<sup>52</sup> Ismail Nawawi, *Fiqh Mu'amalah*, (Surabaya: CV Putra Media Nusantara, 2010), hlm. 226.

kegiatan-kegiatan sejenis, karena hal ini termasuk dalam imbalan dari perbuatan yang dapat dikerahui (terukur) dan dari tenaga yang diketahui pula. Ibnu Hazm mengatakan bahwa mengambil upah sebagai imbalan mengajarkan alquran dan sejenisnya dengan cara bulanan atau sekaligus diperbolehkan, dengan alasan bahwa tidak ada *nash* yang melarangnya.<sup>53</sup>

#### b. Upah ibu menyusui

Allah tidak melarang menyewa perempuan untuk menyusui secara mutlak. hal ini sesuai dengan yang dimaksudkan dalam surat al-Baqarah (2) ayat 233 sebagai berikut:

...وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (٢٣٣)

*Artinya:*

*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.*<sup>54</sup>

Ibu menyusui yang diberi upah ini maksudnya bukan ibu kandung si bayi. Karena, seorang suami tidak boleh memberi upah istrinya untuk menyusui anaknya sendiri, sebab hal tersebut

<sup>53</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqih al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin*, (Jakarta : Pena Pundi Aksara Cet. I, 2006), hlm. 22.

<sup>54</sup> Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. Al-Baqarah/ 2 : 233.

merupakan sebuah kewajiban bagi hubungannya dengan Allah SWT.<sup>55</sup>

Ketidak jelasan upah dalam penyewaan tersebut, tidak menyebabkan pertikaian. Sebab, hal tersebut merupakan kebiasaan, sehingga masyarakat bersifat toleran terhadap perempuan yang disewa untuk menyusui tersebut dan memberikan kemudahan guna menyampaikan kasih sayang terhadap anak-anak.<sup>56</sup>

#### **c. Upah dalam sewa tanah**

Diperbolehkan sewa menyewa atas tanah, dan di syariatkan untuk menjelaskan barang yang disewakan, meskipun itu berbentuk tanaman atau tumbuhan. Jika yang dimaksudkan adalah untuk pertanian, maka harus dijelaskan jenis apa yang akan ditanam ditanah tersebut, kecuali jika orang yang menyewakan menghendaki tanah tersebut ditanami apa saja. Dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi, maka dinyatakan tidak sah (*fasid*).<sup>57</sup>

#### **d. Upah perburuhan**

Selain sewa menyewa barang, ada pula persewaan tenaga atau sering disebut perburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan

---

<sup>55</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah jilid 13*, terjemah Kamaluddin A. Marzuki, (Bandung: al-Ma'arif, 1988), hlm. 21

<sup>56</sup> Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam jilid 5*, terjemah Abdul Hayyie al-kattani, dkk, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 400-401.

<sup>57</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah jilid 13*, terjemah Kamaluddin A. Marzuki, (Bandung: al-Ma'arif, 1997), hlm. 24.

tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan.<sup>58</sup>

### 3. Sistem Pengupahan dalam Islam

Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargaisehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang di berikan oleh si pekerja itu.<sup>59</sup> Sistem penentuan upah dalam Islam tidaklah di sebutkan dengan rinci dalam kontekstual alquran maupun sunnah. Dalam alquran maupun sunnah hanya disebutkan syarat-syarat pokok mengenai hal tersebut, yaitu majikan harus memberikan upah kepada para pekerjanya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Secara umum sistem pengupahan dalam Islam dapat di rumuskan sebagai berikut:

#### a. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Dalam ketentuan berakad disebutkan bahwa suatu akad harus disebutkan secara jelas sebelum pekerjaan dimulai, terutama pada akad *ijarah* jasa atau tenaga. Sebelum pekerjaan dimulai, dianjurkan seorang penyewa jasa menjelaskan jenis pekerjaan, berapa lama masanya, dan yang terpenting adalah besaran upah yang akan diterima oleh pekerja, serta akan dibayar dengan sistem perhitungan upahnya apakah akan dihitung perjam, perhari, dan akan dibayarkan harian,

---

<sup>58</sup> Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1984), hlm. 325.

<sup>59</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Nusa Jaya, 2005), hlm. 35

mingguan, ataukah bulanan. Rasulullah bersabda “*barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya*”.

Dengan penentuan upah yang kemudian disebutkan diawal atau pada saat akad ini, dapat mencegah timbulnya perselisihan terkait upah mengupah dikemudian hari, dimana hal ini telah disepakati oleh kedua belah pihak. Selain itu, dengan menyebutkan upah sebelum pekerjaan dimulai, diharapkan dapat memicu semangat bagi para pekerja.

**b. Memberikan Upah yang Layak**

Dalam Islam pihak yang mempekerjakan orang lain hendaklah memperhatikan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahannya. Kelayakan upah mencakup besaran upah yang diterima karyawan haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok, yaitu pangan, sandang serta papan.

Di masa sekarang, kelayakan upah distandarkan berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR).

**c. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering**

Setelah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang melakukan akad, dan sudah ditentukan besaran upah dan waktu pembayarannya, maka hendaklah hal tersebut dilaksanajan sesuai akad. Jika dalam akad tidak disebutkan kesepakatan untuk mempercepat atau menangguhkan upah, dan dengan jangka waktu tertentu, maka hal tersebut wajib dipenuhi setelah berakhirnya masa tersebut. Misalnya orang yang menyewa rumah untuk jangka waktu

satu bulan, kemudian masa satu bulan itu telah berakhir maka penyewa wajib membayar sewanya. Jika akadnya untuk suatu pekerjaan maka kewajiban untuk membayar upahnya pada saat pekerjaannya selesai.<sup>60</sup>

Dalam Al-Quran dan Hadits Rasulullah SAW. Menganjurkan seorang pemilik usaha untuk membayarkan upah para pekerjanya setelah mereka melakukan pekerjaannya. Allah berfirman dalam QS. Ath-thalaq (65) ayat 6:

... وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمَّرُوا بَيْنَكُم مِّمَّعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُتْرُوعٌ لَهُ الْآخَرَىٰ

Artinya:

... 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.<sup>61</sup>

Dan sabda Rasulullah SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:

“Berikan-lah kepada buruh/pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, shahih).<sup>62</sup>

<sup>60</sup> Sayyid Sabiq, Fiqh al-Sunnah, Penerjemah Nor..., hlm. 209.

<sup>61</sup> Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. At-Talaq/ 65 : 6.

<sup>62</sup> Ibnu Hajar ‘Al-Asqalani, *Tarjamah Bulughul Maram* Jilid 1, Cet.ke XVI, (Bandung: CV.Diponegoro), hlm. 459.



Menunda-nunda untuk membayar upah bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya kesepakatan dan alasan yang dapat dibenarkan, merupakan perbuatan yang dzolim dan merugikan.

**d. Memberikan upah secara adil**

Menurut Nindin sebagaimana dikutip oleh Armansya Waliam dalam jurnalnya, menyebutkan bahwa sistem pengupahan dalam Islam berkaitan erat dengan prinsip dasar kegiatan ekonomi (*muamalah*) secara umum, terutama prinsip keadilan.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Armansyah Walimah, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam", *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, (Universitas Islam Negeri Raden Fatah) Vol. 5 Nomor 2, (Palembang: 2017)

## BAB III

### PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI *COUNTER DE BANANAS*

#### A. Sejarah dan Ruang Lingkup Usaha

##### 1. Sejarah De BANANAS

De BANANAS didirikan pada tahun 2017. Usaha ini dirintis sendiri oleh *owner* yaitu Nanny Wijayati atau sering disapa mbak Nanik. De BANANAS bertempat di Jl. Adi Sumarmo, Dusun I, Kartasura, Sukoharjo. Tepatnya di area *food court* swalayan laris Kartasura.<sup>1</sup>

Menurut sejarahnya, awalnya usaha ini hanya menjual bakaran<sup>2</sup> seperti sosis bakar, nugget, sosis jumbo, dan sebagainya. Namun, suatu hari *owner* berawal dari kesukaannya terhadap buah pisang dan ketidak sengajaannya melihat video kreasi makanan yang terbuat dari pisang saat membuka media sosial yaitu instagram, membuatnya terinspirasi dan mencoba mengkreasikan buah kesukaannya tersebut. Kemudian beberapa bulan berikutnya, usaha yang awalnya menjual aneka macam bakaran tersebut berkembang dan menambah *banana* nugget (nugget pisang) kedalam menu barunya.<sup>3</sup>

Untuk karyawan, tidak ada kriteria dan syarat-syarat khusus untuk menjadi karyawan di De BANANAS ini. Jumlah pekerja di De

---

<sup>1</sup> Nanny Wijayati, *Owner*, wawancara langsung, pada tanggal 24 Februari 2020.

<sup>2</sup> Bakaran yang dimaksud adalah makanan beku (*frozen food*) seperti sosis, nugget, dan sejenisnya yang di sajikan dengan cara di lumuri mentega kemudian dibakar.

<sup>3</sup> Nanny Wijayati, *Owner*, wawancara langsung, pada tanggal 24 Februari 2020.

BANANAS adalah dua orang, dengan sistem kerja dua *shift*. Hari kerjanya dari hari senin sampai hari minggu, tidak ada kesepakatan resmi antara *owner* dengan karyawan yang menyebutkan adanya hari libur kerja. Hari libur hanya biasa di dapatkan apabila satu diantara kedua karyawan ini bersedia untuk lembur.<sup>4</sup>

Sekitar bulan Juli tahun 2018 lalu di De BANANAS pernah mempekerjakan tiga karyawan, dimana karyawan ketiga ini bekerja lembur khusus di hari sabtu dan minggu saja, jadi karyawan satu dan karyawan dua bisa libur dan beristirahat. Namun semenjak karyawan tiga sekitar bulan April 2019 sudah memutuskan untuk tidak bekerja di De BANANAS lagi, maka hal tersebut sudah tidak diberlakukan lagi.<sup>5</sup>

## **2. Ruang Lingkup Bidang Usaha**

Usaha ini bergerak di bidang kuliner, khususnya makanan ringan. De BANANAS menyediakan aneka menu bakaran, seperti sosis bakar, nugget, bakso bakar. Menu di De BANANAS juga ada pisang nugget dengan aneka rasa dan topping, selain itu juga ada sosis telur (sostel).

## **B. Uraian Tugas, Tanggungjawab, dan Jam Kerja Karyawan**

### **1. Uraian Tugas Karyawan**

De BANANAS mempunyai dua orang karyawan, yang bekerja dengan sistem dua *shift*, yaitu *shift* pagi dan *shift* sore. Pada dasarnya,

---

<sup>4</sup> Wawancara langsung dengan saudari Nurul, karyawan, pada tanggal 26 Februari 2020

<sup>5</sup> *Ibid.*

kedua karyawan mempunyai tanggung jawab yang sama, yaitu melayani pembeli. Namun, kedua *shift* mempunyai tugas yang berbeda.

*Shift* pagi, bertugas membuka *counter* atau bersih-bersih sebelum menerima pelanggan pertama, memasang gas, dan menyiapkan alat penggorengan dan pemanggang. Apabila sudah waktunya pergantian *shift*, maka tugas terakhirnya adalah membuat laporan harian per-*shift*.

Kemudian *shift* siang, bertugas melanjutkan penjualan dari *shift* pagi. Dan apabila waktu bekerja telah selesai, maka tugas dari karyawan yang bertugas di *shift* sore adalah mencuci peralatan yang digunakan, kemudian merapikan dan menyimpan makanan kedalam *freezer* dan peralatan ketempat penyimpanan semula, kemudian setelah itu membersihkan *counter* dan terakhir membuat laporan harian per-*shift*.

Kedua karyawan ini, mulai sejak bulan Agustus tahun 2019 masing-masing karyawan ini mempunyai tugas ganda diluar jam operasional *counter* atau jam kerja. Untuk lebih mudah dalam menjelaskannya saya akan menyebutnya sebagai karyawan satu dan karyawan dua.<sup>6</sup>

## 2. Tanggungjawab Karyawan

Karyawan satu mempunyai tanggungjawab untuk bagian produksi nugget pisang. Sedangkan karyawan dua bertanggungjawab untuk membuat laporan keuangan bulanan, dan menghitung jam kerja

---

<sup>6</sup> Wawancara langsung dengan saudari Nurul sebagai karyawan De BANANAS nugget, pada tanggal 26 Februari 2020

karyawan serta jumlah gaji masing-masing karyawan yang kemudian dilaporkan kepada *owner*.<sup>7</sup>

Bagi karyawan yang menghilangkan atau terjadi kekurangan jumlah stok maupun uang dari laporan harian, maka bertanggungjawab menggantinya sejumlah atau seharga barang yang hilang tersebut. Misalnya, jumlah box banana nugget yang harusnya sesuai laporan harian ada 51 box, namun ternyata setelah dihitung hanya ada 50 box, maka karyawan tersebut berkewajiban mengganti box tersebut seharga satu porsi banana nugget. Tetapi apabila terjadi kerusakan pada barang dagangan dan bukan karena kesalahan karyawan misalkan barang dagangan yang rusak akibat pengiriman atau kadaluarsa, maka hal yang harus dilakukan adalah melaporkan kepada *owner* dan menulisnya kedalam buku laporan sebagai barang retur.<sup>8</sup>

Di De BANANAS karyawan yang hendak mengundurkan diri dari pekerjaannya juga berkewajiban mencari pengganti, mengajari serta menjelaskan tugas, tanggungjawab dan menjelaskan sistem upah dari pekerjaannya. Tanggungjawab ini sudah diberitahukan pada saat karyawan bersedia bekerja di De BANANAS.

---

<sup>7</sup> Wawancara langsung dengan saudari Nurul sebagai karyawan De BANANAS nugget, pada tanggal 26 Februari 2020

<sup>8</sup> Wawancara langsung dengan saudari Nurul sebagai karyawan De BANANAS nugget, pada tanggal 26 Februari 2020

### 3. Jam Kerja Karyawan

Seperti telah disebutkan sebelumnya, di *counter* De BANANAS terdapat dua *shift*, yaitu *shift* pagi dan *shift* sore. Pada dasarnya kedua *shift* tersebut mengikuti jam operasional *counter*, yaitu mulai dari pukul 10.00 – 21.00 WIB dengan pembagian sebagai berikut:<sup>9</sup>

- a. *Shift* pagi dari pukul 10.00 – 15.00 WIB
- b. *Shift* sore dari pukul 15.00 – 21.00 WIB

Namun, karyawan boleh memajukan atau memundurkan pergantian *shift* sesuai kesepakatan antar karyawan. Misalnya, karyawan *shift* pagi mempunyai keperluan mendesak sebelum jam pergantian *shift* dan pukul 14.00 WIB harus meninggalkan tempat kerja, kemudian karyawan *shift* sore diminta datang lebih awal, atau karyawan *shift* sore mempunyai keperluan yang mengharuskannya datang terlambat.<sup>10</sup>

Secara resmi, tidak ada kesepakatan yang menentukan hari libur karyawan, kecuali awal *hari raya idul fitri*, setelah itu karyawan harus masuk kembali seperti hari biasa, yaitu dari hari senin – minggu. Karyawan yang hendak libur, misalkan karyawan satu sakit atau ada keperluan lain yang membuatnya tidak bisa masuk kerja, maka karyawan dua harus siap menggantikan jam kerjanya (lembur).<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Wawancara langsung dengan saudari Nurul sebagai karyawan De BANANAS nugget, pada tanggal 26 Februari 2020

<sup>10</sup> Wawancara langsung dengan saudara Ika, karyawan De BANANAS, pada tanggal 28 Februari 2020.

<sup>11</sup> Wawancara langsung dengan saudara Ika, karyawan De BANANAS, pada tanggal 28 Februari 2020.

### C. Pelaksanaan Sistem Pengupahan di De BANANAS

Salah satu tugas dari karyawan adalah menulis laporan harian, dalam laporan tersebut berisi nama, hari dan tanggal, jam kerja, kemudian pengeluaran dan pemasukan (hasil penjualan). Berdasarkan data tersebut, maka *owner* dapat memantau jam kerja dan menghitung upah dari karyawannya.<sup>12</sup> Di De BANANAS, sistem pengupahannya dihitung per jam dan dibayarkan bulanan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan dibawah ini:

#### 1. Dihitung per jam

Dalam sistem pengupahannya yang di hitung per jam ini, maka mempengaruhi jam kerja karyawannya. Dengan sistem kerja yang tidak ditentukan pembagian jam kerjanya, membuat jam kerja karyawan di De BANANAS lebih fleksibel.

Upah per jam di De BANANAS yaitu Rp 3.000 dengan jam kerja mulai dari pukul 10.00 - 21.00 atau sebelas jam kerja, maka perhitungannya  $11 \times 3.000 = 33.000$ , jadi upah karyawan di De BANANAS adalah Rp 33.000 per harinya. Seperti yang disebutkan sebelumnya tentang jam kerja karyawan di De BANANAS, bahwa *shift* pagi mulai dari pukul 10.00 – 15.00 yaitu 5 jam kerja, dan *shift* sore dari pukul 15.00 – 21.00 yaitu 6 jam kerja, maka perhitungannya *shift* pagi  $5 \times 3.000 = 15.000$  dan *shift* sore  $6 \times 3.000 = 18.000$  namun sekali lagi, dikarenakan jam kerja yang tidak paten dan pertukaran *shift* antar karyawan yang tidak tetap membuat penerimaan gaji antara karyawan

---

<sup>12</sup> Lihat lampiran

satu dengan karyawan dua dapat berbeda, tergantung jumlah jam kerja karyawan tersebut.

## 2. Dibayar Bulanan

Di De BANANAS, upah yang dihitung per jam tersebut kemudian diakumulasikan dalam waktu satu bulan. Dengan upah per jam yang dihitung tiap hari yang kemudian dibayarkan satu bulan kemudian, membuat upah yang diterima oleh masing-masing karyawan berbeda tiap bulannya, tergantung pada jam kerja dan jumlah hari kerja dalam satu bulannya. Selain upah pokok Rp 3.000 per jam, ada juga upah tambahan, yaitu uang pulsa sebesar Rp 50.000 per bulan dan bonus Rp 1.000 untuk setiap penjualan sosis jumbo dan sosis telur.<sup>13</sup>

Jadi, misalkan dalam satu bulan bekerja selama 5 jam per hari, maka upah yang diterima  $5 \times 3.000 = 15.000$  dalam satu bulan kurang lebih 30 hari, maka  $5 \times 30 = 150$  hari dan upah yang diterima adalah  $150 \times 3.000 = 450.000$  setelah satu bulan bekerja. Misalkan karyawan dapat menjual 10 buah sosis jumbo dan sosis telur, bonus penjualan yang diterima Rp 10.000 dengan rincian upahnya sebagai berikut:

Dalam sehari	$5 \times 3.000$	15.000
Dalam sebulan	$150 \times 3000$	450.000
Uang pulsa		50.000
Bonus soster dan sosjum		10.000
Upah		<u>510.000</u>

<sup>13</sup> Wawancara langsung dengan saudari Nurul, karyawan De BANANAS, pada tanggal 26 Februari 2020



Jadi, jumlah upah yang diterima karyawan adalah Rp 510.000 dalam satu bulan.

Upah dibayarkan tiap bulan sesuai dengan tanggal karyawan mulai masuk kerja, misalkan karyawan mulai masuk kerja tanggal 6 maka pembayaran upahnya setelah satu bulan kerja di tanggal yang sama. Namun, terkadang pembayaran upah bisa terlambat 1 sampai 3 hari kemudian, dan apabila karyawan sedang membutuhkan uang sebelum tanggal pembayaran upah yang telah di sepakati, maka diperbolehkan meminta upahnya sejumlah tertentu yang pada saat tanggal pembayaran upah, upah yang diperoleh selama satu bulan akan dikurangkan dengan jumlah yang di ambil sebelumnya.<sup>14</sup> Hal ini diperbolehkan karena upah merupakan hak karyawan itu sendiri.<sup>15</sup>

Contoh:

Dalam sehari	5 X 3.000	15.000
Dalam sebulan	150 X 3000	450.000
Uang pulsa		50.000
Bonus sostel dan sosjum		10.000
Upah		510.000
Di ambil		300.000
Total upah		210.000

---

<sup>14</sup> Wawancara langsung dengan saudara Ika, karyawan De BANANAS, pada tanggal 28 Februari 2020.

<sup>15</sup> Nanny Wijayati, *Owner*, wawancara langsung, pada tanggal 24 Februari 2020.

Jadi, jumlah upah yang diterima karyawan A setelah dikurangi upah yang diambil sebelum tanggal pembayaran upah adalah Rp 210.000.

## **BAB IV**

### **ANALISIS PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH**

**(Studi Kasus pada *Counter Banana Nugget De BANANAS* di Swalayan Laris  
Kartasura)**

Perkembangan zaman mengubah pola pikir masyarakat yang dulunya memilih bekerja di kantor dan instansi tertentu, kini banyak diantaranya memilih untuk membuka usahanya sendiri. Beberapa pengusaha memilih hobi dan kesukaannya terhadap sesuatu sebagai peluang bisnis. Seperti di De BANANAS ini, *owner* De BANANAS memulai bisnis pisang nuggetnya berdasarkan kesukaannya terhadap buah pisang, dan terinspirasi dari sebuah video yang di unggah di media sosial yang kemudian membuatnya berkreasi dan membuka peluang bisnis baru.

Di era serba moderen ini, persaingan dalam dunia kerja menjadi sangat ketat, tingkat pendidikan dan keahlian khusus sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menjalankan usahanya, dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bersama-sama agar dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antar pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan.

Yang terpenting dari sebuah pekerjaan adalah mengenai upah – mengupah. Selain perkembangan di dunia usaha, sistem pengupahanpun mulai beragam,

salah satunya yaitu pengupahan dengan sistem kerja *part time* seperti di *counter* De BANANAS. Sayangnya sistem *part time* yang mulai banyak diminati ini belum ada hukum atau peraturan resmi mengenai ketentuan kerja maupun upah bagi karyawan *part time* atau paruh waktu ini. hal ini membuat para pengusaha tidak memiliki patokan dalam menerapkan sistem kerja dan pengupahannya, sehingga dapat mengakibatkan timbulnya permasalahan di kemudian hari.

Berdasarkan hasil penelitian di *counter* De BANANAS yang kemudian akan dipadukan dengan buku-buku, artikel, maupun jurnal terkait *ijarah* atau upah-mengupah sistem *part time*. Dalam hal ini, penulis menganalisis sistem pengupahan yang diterapkan di *counter* De BANANAS dengan menggunakan konsep *ijarah*. Antara lain meliputi analisis *'aqidain*, analisis obyek atau pekerjaan, analisis *ujrah* atau upah dan analisis *sighat* ( ijab dan kabul ).

#### A. *'Aqidain* ( Orang yang Berakad )

Salah satu unsur terpenting yang harus terdapat dalam akad *ijarah* adalah *'aqidain* yaitu pihak-pihak yang berakad. Adapun syarat bagi seorang *'aqidain* yaitu berakal, baligh, *mumayis* dan orang yang dibenarkan secara hukum untuk melakukan akad. Apabila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, maka akadnya menjadi tidak sah.

*'Aqidain* dibagi menjadi dua, yaitu *Musta'jir* dan *Mu'ajir*. *Musta'jir* adalah orang yang membutuhkan jasa atau tenaga, sedangkan *mu'ajir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga dan sebagainya. *Mu'ajir* berhak mendapat upah atas tenaga yang telah ia keluarkan, dan *Musta'jir* berhak mendapatkan tenaga atau jasa dari upah yang telah ia bayarkan dari *mu'ajir*.

Dalam hal ini, yang disebut sebagai *musta'jir* adalah *owner* De BANANAS selaku penyewa tenaga dan jasa, sedangkan *mu'ajir*-nya adalah kedua karyawan *part time* dimana karyawan *part time* ini sebagai pihak yang menyewakan tenaga dan jasanya atau sebagai pekerja. Karyawan *part time* ini bekerja sekitar 5 sampai 6 jam atau sekitar 11 jam apabila lembur setiap hari, karyawan tersebut bekerja sebagai pengelola sekaligus penanggungjawab *counter* seperti merapikan *counter*, mencuci alat bekerja, kemudian melayani pembeli dan menulis laporan harian.

Untuk menjadi *musta'jir* maupun *mu'ajir*, seseorang haruslah memenuhi kriteria '*aqidain* yang sudah ditentukan oleh syariat islam, yaitu berakal, baligh, *mumayis* dan orang yang dibenarkan secara hukum untuk melakukan akad.

Di De BANANAS *owner* maupun kedua karyawannya mempunyai usia lebih dari 20 tahun, sehingga dapat di pastikan *owner* maupun kedua karyawannya sudah memenuhi kriteria sebagai seorang *musta'jir* maupun *mu'ajir* yang bekerja atas dasar kerelaannya sendiri. Walaupun *owner* De BANANAS tidak menerapkan kriteria tertentu bagi calon pegawainya, namun *owner* De BANANAS tidak mempekerjakan orang yang tidak cakap bertindak hukum, dan belum *baligh*.

Dari uraian di atas akad *ijarah* yang dilaksanakan oleh De BANANAS sebagai *musta'jir* dan kedua karyawan *part time*-nya sebagai *mu'ajir* adalah sah menurut ketentuan akad *ijarah*. Karena *musta'jir* dan *mu'ajir* telah memenuhi syarat dalam melakukan akad *ijarah* yaitu berakal,

baligh, *mumayis* dan orang yang dibenarkan secara hukum untuk melakukan akad, serta tidak ada unsur paksaan dalam berakad.

### **B. Ijab dan Kabul (*sighat*)**

Ijab dan kabul merupakan rukun terpenting dalam akad, ijab dan kabul mempunyai syarat-syarat tertentu, yaitu jelas dan mudah dipahami maksudnya, adanya kesesuaian antara ijab dan kabul, serta bersambungannya ijab dan qabul dalam satu tempat. Akad *ijarah* harus dinyatakan secara tegas serta dapat dimengerti oleh dua orang yang berakad. Akad *ijarah* boleh dilakukan secara lisan, tertulis, isyarat, perbuatan atau tindakan maupun dengan sarana modern.<sup>1</sup>

Apabila ada karyawan yang hendak berhenti bekerja dari De BANANAS, karyawan tersebut berkewajiban mencari penggantinya serta menjelaskan tugas dan tanggungjawab pekerja kepada calon penggantinya. Sehingga ijab dan kabul tidak dilakukan secara langsung antara *owner* dengan calon karyawan, namun melalui perantara yaitu karyawan yang hendak berhenti bekerja tersebut.

Dengan sistem akad seperti ini, dimana penyampaian tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan di De BANANAS ini terjadi secara turun temurun yaitu dari karyawan yang hendak berhenti bekerja kepada calon karyawan, dan apabila calon karyawan tersebut hendak berhenti bekerja, maka ia juga berkewajiban mencari calon pengganti yang baru, begitu seterusnya. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan atau terjadinya

---

<sup>1</sup> Oni Sahroni dan M Hasanuddin, *Fikih Muamalah Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 80.

pengurangan dalam penyampaian informasi tentang tugas dan tanggungjawab karyawan di De BANANAS. Kekurangan informasi ini dapat menimbulkan masalah di kemudian hari. Misalkan karyawan yang hendak berhenti, menyampaikan mengenai tugas dari karyawan *shift* pagi adalah menyapu dan mengepel lantai. Namun, saat karyawan pengganti hendak berhenti ia tidak menyampaikan tugas tersebut kepada calon pengganti, maka si calon pengganti saat bekerja tidak menyapu dan mengepel lantai, sehingga hal ini dapat menimbulkan masalah dengan karyawan *shift* berikutnya.

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa ijab dan kabul tidak dilakukan secara langsung antara pemilik usaha dengan calon karyawan, akan tetapi melalui perantara. Hal ini diperbolehkan selama mendapat persetujuan dari *owner*. Namun akad yang tidak tertulis atau lisan dan dilakukan melalui perantara dan secara turun temurun ini dapat menimbulkan masalah di kemudian hari, akan lebih baik apabila hal ini dihindari.

### C. Objek atau Pekerjaan

Dari segi objeknya, akad *ijarah* yang digunakan di De BANANAS adalah akad *ijarah* jasa atau pekerjaan (*ijarah 'ala al-'amaal*), Akad *ijarah* ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seorang pekerja dengan membayar upah. Pengguna jasa disebut *musta'jir* dan pekerja atau buruh disebut *ajir*.<sup>2</sup>

*Ijarah* seperti ini menurut ulama fiqih hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang kayu, tukang batu, tukang jahit dan buruh pabrik. Ketentuan terkait *'amal* yang dilakukan *ajir* bahwa

---

<sup>2</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 23.

pekerjaan yang dilakukan dibolehkan menurut syariah dan perundang-undangan yang berlaku, pekerjaan yang dilakukan harus diketahui jenis, spesifikasi, ukuran pekerjaan dan jangka waktu kerjanya.

Pekerja atau buruh (*ajir*) dibagi menjadi dua macam, yaitu:<sup>3</sup>

- 1) *Ajir khass*, yaitu pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan secara individual dalam waktu tertentu, seperti supir dan pembantu rumah tangga.<sup>4</sup> Empat ulama madzhab sepakat, bahwa *ajir khass* (pekerja khusus) tersebut tidak bertanggung jawab apabila terjadi kerusakan atau hilangnya sesuatu saat ia bekerja, selama itu bukan kelalaiannya.<sup>5</sup>
- 2) *Ajir musytarik*, yaitu seseorang yang bekerja dengan berprofesi tanpa terikat dengan orang tertentu. Ia mendapatkan upah atas profesinya, contohnya pengacara dan konsultan.<sup>6</sup>

Karyawan *part time* di De BANANAS ini termasuk dalam jenis *mu'ajir* atau *ajir khass*, dimana karyawan tersebut bekerja secara individual dengan sistem *shift* dalam waktu tertentu, yaitu sekitar 5 sampai 6 jam per *shift* atau sekitar 11 jam apabila lembur. *Ajir khass* tidak bertanggung jawab apabila terjadi kerusakan atau hilangnya sesuatu saat ia bekerja, selama itu bukan kelalaiannya. Di De BANANAS karyawan berkewajiban untuk mengganti kehilangan barang dagangan, seperti bagi karyawan yang

---

<sup>3</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Yogyakarta : Teras, 2001), hlm. 86.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 86.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 87.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 87.



menghilangkan atau terjadi kekurangan jumlah stok maupun uang dari laporan harian, maka bertanggungjawab menggantinya sejumlah atau seharga barang yang hilang tersebut. Misalnya, jumlah box kemasan yang harusnya sesuai laporan harian ada 51 box, namun ternyata setelah dihitung hanya ada 50 box, maka karyawan tersebut berkewajiban mengganti box tersebut seharga satu porsi banana nugget. Tetapi apabila terjadi kerusakan pada barang dagangan dan bukan karena kesalahan karyawan misalkan barang dagangan yang rusak akibat pengiriman atau kadaluarsa bukanlah tanggungjawab karyawan.<sup>7</sup>

Dari segi objek atau pekerjaannya, De BANANAS sudah menerapkannya sesuai *ijarah*, yaitu karyawan *part time* De BANANAS sebagai *ajir khass* dan tidak dituntut mengganti rugi selama bukan dari kelalaian karyawan dalam bekerja.

#### **D. Upah atau *ujrah***

Akad *ijarah* jasa atau pekerjaan (*ijarah 'ala al- 'amaal*) berkaitan erat dengan upah-mengupah. Sistem penentuan upah dalam islam tidaklah disebutkan dengan rinci, secara kontekstual alquran maupun sunnah. Dalam alquran maupun sunnah hanya disebutkan syarat-syarat pokok mengenai hal tersebut, yaitu majikan harus memberikan upah kepada para pekerjanya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Secara umum, rumus pengupahan dalam islam yaitu upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, memberikan upah yang

---

<sup>7</sup> Wawancara langsung dengan saudari Nurul sebagai karyawan De BANANAS nugget, pada tanggal 28 Februari 2020

layak, membayarkan upah sebelum kering keringatnya, dan memberikan upah secara adil.

Berkenaan dengan upah, De BANANAS sudah menyebutkan pada saat melaksanakan akad atau pengenalan tugas dan tanggungjawab sebelum mulai bekerja keesokan harinya. Upah yang dibayarkan juga sudah dikatakan layak, yaitu Rp 3.000 per-jam sesuai dengan pekerjaannya yang terbilang tidak terlalu berat. Tidak hanya itu, karyawan juga akan mendapatkan bonus dari penjualan sosis jumbo dan sosis telur masing-masing Rp 1.000 untuk 1 item di setiap penjualan dan uang pulsa sebesar Rp 50.000 setiap bulannya. De BANANAS membayarkan upahnya sesuai tanggal karyawan tersebut mulai masuk kerja setiap bulannya. Terkadang pembayaran upah terlambat beberapa hari. Akan tetapi, karyawan diperbolehkan mengambil upah sejumlah tertentu apabila dalam keadaan mendesak. Untuk pembagian upahnya sudah dihitung dan dibayarkan secara adil, tidak ada perbedaan upah antara karyawan yang lama maupun yang baru, karena upahnya dihitung per-jam membuat karyawan tidak merasa dirugikan, karena pembayarannya sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan.

Jadi, praktik pengupahan di De BANANAS sudah sesuai dengan *ijarah*, karena sudah memenuhi syarat-syarat dari upah atau *ujrah*, yaitu upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, memberikan upah yang layak, membayarkan upah sebelum kering keringatnya, dan memberikan upah secara adil.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan diatas tentang sistem pengupahan karyawan di De BANANAS dalam perspektif akad *ijarah*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Praktik pengupahan karyawan di *conter* banana nugget De BANANAS di swalayan laris Kartasura menggunakan sistem *part time*, dimana karyawannya bekerja dengan sistem dua *shift* yaitu *shift* pagi bekerja dari pukul 10.00 sampai 15.00 WIB dan *shift* sore bekerja dari pukul 15.00 sampai 21.00 WIB. Sistem pengupahannya dihitung per-jam setiap harinya, dan dibayarkan setelah satu bulan kerja sesuai tanggal mulai masuk kerja karyawan tersebut termasuk bonus penjualan dan uang pulsanya. Namun, pembayaran upah terkadang terlambat beberapa hari kemudian setelah tanggal pembayaran upah yang telah disepakati. Dan di De BANANAS, karyawan boleh mengambil upah sejumlah tertentu sebelum tanggal pembayaran upah apabila dibutuhkan. Oleh karena durasi kerjanya yang fleksibel sesuai kesepakatan antar karyawan, maka jumlah upah setiap karyawan per-tahunnya tidaklah tetap. Di De BANANAS pula, apabila karyawan menghilangkan barang atau uang hasil penjualan, maka karyawan tersebut berkewajiban mengganti sejumlah yang dihilangkan. Namun, jika terjadi kerusakan barang

dagangan atau kehilangan selain dari kelalian karyawan, maka bukan tanggungjawab karyawan untuk menggantinya.

2. Sistem pengupahan karyawan pada *counter* De BANANAS ditinjau dari akad *ijarah* belum tepat atau sesuai dengan konsep *ijarah*. Hal ini dikarenakan untuk ijab dan kabulnya masih belum tepat. Seorang pengusaha yang hendak mempekerjakan karyawan harus terlebih dahulu menjelaskan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan, baik waktu, jenis pekerjaan, tugas dan tanggungjawab serta upah dari pekerjaan yang akan dilakukan tersebut. Sedangkan, ijab dan kabul di *counter* De BANANAS tidak secara langsung antara *owner* dengan calon pekerja, melainkan melalui perantara yaitu karyawan yang hendak berhenti bekerja atau yang mencari pengganti. Hal ini diperbolehkan selama mendapat persetujuan dari *owner* atau pemilik usaha. Namun, akad yang tidak tertulis dan dilakukan melalui perantara serta penyampaian informasi mengenai tugas dan tanggungjawab serta sistem kerja dan upahnya dilakukan secara turun temurun sehingga dalam penyampaian informasinya tidak maksimal, hal ini dapat menimbulkan masalah dikemudian hari.

Untuk upahnya walaupun terkadang terjadi keterlambatan, namun ada kebijakan *owner* untuk memperbolehkan karyawannya mengambil upah sejumlah tertentu sebelum tanggal pengambilan upah membuat karyawan tidak mempermasalahkan keterlambatan tersebut. Selama karyawan tidak merasa terdzolimi dengan hal ini maka diperbolehkan.

## B. SARAN-SARAN

Adapun saran-saran yang di berikan oleh penulis antara lain:

1. Berkaitan dengan akad, sebaiknya *owner* menyampaikan secara langsung dan di kepada calon karyawan berkenaan dengan upah, jam kerja, serta tugas dan tanggungjawab karyawan, agar informasi sekecil apapun dapat tersampaikan dengan baik dan tidak terjadi kesalah pahaman yang mengakibatkan masalah di kemudian hari.
2. Untuk tanggal pembayaran upah, lebih baik disamakan antara karyawan yang satu dengan lainnya, agar terhindar dari kesalahan penghitungan upah yang menimbulkan masalah dikemudian hari.
3. Untuk pihak yang berwenang, berkaitan dengan karyawan yang bekerja dengan sistem *part time* ini, sebaiknya dibuatkan peraturan resmi agar para pekerja *part time* ini dapat bekerja dengan tenang dan hak-haknya dapat terpenuhi dan terlindungi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap, Cet.2.* (2007). Jakarta: Sinar Grafika.
- Alfari, S. (n.d.). Sekilas Tentang Food Court. Retrieved from <https://www.arsitag.com/article/sekilas-tentang-food-court>, diunduh
- al-Jaziri, A. (2003). *Kitab al-Fiqh 'ala al-Mazahibi al-Arba'ah*. Beirut: Dar al Fikr.
- An-Nabhani, T. (2010). *Sistem Ekonomi Islam* (terj. Reda). Bogor: Al-Azhar Press.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Agama RI. (n.d.). *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Jilid I*.
- Djamil, F. (2012). *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djuwaini, D. (2010). *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gemala Dewi, D. (2005). *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Hasanuddin, O. S. (2016). *Fikih Muamalah Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Huda, Q. (2011). *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Teras.
- Ika. (2020, Februari 28). Wawancara Langsung Dengan Karyawan De BANANAS. (A. C. Rahmawati, Interviewer)
- Karim, H. (2005). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Nusa Jaya.
- Kementrian Agama RI. (2012). *Alquran dan Terjemah : New Cordova*. Bandung: Syamsil Quran.
- Khasanah, A. N. (2018). *Sistem Pengupahan Karyawan CV Garuda Mulia Perkasa Dalam Perspektif Ijarah*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

- Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Buku II tentang Akad, Bab I Pasal 20 butir (1)
- Koetjaraningrat. (1997). *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- KUH Perdata Pasal 1320*. (n.d.).
- Lahuda. (2017). *Tinjauan Fiqh Muamalah Mengenai Sistem Upah Buruh Panen Padi Studi Kasus Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- M, A. W. (2010). *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Amzah.
- M. Ali, H. (2003). *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mardani. (2013). *Hukum Perikatan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Moleong, L. J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. (2000). *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*. Yogyakarta: UII Perss.
- Mustafa, I. (2016). *Fiqih Mumalah Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mustofa, I. (2016). *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, I. (2010). *Fiqh Muamalah*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara.
- Ndara, T. (1985). *Research: Teori, Metodologi, Administrasi*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Ningsih, F. H. (2018). *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsut Kabupaten Temanggung*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nurul. (2020, Februari 26). Wawancara Langsung dengan karyawan De BANANAS. (A. C. Rahmawati, Interviewer)
- Pengertian Kerja Full Time, Part Time & Freelance. (n.d.). Retrieved from <http://jobsinfopedia.blogspot.com/2016/09/pengertian-kerja-full-time-part-time.html>, diakses pada tanggal 24 September 2019, pada pukul 08.30 WIB.

- Rabbani, D. R. (2017). Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) di PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Studi Pemuda*, 6 nomor 2, 605.
- Rafiuddin. (2017). *Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Resources, H. (2018). Perbedaan dan Keuntungan Menerapkan Karyawan Part Time, Magang, dan Freelance. Retrieved from <https://sleekr.co/blog/perbedaan-menerapkan-karyawan-part-time-magang-freelance/>, diakses pada tanggal 23 Agustus 2019, pukul 21.45 WIB.
- Ridwan. (2007). *Fiqh Perubahan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media.
- Sabiq, S. (2006). *Fiqh al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin*. Jakarta: Pena Pundi Aksara.
- Saebani, B. A. (2008). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salam, M. A. (1999). *Etika Intervensi Negara : Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta: Logos.
- Sholahuddin, M. (2007). *Asas-Asas Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Syafei, R. (2001). *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Triono, D. C. (2016). *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Madzhab Hanfara jilid 2*. Yogyakarta: Irtikaz.
- Veithzal Rivai, D. (2011). *Islamic Transaction Law in Business dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walimah, A. (2017). Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5 Nom.
- Widjayakusuma, M. I. (2002). *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Wijayati, N. (2020, Februari 24). Wawancara Langsung. (A. C. Rahmawati, Interviewer)
- Ya'qub, H. (1984). *Kode Etika Dagang Menurut Islam*. Bandung: CV Diponegoro.



Zuhaily, W. (2011). *Fiqh Islam Jilid 5, Terjemahan Abdul Hayyie al-Kattani, dkk.* Jakarta: Gema Insani.

Zuhdi, M. (1993). *Studi Islam (Jilid III Muamalah).* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN

NAMA : Ika  
 HARI, TGL : Rabu, 22 Januari 2020  
 JAM : 15.00 - 21.00

NAMA	SISA	TAMBAH	SISA	JUAL	STOK FREEZER
S. Ayam	15		10	5	
S. Sapi	13		11	2	
Nuget	8		5	3	
Scollep	18		17	1	
B. Tuna	11		10	1	
B. Ikan	12		11	1	
B. Udang	12		11	1	
Tempura	-		-	-	
Kornet	-		-	-	
JUMBO	12		9	3	

NAMA	SISA	TAMBAH	SISA	JUAL
Sostel	10		7	3
Telur	10		7	3

PENGELUARAN :

- Minyak goreng Rp 10.000
- Susu Rp 8.000
- Chocomaltine Rp 24.900
- Oreo Rp 6.700


Rp 49.600

NAMA	SISA	TAMBAH	SISA	JUAL
Oreo	2	8	10	
Choco Crunch	-			
Cheese Crunch	-			
Stroberry Crunch	-			
Silverqueen	1		1	
Toblerone	1		1	
Beng-beng	5		5	
Milo	7		7	
Kitkat Coklat	3		3	
Kitkat GreenTea	2		2	
KEMASAN	259		252	7
PISANG	140		84	56

BAKARAN : 35.000  
 JUMBO : 24.000  
 SOSTEL : 21.000  
 PISANG : 81.000

161.000  
 49.600  
 Rp 111.400.-

Laporan Harian


 de **BANANAS**  
 BEST BANANA NUGGET

Instagram: [debananas\\_nugget](#)  
 WhatsApp: 0877 7884 0724  
 Website: [debananas.nugget](#)

Nomer : 001647  
 Tanggal : 22/01/2020

No	Pilihan Rasa	Pilihan Topping	QTY	Harga Satuan	Jumlah Harga
1	Chocomaltine		1		11.000
2	Durian		4		52.000
3	Strawberry		2		18.000
<b>Total Harga</b>					81.000

Nota Penjualan

## **DAFAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

1. Nama : Agnes Clara Rahmawati
2. NIM : 132111030
3. Tempat, Tanggal Lahir : Margo Bhakti, 05 Agustus 1994
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Block C Margo Bhakti, RT 05/03, Mesuji, Ogan  
Komerling Ilir, Sumatera Selatan
6. Nama Ayah : Tarjuni
7. Nama Ibu : Eni Susiati
8. E-mail : agnesclara2@gmail.com

### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. TK : TK Mekar Sari 01 Margo Bhakti, Tahun Lulus 2000
2. SD : SD Negeri 09 Margo Bhakti, Tahun Lulus 2006
3. SMP : SMP Negeri 01 Mesuji, Tahun Lulus 2009
4. SMK : SMK Negeri 01 Kayuagung, Tahun Lulus 2012
5. Kuliah : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta, Tahun  
Masuk 2013

Demikian datar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Surakarta, 26 Mei 2020

Penulis