

**ANALISIS PENGUPAHAN KARYAWAN SUZUYA MALL
MEULABOH DALAM TINJAUAN EKONOMI SYARIAH**

TESIS



Diajukan Oleh :

RIZKI MULIA NANDA

NIM. 30183741

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2021/2022**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**ANALISIS PENGUPAHAN KARYAWAN SUZUYA MALL MEULABOH
DALAM TINJAUAN EKONOMI SYARIAH**

RIZKI MULIA NANDA
NIM: 30183741
Program Studi Ekonomi Syariah

Tesis ini sudah dapat diajukan kepada
Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk diujikan dalam ujian Tesis

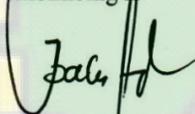
Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Ridwan Nurdin, MCL

Pembimbing II



Dr. Zaki Fuad, M.Ag

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENGUPAHAN KARYAWAN SUZUYA MALL
MEULABOH DALAM TINJAUAN EKONOMI SYARIAH**

RIZKI MULIA NANDA

NIM. 30183741

Program Studi Ekonomi Syariah

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh

Tanggal: 30 Juni 2022 M

1 Dzulhijjah 1443 H

TIM PENGUJI

Ketua;

Dr. Armiadi Musa, MA

Penguji;

Dr. Muhammad Maulana, MA

Penguji;

Dr. Zaki Fuad, M.Ag

Sekretaris;

Abdul Manar, S.Ag.; S.IP., M.Hum

Penguji;

Dr. Azharsyah Ibrahim, SE,Ak., M.S.O.M

Penguji;

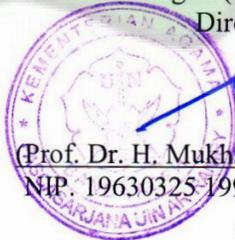
Dr. Ridwan Nurdin, MCL

Banda Aceh, 7 Juli 2022

Pascasarjana

Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh

Direktur,



Prof. Dr. H. Mukhsin Nyak Umar, MA

NIP. 19630325-199003 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizki Mulia Nanda
Tempat, Tanggal Lahir : Banda Aceh, 7 Juli 1995
NIM : 30183741
Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banda Aceh, 21 Juni 2022
Saya yang menyatakan,




Rizki Mulia Nanda

جامعة الزاوية
AR-RANIRY

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat-Nya serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah mengorbankan pikiran, tenaga, bahkan nyawa dalam membela dan mempertahankan agama Allah yang dicintai ini sehingga dapat membina dan mengembangkan hukum Allah sebagai pedoman hidup umat manusia.

Dengan segala kelemahan dan kekurangan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah ini yang berjudul **“Analisis Pengupahan Karyawan Pada Suzuya Mall Meulaboh dalam Pandangan Ekonomi Syariah”** Tesis ini ditulis untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar pascasarjana (S2) pada Fakultas Ekonomi Syari’ah UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Bersama ini pula dengan segala kerendahan hati, rasa haru, dan bahagia, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, motivasi serta doa selama proses penyusunan hingga tidak akan selesai tanpa bantuan pihak lain, sebab itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mukhsin Nyak Umar, MA. Direktur Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Armiadi Musa, MA. Selaku ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
3. Farid Fathoni Ashal, Lc., MA. Selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah.
4. Bapak Dr. Ridwan Nurdin, MCL selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku pembimbing II,

yang telah berkenan meluangkan waktu dan menyempatkan diri untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga tesis ini dapat selesai dengan baik.

5. Kepala HRD dan para karyawan Suzuya Mall Meulaboh yang telah memberikan informasi dan data mengenai mekanisme pengupahan pada Suzuya Mall Meulaboh, sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan.
6. Teristimewa, ucapan terima kasih penulis kepada Ayahanda Bukhari Usman, S.E., M.M dan Ibunda Yusnidar S.Pd tercinta serta adinda Rizka Ramadhan dan Tasyfin Mirdas yang senantiasa terus memberikan semangat dan banyak dukungan moril maupun materil kepada penulis untuk melanjutkan penulisan tesis ini hingga selesai.
7. Teristimewa kepada istri tercinta Nurul Hikmah, SH, ME yang setiap waktu mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna yang dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna memperbaiki kekurangan yang ada di waktu mendatang dan mampu memberikan kontribusi yang bernilai positif dalam bidang ilmu.

Banda Aceh, 20 Juni 2022
Penulis,

Rizki Mulia Nanda

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan tesis ini secara umum berpedoman pada buku Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi Pascasarjana UIN Ar-Raniry tahun 2019/2020.¹ Adapun ketentuan umumnya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	TH	Te dan Ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawahnya)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	DH	De dan Ha
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

¹ Tim Penyusun, *Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi* (Banda Aceh: Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2019/2020), hlm. 123-131.

س	Sin	S	Es
ش	Syin	SY	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik di bawahnya)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik di bawahnya)
ط	Ta'	Ṭ	Te (dengan titik di bawahnya)
ظ	Za'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawahnya)
ع	'Ain	'-	Koma terbalik di atasnya
غ	Ghain	GH	Ge dan Ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'-	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

2. Konsonan yang dilambangkan dengan *W* dan *Y*

Wad‘	وضع
‘iwaḍ	عوض
dalw	دلو
yad	يد
ḥiyal	حيل
ṭahī	طهي

3. Mād dilambangkan dengan *ā*, *ī*, dan *ū*. Contoh:

ūla	أولى
ṣūrah	صورة
dhū	ذو
īmān	إيمان
fī	في
kitāb	كتاب
siḥāb	سحاب
jumān	جمان

4. Diftong dilambangkan dengan *aw* dan *ay*. Contoh:

awj	أوج
nawm	نوم
law	لو
aysar	أيسر
shaykh	شيخ
‘aynay	عيني

5. Alif (ا) dan waw (و)

Ketika digunakan sebagai tanda baca tanpa fonetik yang bermakna tidak dilambangkan. Contoh:

Fa ‘alū	فعلوا
Ulā’ika	أولئك
ūqiyah	أوقية

6. Penulisan *alif maqṣūrah* (ى) yang diawali dengan baris fathah (◌) ditulis dengan lambang á. Contoh:

ḥattá	حتى
maḍá	مضى
kubrá	كبرى
Muṣṭafá	مصطفى

7. Penulisan *alif maqṣūrah* (ى) yang diawali dengan baris kasrah (◌) ditulis dengan ĩ, bukan ĩy. Contoh:

Raḍī al-Dīn	رضى الدين
al-Miṣrī	المصري

8. Penulisan ʾ (tā' marbūṭah) Bentuk penulisan ʾ (tā' marbūṭah) terdapat dalam tiga bentuk, yaitu:
Apabila ʾ (tā' marbūṭah) terdapat dalam satu kata, dilambangkan dengan ʾ (hā'). Contoh:

ṣalāh	صلاة
-------	------

- Apabila ʾ (tā' marbūṭah) terdapat dalam dua kata, yaitu sifat dan yang disifati (ṣifat mawṣūf), dilambangkan ʾ (hā').
Contoh:

al-Risālah al-bahīyah	الرسالة البهية
-----------------------	----------------

- Apabila ʾ (tā' marbūṭah) ditulis sebagai *muḍāf* dan *muḍāf ilayh*, maka *muḍāf* dilambangkan dengan “t”. Contoh:

wizārat al-Tarbiyah	وزارة التربية
---------------------	---------------

9. Penulisan ء (hamzah)

penulisan hamzah terdapat dalam bentuk, yaitu:

Apabila terdapat di awal kalimat dilambangkan dengan “a”.

Contoh:

Asad	أسد
------	-----

Apabila terdapat di tengah kata dilambangkan dengan “ ’ ”.

Contoh:

mas’alah	مسألة
----------	-------

10. Penulisan ء (hamzah) waṣal dilambangkan dengan “a”.

Contoh:

Riḥlat Ibn Jubayr	رحلة ابن جبير
al-istidrāk	الإستدراك
kutub iqṭanat’hā	كتب اقتنتها

11. Penulisan *shaddah* atau *tashdīd*

Penulisan *shaddah* bagi konsonan waw (و) dilambangkan

dengan “ww” (dua huruf w). Adapun bagi konsonan yā’ (ي)

dilambangkan dengan “yy” (dua huruf y). Contoh:

Quwwah	قوة
‘aduww	عدو
Shawwal	شوال
Jaw	جو
al-Miṣriyyah	المصرية
Ayyām	أيام
Quṣayy	قصي
al-kashshāf	الكشاف

12. Penulisan alim lām (ال)

Penulisan ال dilambangkan dengan “al-” baik pada ال

shamsiyyah maupun ال qamariyyah. Contoh:

al-kitāb al-thānī	الكتاب الثاني
al-ittiḥād	الإتحاد
al-aṣl	الأصل
al-āthār	الأثار
Abū al-Wafā'	ابو الوفاء
Maktabah al-Nahḍah al-Miṣriyyah	مكتبة النهضة المصرية
bi al-tamām wa al-kamāl	بالتمام والكمال
Abū al-Layth al-Samarqandī	ابو الليث السمرقندي

Kecuali: Ketika huruf ل berjumpa dengan huruf ل di depannya, tanpa huruf alif (ا), maka ditulis “lil”. Contoh:

Lil-Sharbaynī	للشربيني
---------------	----------

13. Penggunaan “ ’ ” untuk membedakan antara د (dal) dan ت (tā) yang beriringan dengan huruf ‘ << ه >> (hā’) dengan huruf ذ (dh) dan ث (th). Contoh:

Ad’ham	أدهم
Akramat’hā	أكرمها

14. Tuliskan Allah dan beberapa kombinasinya

Allah	الله
Billāh	يا الله
Bismillāh	بسم الله

DAFTAR ISI

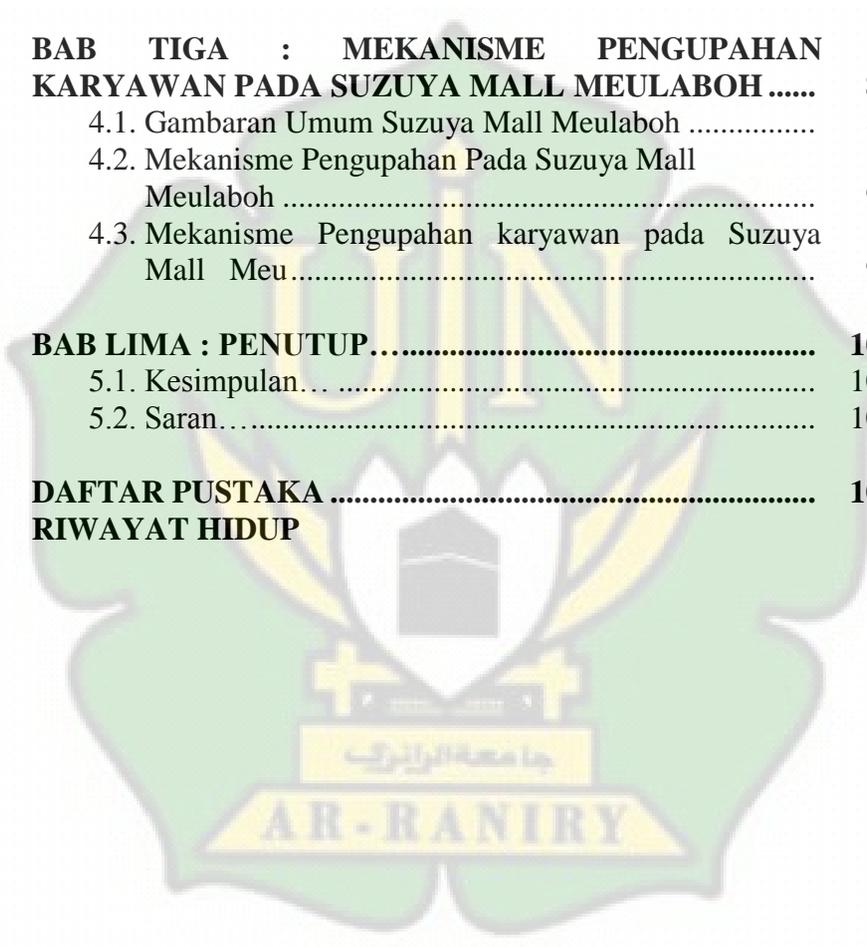
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
KATA PENGANTAR	xiii
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR ISI	xxi
BAB SATU : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	15
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Tinjauan Pustaka	16
1.5. Kerangka Teori.....	18
1.6. Metode Penelitian.....	19
1.7. Sistematika Pembahasan.....	31
BAB DUA : LANDASAN TEORI	33
2.1. Konsep Upah Dalam Ekonomi Syariah	33
2.1.1. Pengertian Upah Dalam Ekonomi Syariah	33
2.2. Rukun Dan Syarat <i>Ijarah</i>	46
2.3. Operasional Akad <i>Ijarah</i>	56
2.3.1. Kinerja dan Pengembangan dalam Manajemen Kepegawaian Menurut <i>Ijarah</i>	56
2.4. Pendapat Fuqaha tentang Ketentuan Objek Akad dan Upah dalam Transaksi <i>Ijarah</i>	57
2.4.1. Objek Akad	57
2.4.2. Objek Upah	58
2.5. Pembatalan dan Berakhirnya Akad <i>Ijarah</i>	59
2.6. Hubungan Karyawan Dan Perusahaan Menurut Pandangan Islam	60
2.7. Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Ekonomi Islam ...	62
2.7.1. Tingkatan Upah dalam Ekonomi Islam	69
2.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam	71

2.9. Upah menurut Hukum Positif74
2.9.1. Pengupahan dalam Hukum Positif	74
2.9.2. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja	76
2.9.3. Kewajiban dan Hak Pekerja dalam Undang-undang	78
2.9.4. Kewajiban Antara Karyawan Dan Perusahaan...	80

BAB TIGA : MEKANISME PENGUPAHAN KARYAWAN PADA SUZUYA MALL MEULABOH	87
4.1. Gambaran Umum Suzuya Mall Meulaboh	87
4.2. Mekanisme Pengupahan Pada Suzuya Mall Meulaboh	90
4.3. Mekanisme Pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh	99

BAB LIMA : PENUTUP.....	103
5.1. Kesimpulan.....	103
5.2. Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA	106
RIWAYAT HIDUP	



ABSTRAK

Judul : Analilis Pengupahan Karyawan Suzuya Mall Meulaboh Dalam Tinjauan Ekonomi Syariah
Penulis/NIM : Rizki Mulia Nanda/30183741
Pembimbing : 1. Dr. Ridwan Nurdin, M.CL
2. Dr. Zaki Fuad, M.Ag
Kata Kunci : Upah, Karyawan, Suzuya

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kerjasama antara karyawan dan perusahaan pada Suzuya Mall Meulaboh, dimana pihak karyawan melaksanakan pekerjaan kepada Suzuya Mall dan pihak perusahaan berkewajiban untuk memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Namun banyak keluhan dari karyawan Suzuya Mall mengenai pembayaran upah pada perusahaan tersebut, dimana apabila telat masuk maka secara otomatis mengalami pemotongan sebesar Rp. 5.000,- per 5 menitnya, sedangkan jika bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan maka tidak ada upah lembur maupun bonus yang diberikan. Hal yang ingin di teliti adalah bagaimana sistem pengupahan pada Suzuya Mall Meulaboh dan bagaimana pandangan ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan pada Suzuya Mall Meulaboh. Penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan metode empiris normatif, metode pengumpulan data penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*) serta penelitian lapangan (*Field Research*) yang dilakukan di Suzuya Mall Meulaboh. Hasil penelitian ditemukan bahwa pihak Suzuya Mall memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) perbulannya. Namun itu belum tetap karena apabila karyawannya telat masuk kerja maka akan mengalami potongan upah dari jumlah yang telah ditetapkan tersebut. Namun berbeda halnya jadwal pulang kerja, para karyawan baru bisa meninggalkan perusahaan satu jam setelah jadwal tutup karena harus membereskan barang pada hari-hari biasa bahkan pada hari *weekend*, menjelang lebaran dan ketika pengunjung sedang ramai maka jadwal perpulangan bisa melebihi beberapa jam dari jam kerja seharusnya. Adapun pandangan ekonomi syari'ah yaitu belum semuanya sesuai dengan ekonomi syari'ah terutama dalam hal pemberian upah pada perusahaan tersebut. Karyawan tidak pernah diberi penambahan upah kerja

ketika adanya penambahan jam kerja pada perusahaan tersebut dan tidak dianggap sebagai upah lembur sehingga tidak sesuai dengan syarat objek upah yaitu harus sesuai dengan kadar pekerjaannya.



Abstract

Thesis title : Analysis of Wages for Suzuya Mall Meulaboh
Employees in a Sharia Economic Review
Author/NIM : Rizki Mulia Nanda/30183741
Supervisor : 1. Dr. Ridwan Nurdin, M.CL
2. Dr. Zaki Fuad, M.Ag
Keywords : Wages, Employee, Suzuya

This research is motivated by the existence of cooperation between employees and the company at Suzuya Mall Meulaboh, where the employees carry out work to Suzuya Mall and the company is obliged to provide wages that are in accordance with the work that has been carried out. However, there are many complaints from Suzuya Mall employees regarding the payment of wages at the company, where if you are late, you will automatically experience a deduction of five thousand rupiah per five minutes, whereas if you work more than the set working hours, no overtime wages or bonuses will be given. . The thing that wants to be researched is how the wage system at Suzuya Mall Meulaboh is and how is the view of Islamic economics on the wage system at Suzuya Mall Meulaboh. The author uses qualitative research with normative empirical methods, the author's data collection method uses library research methods and field research conducted at Suzuya Mall Meulaboh. The results of the study found that Suzuya Mall gave wages to its employees in accordance with the Provincial Minimum Wage per month. However, it is not fixed because if the employee is late for work, he will experience a wage deduction from the predetermined amount. However, unlike the work schedule, new employees can leave the company one hour after the schedule closes because they have to clean things up on weekdays even on holidays, before Eid and when visitors are busy. the return schedule may exceed a few hours of normal working hours. As for the sharia economic view, that is not everything is in accordance with sharia economics, especially in terms of providing wages to the company. Employees are never given additional work wages when there are additional working hours at the company and are not considered as overtime wages so that they are not in accordance with the requirements of the object of wages, which must be in accordance with the level of work.

المخلص

عنوان الرسالة : تحليل أجور موظفي سوزويا مول مولابوه في المراجعة

الاقتصادية للشريعة

المؤلف / رقم القيد : رزقي مليا ننذا / ٣٠١٨٣٧٤١

المشرف : ١- الدكتورة ردوان نردين الماجستير

٢- الدكتورة زكى فؤاد الماجستير

الكلمات الدالة : أجور، موظف، سوزيا

الدافع وراء هذا البحث هو وجود تعاون بين الموظفين والشركة في سوزويا مال مول بوه ، حيث يقوم الموظفون بالعمل في سوزويا مال مول بوه وتلتزم الشركة بتقديم أجور تتناسب مع الأعمال التي تم تنفيذها. ومع ذلك ، هناك العديد من الشكاوى من موظفي سوزويا مال مول بوه بخصوص دفع الأجور في الشركة ، حيث إذا تأخرت ، فستواجه تلقائياً خصماً قدره خمسة آلاف روبية لكل خمس دقائق ، بينما إذا كنت تعمل أكثر من ساعات العمل المحددة ، لن يتم إعطاء أجور أو علاوات إضافية. الشيء الذي يريد البحث فيه هو كيف يكون نظام الأجور في سوزويا مال مول بوه وكيف هو رأي الاقتصاد الإسلامي في نظام الأجور في سوزويا مال مول بوه. يستخدم المؤلف البحث النوعي مع الأساليب التجريبية المعيارية ، وطريقة جمع البيانات المؤلف تستخدم أساليب البحث في المكتبات والبحث الميداني إجراؤه في سوزويا مال مول بوه. ووجدت نتائج الدراسة أن سوزويا مال مول بوه أعطت أجور موظفيها وفقاً للحد الأدنى للأجور في المقاطعة

شهرياً. ومع ذلك ، لم يتم إصلاحه لأنه إذا تأخر الموظف عن العمل ، فسوف يواجه خصماً من الأجر من المبلغ المحدد مسبقاً. ومع ذلك ، على عكس جدول العمل ، يمكن للموظفين الجدد مغادرة الشركة بعد ساعة واحدة من إغلاق الجدول لأنه يتعين عليهم تنظيف الأشياء في أيام الأسبوع حتى في أيام الإجازات. وقبل العيد وعندما يكون الزوار مشغولين قد يتجاوز جدول الإرجاع بضع ساعات من ساعات العمل العادية. أما وجهة النظر الاقتصادية الشرعية ، هذا ليس كل شيء يتوافق مع اقتصاديات الشريعة وخاصة من حيث توفير الأجر للشركة. لا يُمنح الموظفون أبداً أجر عمل إضافية عندما تكون هناك ساعات عمل إضافية في الشركة ولا يتم اعتبارهم أجر عمل إضافي بحيث لا تتفق مع متطلبات موضوع الأجر ، والتي يجب أن تكون متوافقة مع مستوى العمل.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Isu upah dan perburuhan menjadi masalah yang selalu hangat untuk diperbincangkan karena pada masalah ini terdapat berbagai kepentingan yang saling berkaitan, seperti halnya pemerintah, pengusaha, buruh, dan investor, sehingga masalah perburuhan ini masih menjadi isu penting baik lokal, nasional, maupun internasional.² Pada masa orde baru, masalah perburuhan bersumber dari kebijakan umum ketenagakerjaan yang dijalankan pemerintah, yang bertujuan menyediakan kondisi yang diperlukan bagi penanaman modal dan stabilitas produksi, khususnya bagi buruh industri.³ Ini berbeda jika dibandingkan dengan era reformasi yang memungkinkan pertumbuhan dan berkembangnya serikat-serikat buruh secara bebas dan independen.⁴

Pengupahan dan perburuhan dalam teori ekonomi sangat terkait dengan tenaga kerja, yang menjadi salah satu faktor penting dari empat faktor produksi.⁵ Secara khusus dalam sistem kapitalisme, tenaga kerja lebih dinilai sebagai salah satu jenis

² Apong Herlina, *Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia: Transitional Justice Atas Hak-hak Buruh*, Vol.2, No.1, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 73.

³ *Ibid.*, hlm. 7.

⁴ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, Cet.1, LKiS, Yogyakarta, 2008, hlm. 48.

⁵ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi*, Edisi Keempat, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 192

komoditas atau barang modal yang akan menghasilkan nilai baru bagi produk komoditas yang diciptakan.⁶ Berdasarkan konsep ini, kesenjangan antara kepentingan buruh dan upah yang diberikan kepadanya, serta kepentingan pengusaha dengan target keuntungannya dalam memproduksi, sering menjadi pemicu terjadinya permasalahan perburuhan yang sering diakhiri dengan pengerahan massa konflik.

Aksi mobilisasi massa yang dilakukan Serikat Buruh disetiap memperingati hari buruh pada 1 Mei mengindikasikan bahwa ruang negosiasi atau perundingan belum cukup tersedia bagi buruh, mobilisasi massa yang diformat dalam bentuk unjuk rasa diadakan dalam jangka waktu yang panjang dan diikuti oleh buruh (Anggota Serikat Buruh) dalam jumlah yang besar, seperti di Jakarta dan daerah lainnya yang sering diakhiri dengan bentrok.⁷

Upah merupakan imbalan yang harus diberikan oleh perusahaan atau pengusaha kepada karyawannya yang berupa uang atas jasa dan kualitas tenaga yang telah dicurahkan karyawan untuk perusahaan atau suatu kegiatan usaha dalam mencapai tujuan seperti produksi, pemasaran, memperoleh laba (profit) maksimum, memenuhi kebutuhan pasar, kesejahteraan karyawan dan lain-lain, agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh setiap perusahaan.

⁶ *Menjelajah Gagasan Tentang Rakyat Pekerja*, Jurnal Analisis Sosial, Vol.1, No.2, Oktober 2005, (Bandung: Yayasan Akatiga, 2005), hlm. 51

⁷ Lihat harian umum nasional, Kompas tentang demo buruh tanggal 15 Juni 2022, di akses pada <https://www.kompas.com/tag/Demo-buruh>

Demikian pula upah yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah bentuk rasa terima kasih dan ganti rugi kepada seseorang yang telah menyalurkan keterampilan, jasa dan kualitasnya kepada perusahaan sebagai penunjang suksesnya tujuan suatu perusahaan dalam memperoleh profit yang maksimum.

Keberadaan tenaga kerja tidak boleh begitu saja dikesampingkan karena keberhasilan sebuah perusahaan baik dalam produksi, pemasaran produk dan lain-lain itu tidak terlepas dari peran para buruh atau karyawan yang memiliki kualitas dibidangnya. Sehingga dapat mencapai target tujuan-tujuan dari perusahaan itu. Maka sudah selayaknya pemilik perusahaan baik swasta maupun pemerintah memberikan imbalan jasa bagi karyawannya berupa upah kerja yang sesuai dengan jasa yang disalurkan kepada perusahaan supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan jasa dan kesepakatan kerja antara kedua belah pihak yang ditulis dalam kontrak yang telah disetujui. Dengan penentuan upah itu juga menjadi salah satu penentu efisien atau tidaknya kerja seorang buruh/karyawan untuk menghasilkan suatu karya yang bermanfaat bagi perusahaan.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima 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.⁸

Dalam Islam pembahasan upah terkategori dalam konsep *ijarah* yang lebih fokus membahas mengenai sewa-menyewa dari pada upah. Dalam fiqh muamalah, *ijarah* berarti upah, jasa, atau imbalan.⁹ Secara terminologi *ijarah* itu diartikan sebagai suatu akad¹⁰ pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah. Tanpa di ikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut.¹¹ Yang dimaksudkan mengambil manfaat dengan jalan penggantian di sini adalah, ketika seorang pekerja telah memberikan suatu manfaat jasa untuk majikannya, maka pihak yang mempekerjakan pekerja tersebut memiliki suatu kewajiban untuk memberi imbalan berupa upah kepada pekerja atas jasa yang telah diberikan kepada pemberi kerja sesuai dengan pekerjaannya dan sesuai dengan kesepakatan awal atau kontrak yang telah disepakati.

⁸Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap, cet 2,(Jakarta : Sinar Grafika, 2007), hlm. 5.

⁹Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*,(Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

¹⁰Akad adalah perikatan,perjanjian dan pemufakatan yaitu pertalian ijab dan qabul yang sesuai dengan kehendak syari'at yang berpengaruh pada objek perikatan. (lihat dalam bukunya : M.Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Ed.1, Cet.1, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada,2003,hlm.101).

¹¹Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*,(Banda Aceh : PeNA, 2010), hlm. 85.

Dasar hukum tentang kebolehan upah sebagai berikut¹² :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya : *Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka (QS. At-Thalaq : 6).*

Hadits Rasulullah SAW tentang upah :

Diriwayatkan oleh Ibn Umar Nabi SAW bersabda¹³ :

عن ابي هريرة ان رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:
اعطوا الأجير اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

Artinya: “*Dari Abi hurairah sesungguhnya Rasul SAW bersabda: berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringnya kering. (HR. Ibnu Majah).*

Dari ayat dan hadis di atas, dapat didefinisikan bahwa Upah adalah imbalan yang di terima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak). Maka sudah menjadi sebuah kewajiban bagi setiap perusahaan dalam memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan yang berupa upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan dan berdasarkan kontrak awal antara perusahaan dan karyawan.

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

¹³Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Kairo: Darul Fikri, t.t), hlm. 271.

Pekerja yang diberikan upah untuk bekerja selama masa tertentu. Jika masa kerjanya tidak di ketahui dengan jelas, maka akadnya juga menjadi tidak sah. Masing-masing dari pekerja dan orang yang memberi upah kepada pekerja boleh membatalkan akad kapanpun. Jika pekerja telah menyerahkan dirinya kepada orang yang memberinya upah selama waktu tertentu, maka dia tidak berhak mendapatkan selain upah yang wajar selama dia bekerja sesuai dengan kesepakatan jam kerjanya.¹⁴

Di dalam perspektif Islam, tentang ketenagakerjaan ini juga dibahas salah satunya oleh Ibnu Taimiyah. Beliau menjelaskan, upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) dalam kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara.¹⁵

Jadi dapat dikatakan bahwa upah yang adil menurut Ibnu Taimiyah adalah upah yang setara, sedangkan upah yang setara adalah seperti harga yang setara, yaitu jumlah yang tertera di dalam akad yang bisa berubah karena ada faktor tertentu. Faktor tersebut yang membentuk pertemuan antara kekuatan permintaan dan penawaran, sehingga wajar jika jumlahnya berubah. Dari penjelasan ini berarti akad juga menjadi kerangka yang penting di dalam menentukan jumlah yang adil, dengan pengertian sama-sama dapat diterima. Untuk itulah dibutuhkan interaksi yang jelas antara perusahaan dan pekerja di pasar tenaga kerja, guna membentuk

¹⁴Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 5* ,(Jakarta : Cakrawala Publishing, 2009), cet 1, hlm. 272.

¹⁵ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h.356-357.

akad yang jelas pula. Di dalam hal kompensasi ini, Ibnu Taimiyah mengemukakan konsep kompensasi yang setara berdasarkan aturan hukum yang minimal harus dipenuhi dan aturan moral yang sangat tinggi.¹⁶

Seperti halnya harga, penentuan upah juga memiliki prinsip dasar agar tidak jatuh pada ketidakstabilan, yaitu dengan definisi menyeluruh tentang kualitas dan kuantitas. Harga dan upah, ketika keduanya tidak pasti dan tidak ditentukan atau tidak dispesifikasikan dan tidak diketahui jenisnya, merupakan hal yang samar dan penuh dengan spekulasi.¹⁷ Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktek semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Maka dalam Islam, penetapan upah harus direncanakan dengan cara yang baik dan adil antara keduanya. Penetapan upah dapat didasarkan pada tiga asas, yaitu asas keadilan, kelayakan dan kebajikan. Keadilan yang dimaksud disini adalah upah kerja yang seimbang dengan jasa yang

¹⁶ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hlm.357.

¹⁷ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 359.

diberikan oleh pekerja. Kelayakan berarti upah yang dibayarkan mencukupi kebutuhan sandang, papan, dan pangan pekerja. Selanjutnya prinsip kebajikan artinya bahwa upah yang diterima membawa kebajikan untuk pekerja dan penyedia kerja, pekerja mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya dan penyedia kerja mendapatkan kinerja maksimal dari pekerja.¹⁸

Oleh karena itu perlu diperhatikan standar upah agar tidak memberikan kerugian kepada kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan karyawan, seperti yang terjadi pada masa Rasulullah SAW dan pada masa kekhalifahan. Yang memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerjanya, tanpa ada yang dirugikan dan memberatkan satu pihak tanpa adanya dasar keadilan diantara keduanya untuk mencapai hubungan yang baik antara pekerja dan yang mempekerjakan sesuai dengan yang telah disepakati antara keduanya.

Lebih lanjut dalam Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1) disebutkan :

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum (UM) berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota (yang sering disebut upah minimum Regional, UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota (Upah Minimum Sektoral, UMS).”

¹⁸ Wahbah Al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islamiy Wa Adillatuhu*, Juz 4. (PT. Gema Insani), hlm. 3811.

Dalam Islam menjelaskan mengenai pemberian upah kepada karyawannya harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, tanpa ada yang diberatkan dan terzalimi. Pengusaha harus memperkerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan, maka jika telah melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.¹⁹ Selain itu dalam pasal 88 bab pengupahan juga tercantum²⁰ :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah

¹⁹Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2010), hlm. 166.

²⁰*Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan Dan pengawasannya*, (Jakarta : CV.Tamita Utama, 2009) hlm.45

- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk pembayaran pajak penghasilan.

Maka pengertian di atas menunjukkan bahwa upah harus dibayarkan sesuai dengan kesepakatan dari kedua belah pihak, yang tidak bertolak belakang dengan peraturan undang-undang dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaannya dengan batas waktu kerja yang telah disepakati bersama antara kedua belah pihak di awal pekerjaan. Sehingga tidak ada yang terzalimi dari akad pekerjaan tersebut dan sama-sama mendapatkan keadilan dari kesepakatan kerja tersebut.

Namun, praktik-praktik yang terjadi secara garis besar tidak sedikit para pengusaha mengabaikan tanggung jawab sosial yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan. Upah yang di terima karyawan sering tidak sesuai dengan apa yang telah ia lakukan, bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan dalam kontrak dan undang-undang namun tanpa di hitung berdasarkan upah lembur, sehingga tidak terciptanya prinsip kesejahteraan dan keadilan bagi karyawan yang telah bekerja pada perusahaan itu yang bisa berunsur kepada zalim terhadap karyawan, untuk itu tidak sedikit juga aksi yang dijalankan oleh para buruh untuk menuntut keadilan dan hak mereka atas perusahaannya.

Salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Suzuya Mall Meulaboh yang memfokuskan penelitian pada

pengupahan karyawan di perusahaan tersebut. Suzuya Mall Meulaboh yang terletak di pusat Kota Meulaboh merupakan salah satu gambaran usaha di bidang supermarket yang telah berjalan selama 3 tahun. Perusahaan ini telah memperkerjakan ratusan karyawannya di berbagai posisi selama 3 tahun silam sejak peresmian Suzuya Mall Meulaboh tersebut.

Ketertarikan mengkaji Suzuya Mall Meulaboh sebagai objek kajian dikarenakan banyaknya keluhan dari karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh yang telah mencuat pada media-media sosial lokal mengenai pengupahan pada Suzuya Mall tersebut yang dianggap tidak adil, jika telat pada jam masuk kerja maka secara otomatis dipotong dari gaji bulanan pada bulan itu, namun jika telah bekerja lebih beberapa jam pada hari itu maka tidak dibayarkan upah lembur dan hanya dianggap sebagai loyalitas untuk perusahaan, sehingga ada yang mengundurkan diri juga dari perusahaan tersebut dan ada yang melapor ke Yayasan Advokasi Rakyat Aceh mengenai sistem pengupahan ini. Kemudian tersedianya literatur yang menunjang dan pembahasan masalah pada objek penelitian ini sesuai dengan jurusan yang sedang penulis tekuni.

Suzuya Mall Meulaboh merupakan salah satu perusahaan yang memberikan upah karyawan berdasarkan jumlah upah yang telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh yang berlaku. Saat ini besaran UMP Aceh berjumlah Rp. 3.166.460,- yang telah berlaku sejak tanggal 1 Januari 2022 dan telah disebutkan dalam Surat Keputusan Nomor 500/1707/2021

Peraturan Gubernur Aceh. UMP Aceh tersebut merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja delapan jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja yang menetapkan enam hari kerja per minggu dan delapan jam kerja per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja lima hari dalam seminggu.

Suzuya Mall Meulaboh juga menerapkan sistem pembayaran upah secara bulanan kepada setiap karyawannya. Jumlah gaji yang diperoleh setiap karyawannya berbeda-beda berdasarkan jabatan, keahlian dan bidang pekerjaan yang dijalankan setiap karyawannya. Juga jumlah gaji yang didapatkan setiap karyawan mengikuti jumlah kehadiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga jika kehadiran seorang karyawan penuh masuk kerja pada bulan tersebut maka dia akan mendapatkan gaji yang penuh juga sesuai UMP yang ditetapkan, sebaliknya jika kehadiran karyawannya tidak penuh masuk kerja dalam satu bulan maka juga akan berpengaruh kepada jumlah gaji yang akan didapatkan karyawan setiap bulannya lebih rendah dari yang telah ditetapkan UMP karena adanya sistem pemotongan otomatis ketika karyawannya tidak hadir, kecuali dengan alasan tertentu, seperti sakit yang juga wajib menyertakan surat keterangan dari dokter sehingga tidak terjadi pemotongan upah pada hari itu.

Suzuya Mall Meulaboh dalam hal pengupahan khususnya kepada karyawan pramuniaga menetapkan peraturan kerja yang mempengaruhi kepada jumlah gaji karyawannya, peraturan tersebut adalah jam masuk kerja karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh

yang dibagi ke dalam dua *shift* kerja. *Shift* pertama di mulai pada jam 08:00 WIB sampai dengan jam 16:00 WIB dan jadwal kerja untuk *shift* kedua dimulai pada jam 14:00 WIB sampai dengan jam 22:00 WIB. Maka karyawan yang masuk kerja telat dari batas waktu masuk tersebut akan mendapatkan pemotongan gaji sebesar Rp. 5.000,- per 5 menitnya. Peraturan jam masuk kerja ini bertujuan agar rasa tanggung jawab atas pekerjaan bagi setiap karyawan itu tercapai, mengenai disiplin jam masuk kerja di perusahaan tersebut.²¹

Penuturan salah satu mantan karyawan pramuniaga yang tidak melanjutkan lagi kerja pada Suzuya Mall Meulaboh bahwa Suzuya Mall Meulaboh telah menerapkan disiplin untuk jam masuk kerja dan memberikan sanksi pemotongan upah jika terlambat masuk kerja pada hari itu dengan jumlah yang telah ditentukan, namun sayangnya sangat berbeda dengan jadwal pulang kerja, dimana tidak adanya penerapan disiplin dalam hal jadwal pulang kerja, sehingga jadwal pulang yang tidak pasti, terkadang jika semakin ramai pelanggan yang berbelanja pada hari tersebut maka semakin panjang juga jam kerja karyawan yang bertugas pada malam itu sesuai dengan pengunjung di perusahaan itu khususnya pada hari *weekend*, bulan puasa dan hari-hari menjelang lebaran, dan yang disayangkan lagi tidak adanya penambahan gaji lembur kepada karyawan yang telah bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dalam perusahaan itu. Sehingga walaupun karyawan telah bekerja melebihi beberapa jam dari

²¹ Hasil wawancara Ami Saifuddin, HRD Suzuya Mall Meulaboh

jadwal yang telah ditetapkan maka tetap saja tidak diberikan penambahan upah atau dihitung upah lembur oleh perusahaan tersebut.²²

Menurut penjelasan dari *Human Resource Development* (HRD), pihak perusahaan Suzuya Mall Meulaboh menetapkan jam kerja selama 8 jam perhari, dan apabila pada hari itu bekerja melebihi dari 8 jam tersebut karena faktor ramainya pelanggan sehingga harus bekerja di atas 8 jam tersebut, maka pihak perusahaan tidak membayar upah lembur atas kelebihan jam tersebut, dan kelebihan jam kerja tersebut dianggap sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dan bahkan ketika bulan puasa ada yang bekerja dari jam 10.00 WIB pagi hingga jam 22.00 WIB atau selama 12 jam, maka tetap tidak di bayarkan kelebihan jam tersebut dan tidak dianggap sebagai kerja lembur, namun dianggap sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan.²³ Padahal ini sangat merugikan pihak karyawan yang telah bekerja di atas jam yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak dengan tanpa adanya pembayaran upah lembur dan menanyakan kesepakatan untuk penambahan jam kerja pada hari tersebut, ini sangat menguras tenaga dan jam istirahat para karyawan yang tanpa dinilai dengan sebuah upah kerja lembur.

²²Hasil wawancara dengan Junianto, karyawan Suzuya Mall Meulaboh

²³ Hasil wawancara bagian HRD Suzuya Mall Meulaboh

Permasalahan ini menarik untuk di teliti dan diungkapkan bagaimana pandangan ekonomi syariah terhadap praktik pengupahan karyawan pada perusahaan Suzuya Mall Meulaboh secara adil. Sehingga memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak untuk kemajuan bersama.

Dengan demikian penulis berkeinginan mengangkat masalah tersebut melalui penelitian ilmiah yang berjudul: “**Analisis Pengupahan Karyawan Pada Suzuya Mall Meulaboh dalam Pandangan Ekonomi Syariah**”.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang telah penulis kemukakan, maka rumusan masalah yang diajukan untuk diteliti adalah:

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh?
2. Bagaimana pandangan ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan tertentu, demikian juga dengan penelitian ini. Maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh.
2. Untuk mengetahui perspektif ekonomi syariah terhadap praktik pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh.

1.4. Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka ini pada intinya adalah untuk mendapatkan gambaran topik yang akan diteliti dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, sehingga tidak ada pengulangan. Masalah pengupahan karyawan sudah sering diteliti sedangkan untuk sistem pengupahan karyawan dalam perspektif ekonomi syariah masih sangat jarang, namun ada beberapa tulisan yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Misalnya dalam penelitian yang ditulis oleh Teti Yuliani mahasiswi jurusan Syariah Muamalah Wal Iqtishad Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul “Intervensi Pemerintah Terhadap Penetapan Standar Upah Minimum Regional (UMR) Menurut Hukum Islam”. Dalam penulisan ini penulis lebih memfokuskan kepada upah minimum regional saja yang ditinjau dari Hukum Islam terhadap peraturan pengupahan pada regional itu saja, tanpa adanya pembahasan mengenai upah karyawannya yang dijalankan pada perusahaan.

Kemudian hasil penelitian terdahulu dengan judul “Upah Dalam Perspektif Ekonomi konvensional dan Ekonomi Islam”. Dalam judul ini, penelitian lebih terfokus pada penjelasan terhadap perbandingan perbedaan dan persamaan antara upah dalam ekonomi konvensional dengan ekonomi Islam, tidak terfokus pada praktik pengupahan yang dijalankan pada sebuah perusahaan.

Setelah itu, hasil penelitian yang dipaparkan oleh Teuku

Muhammad Syauqi mahasiswa jurusan Syariah Muamalah Wal Iqtishad Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul “Analisis Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2010 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Menurut Konsep Ujrah Dalam Fiqh Muamalah”. Dalam tulisan ini penulis lebih meneliti mengenai pandangan peraturan pemerintah dengan konsep ujrah dalam Islam tanpa meneliti mekanisme pembayaran upah pada suatu perusahaan terhadap konsep islam.

Kemudian hasil penelitian yang berjudul “Cara Upah Dalam Perspektif Hadis”. Dalam judul penelitian ini, lebih terfokuskan pada pembahasan mengenai upah yang dijelaskan pada hadis-hadis, dan pembahsannya hanya terfokuskan pada hadis-hadis yang didalamnya menerangkan mengenai tata cara dalam pemberian upah kepada pekerja dengan baik berlandaskan hadis. Yang berbeda dengan penelitian saya yang menekankan pada konsep akad *ijarah bi al-amal*.

Selanjutnya terdapat pula karya tulis yang dipaparkan oleh Zulkhairil Hadi syam mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri di Pulo Kalibata jakarta Selatan)”. Dalam penulisan judul tersebut lebih menjelaskan tentang pengupahan dalam segi muamalah yang lebih luas, tanpa memfokuskan langsung pada *ijarah bi al-amal* mengenai pembayaran upah dalam Islam.

1.5. Kerangka Teori

Upah dalam undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.²⁴

Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.²⁵ Pada garis besarnya adalah *ujrah* menurut Al-Zuhayli terdiri atas:²⁶

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain.
2. Pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.

²⁴ Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, hlm.4.

²⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2010), hlm. 115.

²⁶ Wahbah Al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islamiy Wa Adillatuhu*, Juz 4. (PT. Gema Insani), hlm. 3811.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pekerja menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas, maka kerangka teori penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori

1.6. Metode Penelitian

Pada prinsipnya dalam penulisan karya ilmiah memerlukan

data yang lengkap dan objektif serta mempunyai metode tertentu sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, langkah-langkah yang ditempuh dalam penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

1.6.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dari individu tersebut secara holistik (utuh).²⁷

Istilah penelitian kualitatif menurut Kirk dan Miller pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif. Pengamatan kuantitatif melibatkan pengukuran tingkatan suatu ciri tertentu. Untuk menemukan sesuatu dalam pengamatan, pengamat harus mengetahui apa yang menjadi ciri sesuatu itu. Untuk itu pengamat mulai mencatat atau menghitung dari satu, dua, tiga dan seterusnya.

Di pihak lain kualitas menunjuk segi alamiah yang dipertentangkan dengan kuantum atau jumlah tersebut. Atas dasar pertimbangan itulah maka kemudian penelitian kualitatif tampaknya diartikan sebagai penelitian yang tidak mengadakan

²⁷ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2011), hlm. 22.

perhitungan. Metode penelitian kualitatif sering disebut “metode penelitian *naturalist*” karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); menurut Sugiono metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Moleong menjelaskan bahwa penelitian kualitatif dapat dimanfaatkan untuk beberapa keperluan, salah - satunya yaitu untuk memahami isu-isu rinci tentang situasi dan kenyataan yang dihadapi seseorang.²⁸

Penggunaan jenis penelitian deskriptif analisis dalam menyelesaikan problematika penelitian dengan fokus penelitian pada praktek sistem pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh dengan menggunakan UU ketenagakerjaan dan berdasarkan *akad ijarah* dalam hukum islam, dilakukan dengan menganalisis dari awal mengenai bentuk dalam pengupahan karyawan tersebut. Melalui metode deskriptif analisis, peneliti menetapkan bahwa sistem pengupahan karyawan dapat dijabarkan dan ditelaah dengan baik, terutama dengan data yang akan diperoleh dari pimpinan Suzuya Mall Meulaboh.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus. Menurut Noeng Muhadjir, metode studi kasus (pendekatan *genetic*) merupakan metode penelitian yang berupaya mencari kebenaran ilmiah dengan cara mempelajari secara mendalam dan dalam jangka waktu yang lama. Studi ini merupakan kajian mendalam tentang peristiwa, lingkungan dan situasi tertentu

²⁸ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif. Cet III*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm 1.

yang memungkinkan mengungkapkan suatu hal.

Adapun ciri khas metode studi kasus ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Penyelidikan terhadap suatu kasus dilakukan secara intensif dan mendetail sehingga pada umumnya menghasilkan gambaran yang *longitudinal*.
2. Subjek yang diselidiki terdiri atas satu unit yang dipandang sebagai kasus.
3. Diperlihatkannya kebulatan dan keseluruhan kasus, termasuk (bila diperlukan) kebulatan siklus hidup kasus dalam keseluruhan interaksi faktor-faktor dalam kasus ini.
4. Hasil penelitian adalah suatu generalisasi dari pola-pola kasus yang tipikal dari individu, kelompok, lembaga dan sebagainya.
5. Studi kasus cenderung menghasilkan kesimpulan dari situasi kekhususan yang dapat atau tidak dapat diterapkan pada situasi yang lebih umum.
6. Studi kasus menghasilkan penelitian yang bersifat khusus.²⁹

²⁹ Prastowo, *Metode Penelitian*, hlm. 187-188.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan studi kasus dengan alasan antara lain: (1) studi kasus dapat memberikan informasi penting mengenai proses-proses yang memerlukan penjelasan serta pemahaman yang lebih luas, (2) studi kasus memberikan kesempatan untuk memperoleh data dan wawancara dan penyelidikan intensif mengenai konsep-konsep dasar perilaku manusia untuk menemukan hubungan-hubungan yang mungkin tidak diduga sebelumnya, dan (3) studi kasus dapat menyajikan data-data dan temuan-temuan yang berguna sebagai dasar untuk membangun latar belakang permasalahan bagi perencanaan penelitian yang lebih mendalam dalam rangka membangun ilmu-ilmu sosial.³⁰

Dalam penelitian kualitatif peneliti tidak memosisikan teori dalam posisi yang sentral ketika merancang penelitian dan melakukan penafsiran data. Penempatan teori dalam penelitian kualitatif tidak hanya digunakan untuk verifikasi, tetapi digunakan untuk menganalisis ketika turun lapangan.³¹ Selain itu pendekatan kualitatif yang tidak hanya memperhatikan aspek krusial saja tetapi seluruh aspek yang berkaitan dengan objek penelitian. Oleh karena itu dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti dapat menganalisis pokok permasalahan secara lebih luas dan

³⁰ Abdul Aziz, *Memahami Fenomena Sosial Melalui Studi Kasus: Kumpulan Materi Pelatihan Metode Kualitatif*, (Surabaya: BMPTSI Wilayah VII Jawa Timur, 1998), hlm. 6.

³¹ John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset memilih diantara lima pendekatan*, diterjemahkan oleh Ahmad Lintang Lazuardi, edisi ke-III, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 95.

mendalam sehingga penulis lebih memilih pendekatan kualitatif.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah studi kasus tunggal holistik (*holistic*), alasannya peneliti memilih studi kasus tunggal holistik karena penelitian dilakukan bisa lebih bebas dan terfokus pada kasus yang diteliti dan tidak terikat pada unit analisis, karena unit analisisnya menyatu dalam kasusnya itu sendiri. Menurut Robert K. Yin Studi kasus tunggal holistik (*holistic single- case study*) adalah penelitian yang menempatkan sebuah kasus sebagai fokus dari penelitian dan menggunakan satu unit analisis.³²

1.6.2. Kehadiran Peneliti

Melakukan penelitian studi kasus pada hakikatnya peneliti berupaya mencari kebenaran ilmiah dengan cara mempelajari secara mendalam. Di samping itu, peneliti merupakan instrumen utama. Oleh sebab itu kehadiran dan keterlibatan peneliti pada latar penelitian sangat diperlukan karena pengumpulan data harus dilakukan dalam situasi sesungguhnya.

Kehadiran peneliti sebatas sebagai pengamat penuh yang mengobservasi berbagai kegiatan yang dilakukan subyek penelitian. Namun, untuk memperjelas dan memahami apa yang dilakukan subyek maka dilaksanakan pula wawancara secara mendalam. Berkaitan dengan hal ini tentu saja kehadiran peneliti ini akan diketahui oleh subyek.

³² Robert K Yin, *Studi Kasus: Desain & Metode*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 46.

1.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dipakai untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta di lapangan.³³ Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian pengumpulan data, kita tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang adalah mendapatkan data.³⁴ Tanpa menguasai dan mengetahui teknik ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendirilah yang menjadi instrumen utama yang terjun ke lapangan serta berusaha sendiri mengumpulkan informasi.

Dalam mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek kajian, penulis mengambil dari dua sumber yaitu data yang didapat dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu pengumpulan data primer dengan mengunjungi langsung Suzuya Mall Meulaboh. Penulis juga menggunakan pengamatan dengan teliti terhadap objek yang diteliti langsung serta mencatat setiap informasi yang didapatkan pada saat melakukan penelitian hal ini untuk menghasilkan sebuah penelitian yang valid dan sistematis.

Penelitian kepustakaan (*Library research*) merupakan bagian dari pengumpulan data skunder, yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca dan mengkaji lebih dalam buku-buku bacaan, makalah, ensiklopedia, jurnal, majalah, surat kabar, artikel

³³ Pohan, Rusdian, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Rijal Institute dan LanarkaPublisher, 2007), hlm. 57.

³⁴ Sugiono, *Kualitatif. Cet III*, hlm. 62.

internet, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penulisan ini sebagai data yang bersifat teoritis. Di antara buku-buku rujukan pembahasan antara lain, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam karangan M. Ali Hasan, Fiqh Muamalah karangan Hendi Suhendi, Hukum Perjanjian Syariah karangan Syamsul Anwar, Hukum Ketenagakerjaan karangan Lalu Husni, Fiqh Muamalah karangan nasroen Harun, Islamic Financial management karangan Riva'i Veithzal, dan buku-buku penunjang lainnya sehingga mendapatkan bahan dan teori dalam mencari sebuah jawaban dan mendapatkan bahan perbandingan dan pengarahannya dalam analisis data.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode berikut ini:

a. Metode Penelitian Wawancara (*interview*).

Wawancara adalah tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancarai untuk meminta keterangan atau pendapat tentang suatu hal yang berhubungan dengan masalah penelitian.³⁵ Wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara yang terstruktur, yaitu wawancara secara terencana yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.³⁶ Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara langsung kepada pihak karyawan Suzuya Mall dan kepala divisi HRD pada Suzuya Mall.

³⁵Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh , 2013) hlm. 57.

³⁶Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh , 2013) hlm. 58.

Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan langkah-langkah berikut:

- a. Menetapkan Informan
- b. Menyiapkan pokok-pokok masalah sebagai bahan wawancara
- c. Melakukan wawancara
- d. Mengonfirmasi kembali kesimpulan hasil wawancara
- e. Menulis hasil wawancara
- f. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.

b. Metode Observasi

Sutrisno menerangkan bahwa pengamatan (observasi) merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang tampak pada objek penelitian. Adapun jenis-jenis observasi tersebut diantaranya yaitu observasi terstruktur, observasi tak terstruktur, observasi partisipan, dan observasi non partisipan.

Dalam penelitian ini, sesuai dengan objek penelitian maka, peneliti memilih observasi partisipan. Observasi partisipan yaitu suatu teknik pengamatan dimana peneliti ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek yang diselidiki.

c. Dokumentasi

Telaah dokumen (dokumentasi) adalah cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen, yakni peninggalan

tertulis, arsip-arsip, akta-akta, buku harian, surat pribadi, catatan biografi dan lain-lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti.³⁷

Sementara, kegunaan teknik dokumentasi ini dijelaskan oleh Sugiono sebagai berikut:³⁸

- a. Sebagai pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.
- b. Menjadikan hasil penelitian dari observasi dan wawancara lebih *kredibel* (dapat dipercaya) dengan dukungan dokumen-dokumen yang terkait dan foto-foto selama penelitian dilakukan.
- c. Dokumen dapat digunakan sebagai sumber data penelitian. Hal ini disebabkan dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan.

1.6.4. Teknik Analisa Data

Berbicara mengenai teknik analisis data kualitatif, tentu kita mesti tahu terlebih dahulu pengertian data kualitatif. Dijelaskan oleh Pohan, data kualitatif adalah semua bahan, keterangan, dan fakta-fakta yang tidak dapat diukur dan dihitung secara sistematis karena berwujud keterangan verbal (kata dan kalimat) dan lebih

³⁷ Prastowo, *Metode Penelitian*, hlm. 226.

³⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Elfabeta, 2010), hlm. 83.

bersifat proses.³⁹

Teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁴⁰ Pada tahap ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab pertanyaan atau persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya. Analisa ini perlu dilakukan untuk mencari makna.¹¹⁶ Menganalisis data dalam penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah suatu proses. Ini mengandung pengertian bahwa pelaksanaannya sudah harus dimulai sejak tahap pengumpulan data di lapangan untuk kemudian dilakukan secara intensif setelah data terkumpul seluruhnya.⁴¹

Nasution mengatakan bahwa data kualitatif terdiri atas kata-kata bukan angka-angka, dimana deskripsinya memerlukan interpretasi, sehingga diketahui makna dari data.⁴² Menurut Miles dan Huberman, bahwa analisis data penelitian kualitatif dapat

³⁹ Pohan Rusdian, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Rijal Institute dan Lanarka publisher, 2007) hlm. 93.

⁴⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2007), hlm. 248.

⁴¹ Prastowo, *Metode Penelitian*, hlm. 238.

⁴² S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: tarsito, 1988), hlm. 64.

dilakukan melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: 1) reduksi data (*reduction*), 2) penyajian data (*displays*) dan 3) penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/veriffication*).⁴³

1.6.5. Langkah-Langkah Analisa Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan sistem. Pendekatan sistem adalah “*an approach to a problem which takes a broad view, which tries to take all aspects into account, which concentrates on interaction between the different parts of the problem* (Pendekatan sistem adalah pendekatan pada suatu masalah yang mengambil pandangan yang luas, yang mencoba mengambil semua aspek ke dalam laporan, yang memusatkan pada interaksi antara bagian yang berbeda dari masalah itu).⁴⁴

Pendekatan ini menerapkan metode istislahiyah sebagai sistem analisis. Metode istislahiyah yaitu kegiatan penalaran terhadap nas yang bertumpu pada penggunaan pertimbangan *mashlahat* dalam upaya untuk menemukan hukum syarak dari sesuatu masalah dan merumuskan atau membuat pengertian dari sesuatu perbuatan hukum.⁴⁵ Dengan langkah-langkah: *pertama*, menentukan masalah yang akan diselesaikan, menetapkan metode penalaran dan hipotesis yang dirasa relevan dalam masalah ini

⁴³ M.B. Miles & A.M. Huberman, *Qualitative Data Analysis*, (Beverly Hills, California: SagePublication Inc., 1984), 21-23.

⁴⁴Husni Muadz, M., *Anatomi Sistem Sosial: Rekonstruksi Normalitas Relasi Intersubyektivitas dengan Pendekatan Sistem* (Mataram: IPGH, 2014), hlm. 53.

⁴⁵ Al Yasa' Abubakar, *Metode Istislahiyah* (Banda Aceh: Bandar Publishing, 2012). Hlm. 335.

yaitu berhubungan dengan sistem pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh. *Kedua*, melihat realitas: diamati dengan teori dan hipotesis sebagai kaca mata sekaligus alat ukur (melihat masalah yang terjadi pada Suzuya Mall Meulaboh yang berhubungan dengan pemberian upah kepada karyawan). *Ketiga*, ideal state/teori/nas: dirumuskan berdasarkan nas dan realitas (memperhatikan dalil dan menemukan asas dan prinsip yang ada dalam Alquran dan Sunnah) yang berhubungan dengan masalah, yaitu tentang pemberian upah karyawan oleh Suzuya Mall Meulaboh dan berdasarkan undang-undang dalam hukum positif.

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini, penulis membagi pembahasannya dalam empat bab yang terdiri dari beberapa sub bab dan secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:

Bab satu merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian yang terdiri dari: pendekatan penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data. Langkah-langkah analisis dan sistematika pembahasan.

Bab dua membahas tentang Landasan Teoritis upah karyawan yang terdiri dari : konsep dan pengertian upah dalam ekonomi syariah, dasar hukum pengupahan dalam ekonomi syariah, hukum pengupahan karyawan, fungsi upah, rukun upah

dalam ekonomi syariah, syarat-syarat upah dalam ekonomi syariah, penerapan ekonomi syariah, pandangan fuqaha terhadap ekonomi syariah dan berakhirnya akad ekonomi syariah, Pengertian upah dalam hukum positif, hubungan kerja dan perjanjian kerja, pengupahan dalam hukum positif, kewajiban dan hak pekerja dalam undang - undang, kewajiban dan hak pengusaha dalam undang - undang.

Bab tiga membahas mengenai metode penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data, langkah-langkah analisa data.

Bab empat menguraikan mengenai gambaran umum, sejarah dan ruang lingkup Suzuya Mall Meulaboh, sistem operasional Suzuya Mall Meulaboh, tujuan pendirian Suzuya Mall Meulaboh, hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh, hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dalam pandangan hukum Islam, jam kerja pada Suzuya Mall Meulaboh, mekanisme pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh dan pandangan ekonomi syariah dan hukum positif terhadap mekanisme pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh.

Bab lima merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bab ini penulis menjelaskan kesimpulan dari karya ilmiah ini dan juga saran untuk kemajuan kedepan yang lebih baik.

BAB DUA

LANDASAN TEORI

2.1. Konsep upah dalam ekonomi syariah

2.1.1. Pengertian upah dalam ekonomi syariah

Dalam ekonomi syariah istilah upah dikenal dengan kata *Ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadd* dalam Bahasa Indonesia adalah ganti dan upah.⁴⁶ Istilah *Ijarah* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai upah atau sewa yang diberikan kepada seseorang setelah bekerja sama sesuai dengan hukum Islam.⁴⁷ Konsep *Ijarah bi al-amal* berhubungan dengan persoalan upah atau jasa, yang berasal dari Bahasa Arab, yaitu (اجر-يأجر-اجر-إجارة) : Artinya: membalas, upah, sewa, atau ganjaran.⁴⁸

Kata *Ijarah* tidak saja dibaca dengan hamzah berbaris di bawah (*kasrah*) tetapi juga dibaca dengan berbaris di atas (*fathah*) dan berbaris depan (*dhammah*). Namun demikian palafalan yang paling populer adalah dengan berbaris di bawah (*al-ijarah*) secara bahasa ia digunakan sebagai nama bagi *al-ajru* yang berarti “imbalan terhadap suatu pekerjaan(الجزاء على العمل) dan “pahala”)

⁴⁶Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid IV. (terj.Nor Hasanuddin,dkk), (Jakarta: Pena, 2006), hlm. 203.

⁴⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 476.

⁴⁸Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan dan Penerjemah/ Penafsiran Al-Quran, 1990), hlm. 34.

(الثواب).⁴⁹ Dalam bentuk lain, kata Ijarah juga biasa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti upah atau sewa. Selain itu menurut *al-ba'liy*.⁵⁰ Arti pembahasan lain dari *al-ajru* tersebut yaitu “ganti” baik ganti itu diterima dengan didahului akad atau tidak.

Nasrun Harun dalam bukunya *Fiqh Muamalah*, lafal *al-ijarah* dalam bahasa Arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. *Al-ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan jasa lain sebagainya.⁵¹

Secara etimologi ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh ulama fiqh. Ulama Hanafiyah mendefinisikan *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat atau imbalan, Syafi'iyah mendefinisikan *Ijarah* yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu, sedangkan ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan *Ijarah* dengan pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.⁵² Adapun menurut Kurmani dalam kitab *Syarah Shahih Bukhari* bahwa *Ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan.⁵³

⁴⁹Muhammad Ibn Mukram Ibn Manzhur, *Lisan Al-Arab*, Juz 4, (Beirut: Dar Shadir, t.th.), hlm. 10.

⁵⁰Muhammad Ibn Abi al-Fathal al-Ba'liy al-Hanbaliy, *al-Muthli' Ala al-Mughni'*, (Beirut: Al-Maktab al-Islam, 1998), hlm. 224.

⁵¹Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah, Cet II*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007). Hlm. 228.

⁵²Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah, Cet II*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 229.

⁵³Iman al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari juz 10*, (Bairut:Darul Fikr,t,th),hlm.96.

Menurut fatwa dewan syaria' nasional, *Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁵⁴

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Ijarah* merupakan suatu akad tukar-menukar manfaat suatu barang atau jasa dengan sejumlah imbalan yang diartikan dengan sewa-menyewa atau upah-mengupah. Transaksi *Ijarah* dilandasi dengan adanya perpindahan manfaat (hak guna), bukan perpindahan kepemilikan (hak milik).

2.1.2. Landasan Hukum *Ijarah*

Landasan hukum merupakan suatu hal yang melandasi lahirnya sesuatu atau menjadi pedoman atas suatu permasalahan yang ingin dipecahkan. Hukum mengenai *ijarah* banyak dijumpai di dalam nash-nash al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW serta juga dapat diteliti dalam penjelasan-penjelasan di dalam *ijma'* dan *qiyas* para ulama ahli fiqh. Semuanya merupakan landasan hukum Islam untuk menentukan halal atau haramnya, boleh atau tidak boleh, serta dibenarkan atau dilarangnya suatu tindakan hukum dalam syaria'.

Setiap pekerjaan yang dilakukan secara halal, maka hukum mengontraknya juga halal. Menurut pandangan Islam asal hukum *ijarah* adalah mubah (boleh) bila dilaksanakan sesuai ketentuan

⁵⁴Adiwaran A. Karim, *Bank Islam; Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 138.

yang telah ditetapkan oleh syariat.⁵⁵ Bolehnya hukum *ijarah* tersebut berorientasi pada beberapa ayat al-Quran dan Hadits Nabi SAW.

a. Dalil-dalil Al-Quran

Di dalam surat Al-Thalaq ayat 6 disebut tentang kewajiban seorang suami untuk memberikan upah terhadap isteri ataupun orang lain yang telah menyusui anaknya.

Firman Allah SWT :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِبَيْنِكُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَاسْتَزْعِمُوا لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-

⁵⁵ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm.217.

anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya". (Q.S Al-Thalaq ayat: 6).

Ayat di atas menjelaskan tentang tempat tinggal perempuan itu selama dia menunggu iddah yaitu hendaklah ditinggalkan ditempatmu sendiri atau tempat lain yang dapat kamu ikhtiarkan (usahakan) dan apabila perempuan yang telah kamu ceraikan itu menyusukan anakmu maka berikanlah upah kepada mereka atas kerjanya menyusukan itu dengan upah yang seharusnya. Dan hal ini dimusyawarahkan dengan perempuan itu bagaimana cara penyelenggaraan penyusuan anakmu itu, dan apabila pihak laki-laki merasa keberatan anaknya disusukan oleh ibu anak itu karena ibunya menderita penyakit menular atau ibu anak itu tidak suka menyusukan anaknya maka anak itu boleh disusukan oleh orang lain dan biayanya ditanggung oleh pihak laki-laki. Begitu juga andaikata laki-laki tidak mampu membelanjai penyusuan itu, wajib juga bagi ibu untuk menyusukan anaknya.⁵⁶

Berdasarkan ayat di atas maka menyewa seseorang perempuan untuk menyusukan anak adalah boleh, karena faedah yang diambil dari sesuatu dengan tidak mengurangi pokoknya

⁵⁶Syekh Abdul halim Hasan, *Tafsir Al-Ahkam*, Cet I, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 611.

(asalnya) sama artinya dengan manfaat (jasa) dan yang lebih penting lagi adalah setelah perempuan memberikan manfaat bagi anak yang disusunya, jangan sampai tidak diberi upah, karena upah merupakan hak yang wajib ditunaikan setelah pekerjaan tersebut selesai dilaksanakan.

Dalam firman Allah di atas telah memberikan gambaran mengenai dasar hukum terhadap perbuatan transaksi *ijarah* boleh memperkerjakan seseorang dan orang yang dipekerjakan tersebut harus diberikan upah sesuai dengan yang telah dikerjakannya dalam melaksanakan akad antara satu sama lain.

Demikian pula dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 233 :

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

Artinya: *“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma’ru. Seseorang tidak embebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya., dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya.dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah aha melihat apa yang kamu kerjakan”*. (Q.S Al-Baqarah ayat : 233).

Adapun makna dari isi kandungan ayat di atas adalah mengenai hal penyusuan anak, salah satu peristiwa yang diakibatkan oleh air susu yang diminum anak itu, karena air susu itu mempengaruhi perkembangan anak, baik tentang tubuhnya maupun tentang akhlaknya. Masa susuannya itu selama-lamanya dua tahun dan tidaklah menjadi suatu kewajiban bagi ibu anak itu menyusukan anaknya, kecuali jika tidak terdapat orang lain yang akan menyusukan anaknya, atau anak itu tidak mau menyusu kepada perempuan lain, ketika itu barulah ibu anak itu wajib

menyusainya. Memberi belanja dan pakaian kepada perempuan yang menyusukan anaknya itu menunjukkan bahwa perempuan itu adalah isteri yang telah di talaknya dan dia sendiri yang menyusukannya, jika isteri yang belum di talak maka tidaklah wajib bagi suami memberi belanjaan atau pakaian dengan sebab menyusukan itu. Dia hanya wajib memberi belanja dan pakaian kepada isterinya, biarpun isteri itu sedang menyusukan anak atau tidak.⁵⁷

Dalam kandungan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemberi kerja memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam memberi hak berupa upah atas jerih payah yang dikerjakan seseorang untuk kemashlahatan bersama. Setiap pekerjaan yang dilakukan mengeluarkan keringat kepada si pemberi kerja atau pihak lain, maka sudah sepatutnya bagi pemberi kerja untuk memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja tersebut untuk kemaslahatan dan keadilan bersama. Sangat jarang untuk mendapatkan orang yang mau membantu secara suka rela tanpa imbalan. Justru dengan adanya imbalan itulah membuka berbagai lapangan pekerjaan sebagai lahan mencari rizki, hingga banyak orang yang menyediakan berbagai jasa untuk memenuhi usaha dan kebutuhan orang lain dalam meringankan pekerjaannya. Sehubungan dengan ini Allah juga menyebutkan dalam surat al-Zukhruf ayat 32, bahwa memang sudah kodratnya manusia diciptakan tidak sama dalam hal

⁵⁷Syekh Abdul Halim Hasan, *Tafsir Al-Ahkam*, Cet I, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 132.

kekayaan dan keterampilan. Justru dengan perbedaan itulah yang membuat manusia saling membutuhkan dan saling membantu, baik bantuan tanpa imbalan maupun bantuan berupa imbalan. Ayat tersebut berbunyi sebagai berikut:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ^{قُلْ} نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي
 الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ
 بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا ^{قُلْ} وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “Apakah mereka yang telah membagi-bagi rahmatmu? kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.
 (Q.S. Al-Zukhruf ayat : 32).

Makna yang terkandung dalam ayat di atas menjelaskan tentang hubungan *ijarah* yaitu bagaimana seseorang dalam kehidupan saling membutuhkan, begitu pula sebuah perusahaan dengan karyawannya dimana pihak perusahaan memiliki kewajiban memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan profesi dan pekerjaan yang telah dilakukan untuk pihak perusahaan, demi kelancaran tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam memajukan

perusahaan tersebut dengan memanfaatkan kualitas tenaga kerja karyawannya.

Kalam tersebut menunjukkan bahwa fitrah manusia condong kepada mendapatkan suatu imbalan atas sebuah pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga Allah SWT juga memberikan imbalan terhadap setiap perbuatan manusia yang dilakukan selama hidupnya, baik pekerjaan terpuji maupun yang tercela. Atas dasar fitrah manusia tersebut maka mereka membuka berbagai lapangan pekerjaan sebagai lahan rezeki. Allah menciptakan manusia dengan berbagai keterampilan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya sehingga terciptalah konsep *ijarah* yaitu ada yang memberikan jasa (keterampilan) dan yang memberi upah.⁵⁸

Dalam surat Al-Zukhruf ayat 32 menjelaskan tentang hubungan *ijarah bi al-amal* yaitu bagaimana seseorang dalam kehidupan saling membutuhkan, begitu pula sebuah perusahaan yang juga membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya dimana pengusaha tersebut juga memiliki kewajiban untuk memberikan upah yang sewajarnya kepada karyawannya sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan, demi kelancaran dan kemajuan jalannya perusahaan tersebut dengan memanfaatkan jasa karyawannya.

b. Dalil-dalil dari Hadits Nabi SAW

Rasulullah sebagai utusan Allah, selain memberikan anjuran kepada umatnya tentang pembayaran upah, juga

⁵⁸Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam...*, hlm. 422.

memberikan teladan dalam pemberian imbalan (upah) terhadap jasa yang diberikan seseorang kepada pekerjanya sesuai dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah juga tidak menangguh-nangguh bayaran upah, hal ini untuk menghilangkan keraguan maupun kekhawatiran bahwa upah mereka tidak dibayar nantinya. Hadits diriwayatkan oleh Ibnu Majah⁵⁹ yang bunyinya:

عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه و سلم
أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجة).

Artinya: “Dari Abdullah bin Úmar, ia berkata: “Telah bersabda Rasulullah SAW,”berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).

Dari hadits tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam Islam hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Sikap menunda-nunda pembayaran merupakan suatu kezaliman. Selain banyak yang memberikan anjuran, Nabi Muhammad juga memberikan teladan dalam pemberian imbalan (upah) terhadap jasa yang diberikan seseorang. Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari,

⁵⁹Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, juz 2, (Beirut-Lebanon: Dar al-Kutub al Ilmiah, 2004), hlm. 392.

Muslim, dan Ahmad dari Anas bin Malik⁶⁰ menyuruh memberikan upah kepada tukang bekam. Hadits tersebut berbunyi:

عن أنس ابن مالك أنّ النبي صلى الله عليه و سلم احتجم
 حجه ابو طيبة و أعطاه صاعين من طعام و كلم موالية فخففوا
 عنه (رواه البخارى و مسلم وأحمد).

Artinya: “Dari Anas Ibn Malik ra, sesungguhnya Nabi SAW. Pernah berbekam, yaitu ia dibekam oleh Abu Thaibah, sedangkan Abu Thaibah diberinya upah dua sha’ makanan dan ia pun menyuruh kepada mawalinya (untuk memberinya keringanan), maka mereka pun memberinya keringanan”. (HR. Al-Bukhari, Muslim, dan Ahmad).

Persoalan agama dalam *ijarah* juga dapat dijadikan penentu dibolehkan atau tidak, sah atau tidaknya akad tersebut. Ketika melakukan hijrah dari Mekkah Nabi Muhammad dan Abu Bakar mengupah seorang kafir untuk menjadi petunjuk jalan. Hal ini diceritakan Aisyah sebagai berikut⁶¹:

⁶⁰ Muhammad, *Shahih Al-Lu’lu wal Marjan*, (Himpunan Hadits-hadits yang disepakati oleh Bukhari dan Muslim), (Surabaya: IKPI, 1996), hlm. 93.

⁶¹ Iman Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari, juz 3*, (Dar al-Kutub al-ilmiah, 1992), hlm. 67.

عن عائشة رضي الله عنها زوج النبي صلى الله عليه و سلم
 قالت : واستأجر رسول الله صلى الله عليه وأبو بكر رجلا من
 بني الدليل ها ديا خريتا وهو على دين كفار قريش فدفعا إليه
 راحلتيهما وواعده غار ثور بعد ثلاث ليال فأتاهما براحلتيهما
 صبح ثلاث (رواه البخارى)

Artinya: “Dari Aisyah r.a. isteri Nabi SAW, ia berkata:
 “Rasulullah SAW dan Abu Bakar mengupah seorang laki-laki dari
 Bani al-Dayl sebagai peunjuk jalan, sementara ia adalah salah
 seorang kafir Quraisy. Nabi dan Abu Bakar menyerahkan
 kendaraan kepadanya (untuk dibawa) dan berjanji bertemu di gua
 Tsur tiga hari kemudian. Laki-laki tersebut datang membawa
 kaendaraan keduanya pada subuh hari ketiga”. (H.R. Al-Bukhari).

Dalam kandungan hadits di atas, menjelaskan setiap
 pekerjaan atau pertolongan yang diberikan seseorang maka
 hendaklah memberi jerih payah atau ucapan terima kasih berupa
 upah yang seharusnya di terima oleh orang tersebut karena telah
 bertanggungjawab atas amanah yang ditinggalkan padanya,
 sehingga dia berhak menerima upah atau imbalan yang sewajarnya
 sesuai dengan tanggungjawab yang dia emban.

Sejalan dengan kandungan hadits di atas para ulama setiap masa sepakat bahwa *ijarah* hukumnya boleh.⁶² Dapat disimpulkan bahwa Allah sangat menyukai orang-orang yang mau berusaha dan mencari rizki yang halal lagi baik, bukan harta yang didapatkan dengan cara yang sangat dilarang oleh Allah SWT.

2.2. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Dalam banyak hal, *ijarah* memiliki banyak persamaan dengan jual beli. Selain terlihat dari definisi di atas di dalamnya juga terkandung makna pertukaran harta.⁶³ Oleh karena itu dalam masalah rukun dan syaratnya, *ijarah* juga memiliki rukun dan syarat yang berdekatan dengan jual beli. Dalam persoalan rukun, baik rukun *ijarah* maupun rukun lainnya, ulama Hanafiyah lebih memandang pada substansi pekerjaan yaitu sesuatu yang menunjukkan terjadinya akad, seperti ijab dan qabul.⁶⁴ Meskipun hanya secara hukum, seperti dengan diam. Oleh karenanya yang menjadi rukun *ijarah* dan kebanyakan transaksi lain, menurut Hanafiyah hanyalah ijab dan qabul dengan menggunakan lafal upah atau sewa. Perbedaan *ijarah* bentuk pertama banyak diterapkan dalam pelayanan jasa servis, sementara *ijarah* bentuk kedua biasa dipakai untuk investasi atau pembiayaan.

⁶²Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Mahram* (terj. Abi Fadlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 458.

⁶³Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah, Cet I*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 28.

⁶⁴*Ibid*, hlm. 31.

Sedangkan jumbuh ulama lain lebih memandang rukun sebagai unsur yang membentuk sebuah perbuatan. Oleh karena itu rukun ijarah menurut mereka terdiri atas tiga unsur, yaitu *áqidayn* (*mu'jir* dan *musta'jir*), *sighah* (ijab dan kabul), dan *ma'qud álaihi* (ujrah dan manfaat).⁶⁵ Dalam bahasan berikut, penulis akan mengikuti pembagian yang telah dilakukan oleh jumbuh ulama ini.

1. Pelaku akad (*al-mu'jir* dan *al-musta'jir*)

Al-mu'jir (مؤجر) terkadang juga disebut dengan *al-ajir* (الأجر) dan *al-mukary* (المكاري) yang ketiganya mengacu pada makna yang sama. Yang menyewakan yaitu orang yang menyerahkan barang sewaan dengan akad *ijarah*. sehubungan dengan ini ada juga istilah *al-ajir* yaitu orang yang menyewakan dirinya atau pekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan *al-musta'jir* adalah orang yang menyewa.⁶⁶ Pelaku akad ini harus memenuhi syarat-syarat berikut:

a. Berakal

Dengan syarat berakal ini, maka tidak sah akad *ijarah* yang dilakukan oleh orang gila dan kanak-kanak, baik ia sebagai penyewa atau orang yang menyewakan, sebagaimana tidak sah jual beli yang mereka lakukan. Agar akad tersebut berlaku mengikat dan menimbulkan konsekuensi hukum, maka menurut Hanafiyah, pelakunya tidak dipersyaratkan telah balig. Oleh karena itu akad *ijarah* yang dilakukan anak-anak yang telah *mumayyiz* dan diizinkan walinya berlaku mengikat dan berdampak hukum. Tetapi

⁶⁵Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 117.

⁶⁶Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Mahram* (terj. Abi Fadhlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 460.

kalau pelakunya berada dibawah pengampuan maka keabsahan akadnya itu tergantung dari wali pengampuan.⁶⁷

Malikiyah menegaskan bahwa mumayyiz menjadi syarat dalam akad *ijarah* dan jual beli. Sedangkan balig menjadi syarat yang menentukan berlaku mengikat atau tidaknya akad tersebut. Menurut mereka, sah akad *ijarah* yang dilakukan seorang yang belum balig, akan tetapi akad itu harus bisa dieksekusi setelah mendapat kerelaan (izin) dai walinya. Sementara menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah untuk sahnya akad *ijarah* hanya mengemukakan suatu syarat untuk pelaku akad, yaitu cakap hukum (balig dan berakal), alasan mereka adalah karena akad *ijarah* sama dengan jual beli yaitu akad kepemilikan semasa hidup.⁶⁸

b. Suka sama suka (عن تراض)

Akad *ijarah* dilakukan sah, seperti juga dalam jual beli diisyaratkan kedua belah pihak melakukan akad tersebut secara suka atau rela, terbebas dari paksaan dari pihak manapun. Konsekuensinya kalau akad tersebut dilakukan dengan atas paksaan maka akad tersebut tidak sah. Hal itu didasarkan firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat 29 sebagai berikut:

⁶⁷Abdul Azis Dahlan, *Eksiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: Ictiar Baru Van Hoeve, 1996), hlm. 39.

⁶⁸*Ibid*, hlm. 742.

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

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memekan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah maha penyayang kepadamu*”. (Q.S An-Nisa’ ayat 29)

Dalam kandungan surat An-Nisa di atas menjelaskan bahwa melarang orang lain memakan harta orang lain atau hartanya sendiri dengan jalan yang bathil, artinya tidak ada haknya memakan harta sendiri dengan jalan yang bathil ialah membelanjakan hartanya pada jalan maksiat. Walaupun dalam ayat ini Allah SWT membatasi hanya dengan jalan perniagaan saja, tetapi itu tidak berarti bahwa orang dilarang memakan harta orang lain dengan jalan hibah, sedekah, dan sebagainya. Hanya disebutkan perniagaan itu, karena itulah jalan yang paling banyak dilakukan dalam tukar-menukar dan janganlah kamu bunuh-membunuh sesamamu dengan tidak ada hak, artinya dengan tidak ada suatu sebab yang diizinkan oleh syarak atau janganlah kamu membunuh diri orang lain karena perbuatanmu itu adalah suatu

perbuatan yang mengakibatkan kamu akan dihukum bunuh. Menurut hakikat ayat ini, dilarang membunuh orang lain atau membunuh diri sendiri.⁶⁹

Sesama pengusaha hendaklah bersaing secara sehat, tidak saling melakukan kecurangan yang dapat mengakibatkan kerugian diantara salah satu pihak. Sebaiknya buatlah kesepakatan terlebih dahulu antara kedua belah pihak agar tidak menimbulkan perselisihan dengan kerja sama yang baik. Dengan demikian akan terjalin mitra kerja yang baik. Allah melarang mengambil harta orang lain dengan jalan yang yang batil (tidak benar) kecuali dengan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka. Allah membolehkan dengan jual beli dengan dasar suka sama suka tanpa suatu paksaan, karena jual beli yang dilakukan secara paksa tidak sah walaupun ada bayaran atau pengantinya.⁷⁰

2. *Sighah*

Seperti telah disinggung sebelumnya dalam pertukaran objek akad, *ijarah* sama dengan jual beli. Dimana persyaratan *sighah* dalam *ijarah* juga sama dengan jual beli. Secara umum, *sighah ijarah* diisyaratkan bersesuaian dan bersatunya majlis akad seperti yang dipersyaratkan dalam akad jual beli. Maka akad *ijarah* tidak sah bila ijab dan qabul tidak bersesuaian antara objek akad dan batas waktu.

⁶⁹*Ibid*, hlm. 260.

⁷⁰Sonhadji, dkk, *Al-Quran dan Tafsirnya*, jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1991). Hlm. 159.

Selain itu, seperti pada transaksi muamalah yang lain, akad itu sendiri tidak disertai dengan syarat yang tidak sejalan dengan maksud *ijarah*. misalnya seseorang menyewakan rumahnya kepada orang lain dengan syarat ia menempati rumah itu selama satu bulan. Syarat yang dikemukakan dalam akad seperti ini membuat objek akad *ijarah* tersebut tidak bisa langsung diserahkan kepada penyewa. Sementara salah satu syarat sahnya *ijarah* adalah objek akadnya langsung bisa dimanfaatkan dan diserahterimakan. Kalau akad itu masih tetap dipertahankan maka *ijarah* itu baru sah dan berlaku mengikat semenjak rumah itu diserahkan kepada penyewa.⁷¹

3. *Ma'qud 'alaihi* (manfaat dan upah)

Seperti transaksi pertukaran lainnya, dalam *ijarah* juga terdapat dua buah objek akad, yaitu benda atau pekerjaan dan uang sewa atau upah. Persyaratan masing-masingnya adalah sebagai berikut:

a. Barang dan pekerjaan yang diakadkan

Istilah yang digunakan untuk berakad atau pekerjaan yang di *ijarahkan* juga beragam. Selain disebut dengan *al-ma'jur* (المأجور), ia juga biasa disebut dengan *al-mu'jar* (المؤجر), dan *al-musta'jar* (المستأجر). Maksudnya adalah sesuatu yang diberikan dalam akad *ijarah*. barang atau pekerjaan yang diakadkan tersebut secara spesifik harus memenuhi persyaratan berikut:

1. Objek yang di *ijarahkan* dapat diserah terimakan baik manfaat ataupun bendanya, maka tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat diserah terimakan.

⁷¹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 42.

2. Manfaat dan objek yang di *ijarahkan* harus sesuatu yang dibolehkan agama, artinya benda yang di *ijarahkan* itu termasuk klasifikasi harta *mutaqawwim*. Seperti menyewa buku untuk dibaca, menyewa rumah untuk didiami. Atas dasar itu fuqaha' sepakat menyatakan tidak melakukan *ijarah* terhadap perbuatan maksiat seperti menggaji seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir.
3. Manfaat objek yang akad di *ijarah* harus diketahui sehingga perselisihan dapat dihindari. Pengetahuan kedua belah pihak terhadap objek akad itu sendiri juga sangat menentukan kerelaan kedua belah pihak.
4. Jelas ukuran, untuk penentuan ukuran biasanya dipakai standard uang, ukuran berat dan jarak (gram, liter, meter, dan sebagainya), bilangan (ekor untuk hewan, buah untuk benda dan lain sebagainya).
5. Diketahui batas waktunya, awal dan akhirnya. Penentuan batas waktu ini biasanya mengikuti batasan waktu secara umum, seperti jam, hari, minggu, bulan, tahun, dan sebagainya. Imbalan terhadap benda yang disewa atau pekerjaan yang di upahkan harus ditentukan batas waktu.
6. Perbuatan yang di *ijarah* bukan perbuatan yang fardhu atau diwajibkan bagi *mu'ajir* (penyewa) sebelum akad dilaksanakan, seperti shalat, puasa, dan sebagainya. Dengan kriteria ini menurut ulama Hanafiyah tidak sah mengupah seseorang untuk mengajar seseorang al-Qur'an dan ilmu pengetahuan, sebagaimana tidak sahnya mengupah seseorang untuk melakukan shalat dan puasa, karena

seuanya itu merupakan fardhu 'ain bagi semua orang (termasuk si pengupah). Tapi menurut ulama Syafi'iyah boleh mengupah orang yang mengajar al-Quran dan ilmu pengetahuan, sebab dalam hal itu yang terjadi adalah imbalan terhadap pekerjaan yang jelas.

7. Manfaat yang di *ijarah* menurut kebiasaan memang dapat di *ijarahkan*. Seperti menyewa toko computer maka tidak boleh menyewakan pohon untuk menjemur pakaian, karena hal itu diluar kebiasaan.
 8. Pekerjaan yang di *ijarah* bukan sesuatu yang bermanfaat bagi si pekerja. Oleh karena itu pada dasarnya tidak boleh memberi upah seseorang atas ketaatan yang dilakukannya.⁷²
- b. Upah atau imbalan

Selain disebut *ujrah*, upah atau sewa dalam *ijarah* juga terkadang juga disebut dengan *al-musta'jar fih* (المستأجر فيه) yaitu: harta yang diserahkan pengupah kepada pekerja sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dikehendaki akad *ijarah*.⁷³ Ada hak dan kewajiban yang menjadi dasar transaksi dalam ekonomi Islam semuanya harus berjalan dengan syari'at dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam al-Qur'an dan hadits yang telah diproses dengan baik oleh para ulama. Memberi pekerjaan harus dibarengi oleh upah yang sesuai, tiada yang terdiskriminasi secara sepihak. Dalam hal ini sahnya *ijarah* dengan adanya upah atau imbalan yang harus memenuhi syarat-syarat seperti berikut ini:

⁷²Sayyid sabiq, *Fiqh Sunnah...*, hlm. 206.

⁷³Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003), hlm. 18.

1. Upah atau imbalan adalah sesuatu yang dianggap harta dalam pandangan syari'ah dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.
2. Sesuatu yang berharga atau dapat dihargai dengan uang sesuai dengan adat kebiasaan setempat kalau ia berbentuk jasa, maka ia harus jasa yang tidak dilarang syara'.
3. Perbuatan yang di *ijarahkan* bukan perbuatan yang *fardhu* atas *mu'ajir* (pekerja) sebelum akad dilaksanakan, seperti shalat, puasa dan sebagainya.

Dari beberapa konsep yang telah dikemukakan oleh para ulama dan cendekiawan muslim dapat dipahami bahwa *ijarah bi al-amal* merupakan suatu akad perjanjian upah-mengupah untuk pemanfaatan jasa yang harus didasari dengan adanya *job description* (deskripsi pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidak jelasan pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan tindakan yang dapat memberatkan pihak pekerja. Seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga yang seringkali harus mengerjakan apa saja yang diperintahkan oleh majikannya.

Job description merupakan suatu upaya penting dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Hal ini dibutuhkan supaya seorang pekerja tidak merasa diberatkan oleh tumpukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, dengan adanya *job*

descripton tersebut permasalahan yang dihadapi oleh seorang pekerja sedikit teringankan.⁷⁴

Syarat sah *ijarah* berbentuk:

1. Syarat terjadinya akad
2. Syarat *nafadz* (berlangsungnya akad)
3. Syarat sahnya akad.
4. Syarat mengikatnya akad (*syarat luzum*)

Menurut Sayyid Sabiq, yang menjadi rukun *ijarah* adalah adanya ijab dan qabul serta orang yang melakukan akad adalah orang yang berakal dan baliqh. Adapun yang menjadi syarat sah *ijarah* menurut Sayyid Sabiq adalah:

1. Adanya unsur saling rela antara kedua pihak pelaku akad. Apabila salah satu pihak dipaksa untuk melakukan akad, maka akadnya dianggap tidak sah.
2. Mengetahui manfaat barang tersebut dengan jelas.
3. Barang yang menjadi objek akad sewa dapat diserahkan terimakan pada saat akad.
4. Barang dapat diserahkan terimakan termasuk manfaat yang dapat digunakan oleh penyewa.
5. Manfaat barang tersebut adalah hukumnya mubah (boleh), tidak termasuk yang diharamkan.⁷⁵

Nasrun Harun dalam bukunya menambahkan syarat sahnya *ijarah* yaitu:

⁷⁴Ghufron A.Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, hlm. 185.

⁷⁵Sayyid Sabiq, *fiqh Sunnah...*, hlm. 205.

1. Untuk orang yang melakukan akad haruslah baliqh dan berakal.
2. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa seperti menyewa seseorang untuk menggantikan penyewa naik haji.
3. Upah atau sewa dalam akad *ijarah* ini harus jelas, tertentu, dan bernilai harta.⁷⁶

2.3. Operasional Aqad *Ijarah*

2.3.1. Kinerja dan Pengembangan dalam Manajemen Kepegawaian Menurut *Ijarah*.

Peranan karyawan dalam setiap usaha sangat mempengaruhi kelancaran aktivitasnya. Karyawan yang baik dan terampil pada umumnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, sebaliknya bila tidak terampil maka produktivitas perusahaan yang akan menurun.⁷⁷ Kebutuhan terhadap tenaga kerja sangat erat hubungannya dengan masalah upah sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang diberikannya.

Pada masanya, Rasulullah SAW adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah SAW untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab Ibn Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah.

⁷⁶Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 232.

⁷⁷Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2010), hlm. 321.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan dasar pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Q.S. Al-Ahqaf : 19).

Berdasarkan ayat di atas maka pemberian upah hendaknya *proporsional*. Sesuai dengan kadar kerja dalam proses produksi dan dilarang adanya *eksploitasi*. Apabila ada seorang pekerja dengan keadaan terpaksa bersedia menerima upah di bawah yang sewajarnya maka yang menggajinya wajib memberi upah yang sewajarnya.⁷⁸

Pada Suzuya Mall Meulaboh, jumlah gaji karyawan ditentukan berdasarkan standar UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh, juga berdasarkan jabatan dan bidang pekerjaan yang di tempati oleh setiap karyawan nya di perusahaan tersebut. Sehingga semakin tinggi jabatan seorang karyawan tersebut maka juga akan

⁷⁸Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah...*, hlm. 34.

mendapatkan gaji yang tinggi dan juga sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan itu.

2.4. Pendapat Fuqaha tentang Ketentuan Objek Akad dan Upah dalam Transaksi *Ijarah*

2.4.1. Objek Akad

Objek akad adalah sesuatu yang dijadikan objek akad dan dikenakan padanya akibat hukum yang ditimbulkan. Syarat yang harus dipenuhi objek akad menurut fuqaha yaitu:

- a. Telah ada ketika berlangsungnya akad.

Tidak sah mengakadkan benda yang tidak ada, seperti menjual tanaman yang belum tumbuh, menjual anak hewan di dalam perut induknya.

- b. Dapat diserahkan terimakan ketika akad berlangsung.

Pada prinsipnya para fuqaha kecuali Imam Malik setuju dengan persyaratan ini. Yakni bahwa objek akad harus dapat diserahkan secepat mungkin setelah akad berlangsung. Sedang Imam Malik tidak mengharuskan adanya kemampuan menyerahkan pada saat akad berlangsung. Seperti menghibahkan kambing yang masih berkeliaran di kebun.

- c. Objek akad harus jelas dan dikenali oleh pihak akad.

2.4.2. Objek Upah

Ulama Hanafiyah mendefinisikan *ijarah* sangat ringkas yaitu akad terhadap manfaat dengan imbalan. Salah satu syarat sahnya akad adalah adanya objek akad pada waktu akad

dilangsungkan. Dalam hal ini, benda konkrit (yang menghasilkan manfaat itu) yang menjadi objek akad.

Menurut Ulama Hanafiyah *ijarah* tersebut sama dengan jual beli. Hanya saja perbedaannya dengan jual beli, objek akad dalam *ijarah* adalah sesuatu yang bersifat non material. Konsekwensinya, kepemilikan pada *ijarah* juga tidak terjadi begitu akad dilakukan. Kepemilikan tersebut terjadi secara bertahap. Sejalan dengan tahapan perolehan yang diterima pihak yang memberikan upah.⁷⁹

Ulama Hanafiyah secara tegas mengatakan bahwa pada hakikatnya *ijarah* adalah akad jual beli manfaat. Dalam pengertian sederhananya akad *ijarah* adalah suatu akad yang menunjukkan atas kepemilikan manfaat dengan imbalan.⁸⁰

2.5. Pembatalan dan Berakhirnya Akad Ijarah

Ijarah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak, karena *ijarah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*.⁸¹

Ijarah akan menjadi batal (*fasakh*) apabila ada hal-hal sebagai berikut :

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.

⁷⁹ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Maram* (terj. Abi Fadhlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 543.

⁸⁰ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Maram* (terj. Abi Fadhlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 764.

⁸¹ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Maram* (terj. Abi Fadhlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 122.

2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya.
3. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
4. Terpenuhinya akad yang diadakan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
5. Menurut hanafiyah, boleh *fasakh ijarah* salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan *menfasakhkan* sewaan itu.

2.6. Hubungan Karyawan Dan Perusahaan Menurut Pandangan Islam

Dalam wilayah non islam standar etika seringkali ditentukan oleh manager. Standar ini meliputi perekrutan dan pemecatan, upah, dan hal lain-lain yang relevan dengan kondisi seseorang.

Keputusan perekrutan, promosi dan lain-lain yang berhubungan dengan pekerja maka islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap Muslim secara adil. Sebagai contoh, dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manager harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan.

Di dalam perspektif Islam, tentang ketenagakerjaan ini juga dibahas salah satunya oleh Ibnu Taimiyah. Ibnu Taimiyah menjelaskan, upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang

telah diketahui (musamma) dalam kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (tsaman musamma) akan diperlakukan sebagai harga yang setara.⁸²

Jadi dapat dikatakan bahwa upah yang adil menurut Ibnu Taimiyah adalah upah yang setara, sedangkan upah yang setara adalah seperti harga yang setara, yaitu jumlah yang tertera di dalam akad yang bisa berubah karena ada faktor tertentu. Faktor tersebut yang membentuk pertemuan antara kekuatan permintaan dan penawaran, sehingga wajar jika jumlahnya berubah. Dari penjelasan ini berarti akad juga menjadi kerangka yang penting di dalam menentukan jumlah yang adil, dengan pengertian sama-sama dapat diterima. Untuk itulah dibutuhkan interaksi yang jelas antara perusahaan dan pekerja di pasar tenaga kerja, guna membentuk akad yang jelas pula. Di dalam hal kompensasi ini, Ibnu Taimiyah mengemukakan konsep kompensasi yang setara berdasarkan aturan hukum yang minimal harus dipenuhi dan aturan moral yang sangat tinggi.⁸³

Seperti halnya harga, penentuan upah juga memiliki prinsip dasar agar tidak jatuh pada ketidakstabilan, yaitu dengan definisi menyeluruh tentang kualitas dan kuantitas. Harga dan upah, ketika keduanya tidak pasti dan tidak ditentukan atau tidak dispesifikasikan dan tidak diketahui jenisnya, merupakan hal yang

⁸² Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h.356-357.

⁸³ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h.357

samar dan penuh dengan spekulasi.⁸⁴ Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktek semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Maka dalam Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang baik dan adil antara keduanya.

2.7. Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Ekonomi Islam

Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut :

a. Adil

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Sedangkan kata keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata "adala", yang dalam Al-Quran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata 'adl di dalam al-Qur'an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. Keragaman tersebut mengakibatkan keragaman makna

⁸⁴ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h.359

‘adl (keadilan). Menurut M. Quraish Shihab, paling tidak ada empat makna keadilan, yakni:

Pertama, ‘adl dalam arti ”sama”, pengertian ini yang paling banyak terdapat di dalam al-Qur’an, antara lain pada Q.S. an-Nisa’ : 3, 58, dan 129; Q.S. asy-Syura’ : 15; Q.S. al-Ma’idah : 8; Q.S. an-Nahl : 76, 90; Q.S. al-Hujura’t : 9. Kata ‘adl dengan arti ”sama (persamaan)” pada ayat-ayat tersebut yang dimaksud adalah persamaan di dalam hak. Di dalam Q.S. an-Nisa’ : 58, ditegaskan, “Wa iza hakamtum baina an-nasi an tahkumu bi al-‘adl” yang artinya “Apabila (kamu) menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil”.

Kata ‘adl di dalam ayat ini diartikan “sama”, yang mencakup sikap dan perlakuan hakim pada saat proses pengambilan keputusan. Ini berimplikasi bahwa manusia mempunyai hak yang sama oleh karena mereka sama-sama manusia. Berdasarkan hal itu, keadilan adalah hak setiap manusia dengan sebab sifatnya sebagai manusia dan sifat ini menjadi dasar keadilan di dalam ajaran-ajaran ketuhanan.

Kedua, kata ‘adl dalam arti “seimbang”. Pengertian ini ditemukan dalam Q.S. al-Ma’idah : 95 dan Q.S. al-Infitha’r : 7. Pada ayat yang disebutkan terakhir, misalnya dinyatakan, “Alladzi’ khalaqaka fa-sawwa’ka fa-‘adalaka”, yang artinya: “Allah yang telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh) mu seimbang”.

Keseimbangan ditemukan pada suatu kelompok yang di dalamnya terdapat beragam bagian yang menuju satu tujuan tertentu, selama syarat dan kadar tertentu terpenuhi oleh setiap bagian. Sehingga jika ada salah satu anggota tubuh manusia berlebih atau berkurang dari kadar atau syarat yang seharusnya, maka pasti tidak akan terjadi keseimbangan (keadilan). Di samping itu, makna keadilan di dalam pengertian “keseimbangan”, menimbulkan keyakinan bahwa Allah Yang Mahabijaksana dan Maha Mengetahui menciptakan serta mengelola segala sesuatu dengan ukuran, kadar, dan waktu tertentu guna mencapai tujuan. Serta mengantarkan pemahaman pada pengertian “Keadilan Ilahi”.

Ketiga, kata ‘adl dalam arti “perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada setiap pemiliknya”. Pengertian inilah yang didefinisikan dengan “menempatkan sesuatu pada tempatnya” atau “memberi pihak lain haknya melalui jalan yang terdekat”. Lawan dari pengertian ini adalah “kezaliman”, yakni pelanggaran terhadap hak-hak pihak lain. Pengertian ini disebutkan di dalam Q.S. al-An‘am : 152, “Wa Iza qultum fa‘dilu walau kana za qurba”, yang artinya: “Dan apabila kamu berkata maka hendaklah kamu berlaku adil kendatipun dia adalah kerabat(mu)”. Pengertian ‘adl seperti ini melahirkan keadilan sosial.

Keempat, kata ‘adl yang diartikan dengan “yang dinisbahkan kepada Allah”. ‘Adl di sini berarti “memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi, tidak mencegah kelanjutan

eksistensi dan perolehan rahmat sewaktu terdapat banyak kemungkinan untuk itu”.

Keadilan Allah pada dasarnya merupakan rahmat dan kebaikan-Nya. Allah memiliki hak atas semua yang ada, sedangkan semua yang ada tidak memiliki sesuatu di sisi-Nya. Q.S. Ali‘Imrân : 18, menunjukkan bahwa Allah SWT sebagai “Qa’iman bi al-qist” yang artinya “yang menegakkan keadilan”.

Kata ‘adl juga digunakan untuk menyebutkan suatu keadaan yang lurus, karena secara khusus kata tersebut bermakna penetapan hukum dengan benar. Ini sesuai dengan tujuan pokok dari syari’ah yakni bertujuan untuk menegakkan perdamaian di muka bumi dengan mengatur masyarakat dan memberikan keadilan kepada semua orang.

Berdasarkan berbagai makna kata adil tersebut diatas, adil dalam penentuan upah dalam ekonomi Islam makna adil dalam ketetapan upah dapat diartikan,⁸⁵ yakni :

1) Adil bermakna Jelas dan Transparan

Makna jelas dan transparan dapat dilihat pada hadis Nabi SAW bersabda:

“Dari Abi Sa’id Al-Khudri r.a. bahwasannya Nabi SAW telah bersabda: Barang siapa menyewa seorang ajir, maka

⁸⁵ Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, Op. Cit., hlm. 309.

hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)”.
(HR. Abdul Razak).⁸⁶

Dari hadits di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam hal tatacata pembayaran upah, Rasulullah SAW bersabda:

“Berilah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya“. (HR.Abu Ya’la, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tarmidzi).⁸⁷

2) Adil bermakna proporsional

Makna adil sebagai suatu hal yang proporsional, dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utamanya agar mereka mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka. Dalam Al-Qur’an adil bermakna proporsional dijelaskan dalam QS. An-Najm ayat 39.⁸⁸

⁸⁶ Helmi Karim, *Fiqh Mu’amalah*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 33.

⁸⁷ A. Hasan, *Tarjamah Bulughul Maram*, Cv. Diponegoro, Bandung, 1996, hlm. 459.

⁸⁸ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm. 202

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm : 39). Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu.

b. Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proposionalitas ditinjau dari berat bekerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan Ekonomi Islam yakni :

1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda :

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

Dari hadits diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal).

2) Layak

Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplotasi sepihak. Sebagaimana yang terdapat dalam al-qur'an sebagai berikut:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.” (QS. Asy-Syua'ra : 183).⁸⁹

Ayat di atas bermakna janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah berarti janganlah mempekerjakan upah seseorang hingga jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.

2.7.1. Tingkatan Upah dalam Ekonomi Islam

Tingkat upah yang ditetapkan haruslah berdasarkan pada rasa keadilan, upah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah

⁸⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 299.

maka kepentingan mencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.⁹⁰

Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.

Penetapan tingkatan upah dalam ekonomi Islam antara lain sebagai berikut:

a. Penetapan Upah Minimum.

Tingkat upah minimum merupakan ketetapan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakuan bagi para pekerja dan majikan. Ini diperlukan karena pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam

⁹⁰ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 366.

memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-hak nya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan.⁹¹

b. Upah Tertinggi

Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, disamping itu untuk menunjang efisiensi kerja mereka, juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengkonsumsi semua barang produksi.

c. Tingkat Upah Sesungguhnya

Dalam penetapan upah ekonomi Islam menyediakan ruang untuk memberi perlindungan bagi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikkan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya merupakan kesepakatan yang terjadi antara majikan dan pekerja yang naik dan turunnya akan tetap berada di antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan

⁹¹ *ibid.*, hlm. 367.

ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja.

Sebagai hasil interaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini, maka dimanapun juga upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum upah, penentuannya berdasarkan standar hidup sehari-hari para pekerja. Di samping itu, jika organisasi para pekerja itu kuat dan mantapnya keimanan para majikan terhadap Allah maka upah itu akan bergerak mengarah kepada batas tertinggi atas sumbangsih pekerja terhadap produksi. Walaupun demikian, negara Islam akan memberlakukan peraturannya yang tepat dalam penentuan suatu upah yang layak dan sesuai kepada para pekerja.

2.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam

Penentuan upah bagi para pekerja dalam konsep ekonomi Islam ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (Q.S. Al-Ahqaf (46): 19).

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Upah menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu.

Untuk menetapkan upah bagi seorang pekerja bukanlah pekerjaan mudah, permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Berikut pendapat dari beberapa ulama mengenai faktor-faktor penetapan upah bagi pekerja,⁹² yakni:

- a. Mawardi dalam “*al-Ahkam al-Sultaniah*” berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya dapat menutupi kebutuhan minimum.
- b. Al-Nabhani mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dengan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah, atau tingginya tarif tertentu.

⁹² Rustam Effendi, *Produksi dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), hlm. 46.

- c. Menurut al-Maliki, hanya ada satu cara untuk menetapkan upah pekerja yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Ia menegaskan, “transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi. Begitu juga, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara *mua'jir* dan *musta'jir*. Jika kedua telah sepakat atas suatu upah, sedang upah tersebut telah disebutkan (*al-ajru al musamma*), maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Jika keduanya tidak sepakat atas suatu upah maka keduanya terikat dengan para ahli di pasar umum terhadap manfaat tenaga tersebut (*al-ajru al-mitsl*).
- d. Menurut Yusuf Qardhawi bahwa dalam penentuan upah yakni rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah dibawah standar. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat mengemukakan dan tidak dapat menghilangkan lapar. Sebagaimana tidak boleh bagi pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan di atas kemampuan pengguna jasanya melalui tekanan dengan cara aksi mogok, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya. Kewajiban yang ditentukan oleh Islam adalah, hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan

tidak lebih. Termasuk diantara akhlak yang mulia adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu diluar upahnya sebagai hadiah atau bonus dirinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik. Hal yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan masalah tentang upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni antara buruh dan pengusaha.

2.9. Upah menurut Hukum Positif

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan atau 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.⁹³

Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.⁹⁴ Sistem Upah merupakan sistem perjanjian kerja yang dilakukan dan diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh

⁹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 107.

⁹⁴ 74Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1320

tenaga kerja dari pemilik usaha. Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.⁹⁵

2.9.1. Pengupahan dalam Hukum Positif

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau non tunai (seperti beras, gula, pakaian), atau dalam bentuk tunai natura.

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.⁹⁶

Selanjutnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30 menyebutkan bahwa 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

⁹⁵ Rohimah, "*analisis sistem upah dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi islam*", (Skripsi program S1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, L ampung, 2020, h. 29

⁹⁶ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), h .159.

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Hukum Positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap - tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Dengan upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.⁹⁷

2.9.2. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

a. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁹⁸ Upah di atur dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan- ketentuan sebagai berikut:

- 1) 1320 KUHPerdata tentang perjanjian.
- 2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan-peraturan lainnya.

⁹⁷ Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum*, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, (Jakarta : 1984) , cet. ke-1, hal. 13.

⁹⁸ 76 Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT.RajaGrafindoPersada, 2007), h.44

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang - undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹⁹

Sisi lain dari hubungan kerja tersebut dapat mengandung arti bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, si buruh berada di bawah pimpinan majikan maka ia harus tunduk kepada majikan. Namun tidak berarti bahwa semua pekerjaan yang dilakukan atas dasar suatu perjanjian pasti ada hubungan kerja antara pelaksana pekerjaan dan pemberi pekerjaan.¹⁰⁰

b. Perjanjian Kerja

Pasal 1 huruf 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan: “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁰¹ Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh

⁹⁹ Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (30)

¹⁰⁰ J.B. Daliyo, *Pengantar Hukum Indonesia Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm.156

¹⁰¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm. 49.

bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹⁰²

2.9.3. Kewajiban dan Hak Pekerja dalam Undang-undang

a. Kewajiban Pekerja

Adapun kewajiban pekerja/buruh antara lain seperti melakukan pekerjaan patuh terhadap petunjuk dari si pemberi kerja atau majikan, di samping itu pekerja/buruh wajib menjaga rahasia perusahaan dan juga berdasarkan pasal 167 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh wajib bekerja sampai batas waktu usia yang ditentukan oleh perusahaan dan pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh harus bekerja, tidak boleh mangkir dari pekerjaan selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tertulis. Selain itu, kewajiban pekerja/buruh juga dijelaskan sebagai berikut antara lain:

- 1) Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam bekerja termasuk mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan, dan lain-lain.
- 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan termasuk kesehatan dan keselamatan kerja.

¹⁰² *ibid*, h. 44

3) Serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.¹⁰³

b. Hak Pekerja

- 1) Hak atas upah yang adil, yang paling utama bagi pekerja yakni pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan. Karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini termuat dalam Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.
- 3) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, berdasarkan Pasal 86 (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja”. Pekerja dalam melakukan kewajibannya juga harus mendapatkan jaminan kesehatan dan juga keamanan selama melakukan pekerjaan yang digelutinya. Terutama dituntut kepada perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan yang penuh resiko.
- 4) Hak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, termuat di dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh dan

¹⁰³ Syiti Rommala, *Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut UU Ketenagakerjaan*, (On-Line), Tersedia di <https://www.gadjian.com/blog/2018/03/07/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uuketenagakerjaan/> (Diakses pada 20 Juni 2022)

keluarganya berhak memperoleh jaminan social tenaga kerja”.

- 5) Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.¹⁰⁴

2.9.4. Kewajiban dan Hak Pengusaha dalam Undang-Undang

a. Kewajiban Pengusaha

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 92 yang menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan kepastian pendapatan dan penyesuaian dengan perkembangan tingkat kehidupan di masyarakat. Oleh karena itu pengusaha wajib:

- 1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- 2) Melakukan peninjauan upah secara berkala Pengusaha wajib melakukan peninjauan secara berkala dengan memerhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Sementara itu, kewajiban tambahan pengusaha yakni memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Ahmad Muhammad al-Assal dan Fathi Abdul Karim, *Sistem Prinsip dan Tujuan Umat Islam*, alih bahasa Imam Saefudin, (Bandung: Pustaka Setia, 1999), h.164.

¹⁰⁵ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2014), h. 101

b. Hak Pengusaha

- 1) Berhak atas hasil pekerjaan atau usahanya.
- 2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja.
- 3) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Dalam hal pembayaran upah, pengusaha dan karyawan/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Menurut pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 jangka waktu pembayaran upah secepat - cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan/atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

2.9.4. Kewajiban Antara Karyawan Dan Perusahaan

a. Kewajiban Karyawan Terhadap Perusahaan

1. Kewajiban ketaatan

Kewajiban seseorang bergabung dalam perusahaan maka karyawan tersebut harus komitmen untuk mentaati dan patuh pada

perintah dan arahan yang diberikan oleh perusahaan karena mereka telah terikat dengan perusahaan. Namun, karyawan tidak harus memenuhi perintah yang diberikan atasan jika perintah tersebut dinilai tidak wajar atau melanggar hukum. Misalnya untuk kepentingan pribadi atasan bukan untuk kepentingan perusahaan, seperti memperbaiki mobil pribadi milik atasannya. Karyawan juga tidak perlu mematuhi perintah yang memang demi kepentingan perusahaan, tetapi tidak sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati, misalnya administrasi diberi tugas untuk membersihkan ruangan.

Untuk menghindari masalah kewajiban ketaatan ini adalah dengan membuat deskripsi pekerjaan yang jelas dan lengkap saat karyawan mulai masuk bekerja. Deskripsi pekerjaan ini sebaiknya dibuat cukup fleksibel sehingga kepentingan perusahaan selalu bisa diprioritaskan.

2. Kewajiban kerahasiaan perusahaan

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan yang memiliki akses terhadap kerahasiaan perusahaan wajib menyimpan informasi yang bersifat rahasia. Misalnya, bagian keuangan, operasional, atau IT tidak diperkenankan membuka rahasia perusahaan kepada orang lain. Kewajiban ini tidak hanya dipegang saat karyawan masih bekerja di perusahaan tersebut, tapi juga ketika sudah pindah kerja ke tempat lainnya. Jika seorang karyawan pindah ke tempat baru dengan membawa rahasia perusahaan sebelumnya dengan harapan mendapat keuntungan yang lebih besar, maka tindakan tersebut dapat dipandang sebagai perilaku yang tidak pantas.

3. Kewajiban kesetiaan karyawan

Seorang karyawan juga harus memiliki komitmen kesetiaan terhadap perusahaan. Karyawan tersebut harus mendukung apa yang menjadi visi dan misi perusahaan. Karyawan yang sering berpindah-pindah kerja dengan tujuan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dianggap kurang setia karena hanya mengharapkan segi besar materinya saja.

a. Kewajiban perusahaan terhadap karyawan

1. Perusahaan tidak melakukan diskriminasi

Diskriminasi dalam perusahaan adalah membedakan karyawan dengan alasan yang tidak sesuai, berdasarkan prasangka atau lainnya. Diskriminasi dapat terjadi saat perekrutan kandidat karyawan, kenaikan jabatan, atau deskripsi pekerjaan. Dalam perusahaan perilaku diskriminasi dianggap tidak etis karena :

- Akan merugikan perusahaan, karena tidak fokus pada kapasitas dan kemampuan kandidat karyawan, tapi pada faktor-faktor lainnya. Perusahaan akan kehilangan kemampuan bersaingnya karena perusahaan tidak didukung oleh tenaga kerja yang berpengalaman.
- Merendahkan harkat dan martabat orang yang didiskriminasi.

2. Perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan

Perusahaan menjamin tempat kerja yang bersih, sehat, dan nyaman dapat memberikan pengaruh positif dan meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Sedangkan keselamatan kerja diwujudkan dengan tempat kerja yang aman dan sesuai dengan standar keselamatan yang telah ditentukan.

3. Perusahaan memberikan gaji secara adil

Selain untuk mengembangkan diri, memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat, motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan upah atau gaji. Ada beberapa pandangan mengenai pembagian imbalan yang adil, yakni:

- Pandangan liberalistis: imbalan yang adil jika disesuaikan dengan prestasi karyawan di perusahaan.
- Pandangan sosialis: imbalan yang adil jika sesuai dengan kebutuhan diri karyawan dan keluarga.
- Menurut Thomas Garrett dan Richard Klonoski yang berpendapat bahwa ada tujuh poin yang harus dipertimbangkan dalam menetapkan gaji, meliputi:
 - a. Peraturan hukum: pemberian gaji yang adil sesuai dengan hukum yang berlaku, misal ketentuan hukum tentang upah minimum.
 - b. Upah yang layak: rata-rata gaji yang diberikan setara dengan UMR
 - c. Kemampuan perusahaan: perusahaan mapan yang menghasilkan laba besar harus menyediakan gaji yang lebih besar dibandingkan

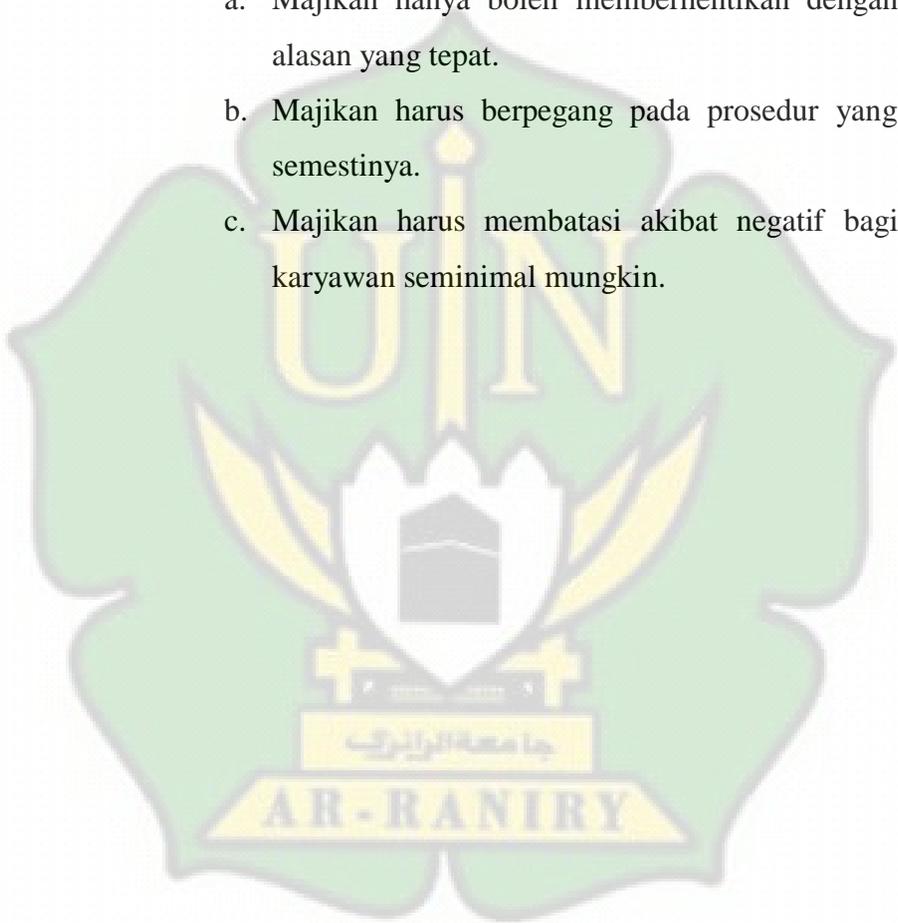
perusahaan yang memiliki keuntungan yang lebih kecil.

- d. Pekerjaan dengan sifat khusus: pekerja yang melakukan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan bersifat khusus atau tingkat resiko yang tinggi layak diberi gaji yang tinggi pula.
- e. Perbandingan dengan gaji perusahaan lain: gaji atau upah diberikan oleh perusahaan dengan melihat gaji atau upah pekerja di perusahaan lain yang sejenis.
- f. Merundingkan gaji atau upah antara pekerja dan perusahaan: berunding secara langsung antara perusahaan dan karyawan adalah cara yang cerdas untuk menentukan gaji yang fair. Tentu saja pihak perusahaan harus terbuka saat membicarakan hal tersebut.
- g. Senioritas dan imbalan rahasia: senioritas yang muncul dalam pemberian gaji yang ditinjau dari segi pengalaman kerja, periode kerja, serta kesetiaan pada perusahaan. Namun saat ini senioritas sudah tidak diperhitungkan lagi, melainkan lebih kepada prestasi dan hak pekerja. Pemberian kenaikan gaji yang diam-diam atau dirahasiakan dari rekan sekerja dinilai tidak etis karena mengabaikan kontrol sosial dan merusak suasana kerja.

4. Perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawan dengan semena-mena.

Menurut Garrett dan Kliniski ada tiga alasan konkret dalam memberhentikan karyawan yaitu:

- a. Majikan hanya boleh memberhentikan dengan alasan yang tepat.
- b. Majikan harus berpegang pada prosedur yang semestinya.
- c. Majikan harus membatasi akibat negatif bagi karyawan seminimal mungkin.



BAB TIGA

MEKANISME PENGUPAHAN KARYAWAN PADA SUZUYA MALL MEULABOH

3.1 Gambaran Umum Suzuya Mall Meulaboh

Suzuya Mall Meulaboh merupakan salah satu supermarket terbesar yang terletak di pusat Kota Meulaboh, bangunan Suzuya Mall Meulaboh merupakan bekas bangunan Mall Meulaboh yang telah di ambil alih pengelolaannya oleh pihak suzuya group, ini merupakan hasil kesepakatan dengan pihak pemerintah kota Meulaboh untuk mengambil alih pengelolaah gedung Mall Meulaboh yang telah terbengkalai selama 14 tahun yang lalu sebagai salah satu investasi pemerintah Kota Meulaboh. Suzuya Mall Meulaboh hadir dengan konsep terbaru dan terbaik, dirancang dengan bangunan tiga lantai dengan luas space 4.379 meter persegi. Dari segi lokasinya, Suzuya Mall Meulaboh berada di kawasan yang cukup strategis dan terjangkau, karena terletak di pusat Kota Meulaboh. Daerah ini merupakan salah satu kawasan pusat bisnis di Kota Meulaboh dan merupakan daerah pertokoan yang memperdagangkan beragam keperluan masyarakat.

Suzuya Mall Meulaboh merupakan supermarket yang sangat lengkap di Kota Meulaboh yang menyediakan segala keperluan rumah tangga baik produk sembako, makanan, minuman, fashion, pecah belah, kosmetik hingga ke alat elektronik. Sehingga minat masyarakat Meulaboh pun lebih besar

untuk berbelanja di Suzuya Mall Meulaboh ini dengan segala keperluan rumah tangga yang ada di dalam satu gedung.

Sebagai supermarket terbesar di Kota Meulaboh, pihak manajemen Suzuya Mall Meulaboh berusaha menuju ke arah *one stop shopping* di mana semua kebutuhan pelanggan tersedia di dalamnya. Sehingga pelanggan tidak perlu lagi untuk berbelanja kebutuhan lain di tempat lain. Suzuya Mall Meulaboh menyediakan aneka ragam kebutuhan pelanggan yang terus di update hampir setiap bulannya, sehingga barang-barang nya terus mengikuti model dan terbaru.

Berbagai produk yang di jual di Suzuya Mall Meulaboh tidak hanya disediakan untuk pelanggan *high class* (masyarakat ekonomi atas), namun juga mampu dijangkau oleh golongan masyarakat bawah. Harga-harga setiap produk yang ditawarkan di Suzuya Mall Meulaboh mampu di beli oleh masyarakat yang biasa belanja di pasar biasa. Karena harga yang ditawarkan tidak jauh berbeda dengan harga yang ditawarkan oleh pedagang kaki lima.

Selanjutnya, sebagai penunjang Suzuya Mall ini juga dilengkapi dengan fasilitas terkenal dan menarik lainnya seperti pusat rekreasi keluarga Amazone, Texas Fried Chicken, dan fasilitas lainnya. Gedung Suzuya Mall ini juga memberikan fasilitas parkir yang luas yang dapat menampung parkir roda dua sekitar 100 unit dan 20 kendaraan roda empat untuk kemudahan pengunjung yang berbelanja di supermarket tersebut dengan pengamanan yang baik oleh petugas Suzuya Mall Meulaboh.

Sebagai supermarket terbesar di Kota Meulaboh, Suzuya Mall Meulaboh mampu menyerap tenaga kerja yang lumayan banyak bagi putra-putri daerah Meulaboh dan sekitarnya. Ini sangat membantu pemerintah dalam proses pengentasan kemiskinan. Dengan banyaknya tenaga kerja yang terserap di Suzuya Mall Meulaboh, akan dapat mengurangi angka pengangguran yang semakin meningkat setiap tahunnya di Aceh, khususnya di Kota Meulaboh.

Manajemen operasional yang diterapkan pada Suzuya Mall Meulaboh yaitu usaha supermarket ini dipegang oleh seorang pemodal atau pemilik usaha yang menyediakan keseluruhan modal yang digunakan untuk kebutuhan dan kelancaran dalam operasional Suzuya Mall Meulaboh. Mulai dari lahan, gedung, bahan baku rak produk, fasilitas gedung dan kebutuhan lainnya yang dianggap penting untuk berjalannya supermarket tersebut dengan baik. Selain itu, pemodal juga mengawasi dan mengontrol aktifitas yang dilakukan si pengelola dalam menjalankan usahanya.

Sedangkan dalam mengoperasionalkan usaha di Suzuya Mall Meulaboh dikelola oleh pengelola yang bertugas dan memiliki wewenang untuk menjalankan segala aktifitas yang berlangsung di Suzuya Mall Meulaboh, ditambah karyawan perusahaan yang telah dibebankan tugas pada bidangnya masing-masing yang dapat memudahkan dalam operasional dan kelancaran dari setiap interaksi usaha pada Suzuya Mall Meulaboh. Di mulai dari membuat pembukuan bulanan, mencatat hasil pendapatan setiap harinya, memberikan informasi kepada pemodal apabila terjadi

pengeluaran atau kerugian terhadap penjualan setiap produk yang dipasarkan, menjaga tersediaan barang dari setiap produk yang dipasarkan pada Suzuya Mall Meulaboh, membayar segala biaya operasional perusahaan seperti air PDAM, biaya listrik dan lainnya, mengontrol kestabilan harga dan memberikan informasi terbaru terhadap harga jual yang mungkin akan berubah-ubah setiap harinya sampai dengan berhati-hati atau teliti dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan setiap bidang pekerjaannya.

Aktifitas Suzuya Mall Meulaboh berlangsung mulai pukul 08:00 sampai dengan pukul 22:00 WIB, namun apabila masih ada pelanggan pada batas waktu yang telah ditentukan, maka karyawan pramuniaga harus melayani pelanggan sampai selesai tugasnya. Dan setiap *shift* kerja, karyawan mendapatkan beban kerja selama 8 jam setiap harinya dengan jumlah hari kerja yaitu 6 hari. Setiap karyawan juga mendapatkan jatah libur mingguan sebanyak satu hari setiap minggunya. Yang dapat digunakan sebagai waktu liburan atau kumpul keluarga.

3.2 Sistem Pengupahan Pada Suzuya Mall Meulaboh

Pengupahan merupakan salah satu sistem yang penting dalam membina hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Baik dalam suatu perusahaan maupun sebuah instansi atau lembaga tertentu, dalam hal ini penulis menfokuskan penelitian pada karyawan Suzuya Mall Meulaboh. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, berikut sistem pengupahan karyawan yang dilaksanakan di Suzuya Mall Meulaboh adalah sebagai berikut :

1. Klasifikasi Karyawan

Status karyawan yang bekerja pada Suzuya Mall Meulaboh memiliki status kerja yang berbeda, diantaranya ada yang menjadi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap atau kontrak. Pegawai tetap adalah pegawai yang diangkat dan diberi gaji oleh manajemen Suzuya Mall Meulaboh berdasarkan kontrak kerja yang telah disetujui. Dan diberikan tugas tetap dilingkungan Suzuya Mall Meulaboh serta menyediakan waktu kerjanya secara penuh untuk kepentingan Suzuya Mall Meulaboh.

Sedangkan pegawai tidak tetap atau kontrak adalah pegawai yang diangkat oleh manajemen Suzuya Mall Meulaboh untuk jangka waktu tertentu dengan perjanjian kerja selama 1 tahun, kemudian setelah 1 tahun tersebut nantinya akan dibuatkan kontrak baru untuk 1 tahun kedepannya dan begitu seterusnya. Namun setelah masa kontrak dengan batas waktu tertentu tersebut, para karyawan tersebut juga bisa melakukan tes karyawan kembali ketika ada penerimaan lowongan kerja di Suzuya Mall Meulaboh pada kemudian waktu, dan apabila di terima dan telah bekerja dengan batas waktu tertentu nanti nya juga dapat menjadi karyawan tetap pada Suzuya Mall Meulaboh.

Suzuya Mall Meulaboh memperkerjakan berbagai bidang dan jabatan kerja mulai dari *cleaning service*, *security*, pramuniaga, kasir, gudang, *maintance*, *human resource development*, asisten manager hingga jabatan manager. Semua karyawan yang bekerja pada Suzuya Mall Meulaboh mempunyai jenjang pendidikan yang

berbeda-beda. Pegawai yang bekerja dibidang kebersihan, keamanan, pramuniaga, gudang, minimal telah menempuh pendidikan formal tingkat SMA. Sedangkan untuk pegawai administrasi telah menempuh jenjang pendidikan formal minimal D-3 hingga S-1. Dalam mengangkat karyawannya menjadi pegawai tetap, manajemen Suzuya Mall Meulaboh melihat sejauh mana komitmen, kualitas kinerja karyawan dan masa kerjanya.¹⁰⁶

Karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh berasal dari berbagai daerah di Provinsi Aceh, namun 90% nya di dominasi oleh karyawan lokal Meulaboh untuk membuka lowongan kerja yang besar bagi masyarakat lokal dan dalam rangka mendukung pengentasan pengangguran di Provinsi Aceh umumnya dan khususnya masyarakat Meulaboh dan sekitarnya.

2. Perjanjian Kerja

Pihak manajemen Suzuya Mall Meulaboh memiliki kontrak perjanjian kerja formal atau tertulis layaknya pada perusahaan maupun instansi lain. Hal ini dilakukan untuk menjaga hubungan, tanggung jawab dan kepercayaan karyawan dengan manajemen Suzuya Mall Meulaboh. Selain itu karyawan yang bekerja di Suzuya Mall Meulaboh sebagiannya merupakan bukan warga sekitar yang mana pihak Suzuya Mall Meulaboh belum mengetahui sebelumnya sifat dari pekerja mereka.

Secara umum pihak manajemen Suzuya Mall Meulaboh menerapkan beberapa persyaratan sebagai berikut :

¹⁰⁶ Wawancara dengan Syarif, pada tanggal 20 Juni 2022

1. Setiap pekerja bersedia diberikan jabatan dan tugas kerja berdasarkan kapasitas pekerja.

2. Setiap pekerja bersedia bekerja sesuai dengan waktu kerja dan tempat kerja yang berlaku di Suzuya Mall Meulaboh.

3. Setiap pekerja bersedia ditempatkan tugas kerja berdasarkan kebutuhan pada Suzuya Mall Meulaboh.

4. Setiap pekerja bersedia melaksanakan semua kewajiban dan ketentuan yang berlaku di Suzuya Mall Meulaboh.

5. Setiap pekerja bersedia membantu dan melayani konsumen yang datang ke Suzuya Mall Meulaboh.

3. Jam Kerja Karyawan

Menurut wawancara dengan staf HRD Suzuya Mall Meulaboh menjelaskan bahwa operasional Suzuya Mall Meulaboh selama 14 jam perharinya, dalam hal jam kerja karyawan pihak Suzuya Mall Meulaboh menetapkan pembagian jam kerja dalam 2 shift kerja, shift pertama bekerja mulai pada jam 08.00 WIB hingga jam 16.00 WIB atau selama 8 jam kerja perhari, kemudian shift 2 mulai bekerja pada jam 14.00 WIB hingga jam 22.00 WIB selama 8 jam kerja perharinya. Kejelasan jam operasional kerja ini juga telah di sebutkan dalam kontrak kerja awal antara karyawan dan perusahaan ketika awal diterima kerja dan sudah disepakati bersama.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Wawancara dengan Syarif, 20 Juni 2022

Jam kerja karyawan pada sebuah perusahaan juga telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85.¹⁰⁸ Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

¹⁰⁸ *Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap*, cet 2, (Jakarta : Sinar Grafika, 2007), hlm. 6

Diluar kontrak kerja, pihak Suzuya Mall Meulaboh mewajibkan jam masuk kerja lebih awal dari yang telah di tetapkan dalam kontrak kerja, yaitu pada jam 07.45 WIB di shift pertama, dengan alasan supaya para karyawan nya tidak ada yang terlambat masuk kerja di awal shift pertama yaitu pada jam 08.00 WIB. Untuk menjamin kedisiplinan jam masuk kerja tersebut, pihak Suzuya Mall Meulaboh juga memberikan hukuman kepada karyawan yang terlambat masuk kerja pada jam 07.45 WIB tersebut. Kemudian jika terlambat masuk kerja pada jadwal yang telah dijelaskan dalam kontrak kerja yaitu pada jam 08.00 WIB, maka akan secara otomatis mengalami pemotongan gaji nantinya sebesar Rp. 5.000,- per 5 menitnya.¹⁰⁹

Menurut HRD, Suzuya Mall Meulaboh memberlakukan sebanyak 4 kali absen selama satu hari, absen pertama ketika jadwal masuk kerja, kemudian pada saat jam istirahat kerja, kemudian saat masuk setelah jam istirahat, dan saat perpulangan kerja. Suzuya Mall Meulaboh memberikan jatah waktu istirahat selama 1 jam kepada para karyawannya sesuai dengan shift kerjanya masing masing. Shift pertama diberikan jam istirahat pada jam 14.00 WIB hingga jam 15.00 WIB, dan diwajibkan kepada karyawannya untuk melakukan absen saat waktu keluar istirahat dan absen pada waktu masuk kerja kembali.

¹⁰⁹ Wawancara dengan Aji, 20 Juni 2022

4. Pembayaran Upah Karyawan

Suzuya Mall Meulaboh merupakan perusahaan yang menetapkan besar upah karyawan mengikuti jumlah upah yang telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh yang berlaku. Saat ini besar UMP Aceh berjumlah Rp. 3.166.460,- yang telah berlaku sejak tanggal 1 Januari 2022 Dalam Surat Keputusan Nomor 500/1707/2021 dan telah disebutkan dalam Peraturan Gubernur Aceh. UMP Aceh tersebut merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja tujuh jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja yang menetapkan enam hari kerja per minggu dan delapan jam kerja per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja lima hari dalam seminggu.¹¹⁰

Suzuya Mall Meulaboh juga menerapkan sistem pembayaran upah secara bulanan kepada setiap karyawannya. Jumlah gaji yang diperoleh setiap karyawannya berbeda-beda berdasarkan jabatan, keahlian dan bidang pekerjaan yang dijalankan setiap karyawannya. Juga jumlah gaji yang didapatkan setiap karyawan mengikuti jumlah kehadiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga jika kehadiran seorang karyawan penuh masuk kerja pada bulan tersebut maka dia akan mendapatkan gaji yang penuh juga sesuai UMP yang ditetapkan, sebaliknya jika kehadiran karyawannya tidak penuh masuk kerja dalam satu bulan maka juga akan berpengaruh kepada jumlah gaji yang akan didapatkan karyawan setiap bulannya lebih rendah dari

¹¹⁰ <https://jdih.acehprov.go.id/>

yang telah ditetapkan UMP karena adanya sistem pemotongan otomatis ketika karyawannya tidak hadir, kecuali dengan alasan tertentu, seperti sakit yang juga wajib menyertakan surat keterangan dari dokter sehingga tidak terjadi pemotongan upah pada hari itu.

Suzuya Mall Meulaboh dalam hal pengupahan khususnya kepada karyawan pramuniaga menetapkan peraturan kerja yang mempengaruhi kepada jumlah gaji karyawannya, peraturan tersebut adalah jam masuk kerja karyawan pada Suzuya Mall yang dibagi ke dalam dua *shift* kerja. *Shift* pertama di mulai pada jam 08:00 WIB sampai dengan jam 16:00 WIB dan jadwal kerja untuk *shift* kedua dimulai pada jam 14:00 WIB sampai dengan jam 22:00 WIB . Maka karyawan yang masuk kerja melebihi batas waktu tersebut akan mendapatkan pemotongan gaji sebesar Rp.5.000,- per 5 menitnya. Peraturan jam masuk kerja ini bertujuan agar rasa tanggung jawab atas pekerjaan bagi setiap karyawan itu tercapai sesuai yang telah disepakati sebelumnya dengan pihak perusahaan mengenai jam masuk kerja di perusahaan tersebut.¹¹¹

Menurut penjelasan dari *Human Resource Development* (HRD), pihak perusahaan Suzuya Mall Meulaboh menetapkan jam kerja selama 8 jam perhari, dan apabila pada hari itu bekerja melebihi dari 8 jam tersebut karena faktor ramainya pelanggan sehingga harus bekerja di atas 8 jam tersebut, maka pihak perusahaan tidak membayar upah lembur atas kelebihan jam

¹¹¹ Hasil wawancara dengan Nurul, karyawan bagian security, pada tanggal 06 Januari 2022

tersebut, dan kelebihan jam kerja tersebut dianggap sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dan bahkan ketika bulan puasa ada yang bekerja dari jam 10.00 WIB pagi hingga jam 22.00 WIB atau selama 12 jam, maka tetap tidak di bayarkan kelebihan jam tersebut dan tidak dianggap sebagai kerja lembur, namun dianggap sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan.¹¹²

Namun yang disayangkan, pada Suzuya Mall Meulaboh ini tidak adanya penerapan disiplin dalam hal jadwal pulang kerja, sehingga jadwal pulang yang tidak pasti, sehingga jika semakin ramai pelanggan yang berbelanja pada hari tersebut maka semakin panjang juga jam kerja karyawan yang bertugas pada malam itu sesuai dengan pengunjung di perusahaan itu apalagi pada hari *weekend* dan menjelang lebaran, dan yang disayangkan lagi tidak adanya penambahan gaji kepada karyawan yang telah bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dalam perusahaan itu. Sehingga walaupun karyawan telah bekerja melebihi beberapa jam dari jadwal yang telah ditetapkan maka tetap saja tidak diberikan penambahan upah atau dihitung upah lembur oleh perusahaan tersebut karena hanya dianggap sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan.¹¹³

¹¹² Hasil wawancara Ami Saifuddin, HRD Suzuya Mall Meulaboh

¹¹³ Hasil wawancara dengan Meili, karyawan pramuniaga pada tanggal 06 Januari 2022

3.3. Mekanisme Pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh Dalam Pandangan Ekonomi Syari'ah

Dalam Ekonomi Syari'ah, fokus pembahasan upah dibahas dalam akad *Ijarah* seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Dalam penelitian pada pengupahan Suzuya Mall Meulaboh ini mengkaji mengenai pembayaran imbalan atau upah yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya berdasarkan dengan akad *ijarah*.

Ijarah memiliki rukun dan syarat yang harus dipenuhi sehingga pengupahan tersebut dikatakan sesuai dengan prinsip akad *ijarah*. rukun dalam akad *ijarah* meliputi:

1. Pelaku akad yaitu adanya pemberi manfaat barang atau jasa dan ada juga penerima manfaat atau jasa. Dalam hal ini pelaku akad juga harus memenuhi beberapa syarat yaitu telah berakal, yaitu bukan orang gila dan anak-anak yang belum balig. Pada Suzuya Mall Meulaboh telah menjalankan sesuai dengan rukun dan syarat tersebut yaitu memperkerjakan karyawan yang telah balig, berakal dan bukan anak-anak. Sehingga pada rukun dan syarat tersebut Suzuya Mall Meulaboh telah melaksanakan sesuai dengan *ijarah*.
2. *Sighah* akad yaitu adanya kesesuaian antara ijab dan kabul yang memunculkan kesepakatan antara kedua belah pihak dan dilakukan dalam satu majlis akad. Dalam hal ini Suzuya Mall Meulaboh telah melaksanakan rukun tersebut dengan karyawan sehingga sesuai dengan *ijarah*.

3. *Ma'qud 'alaihi* yaitu objek yang diadakan, di sini yang menjadi objek akad yaitu pekerjaan atau jasa yang diberikan dengan upah yang diberikan kepada pekerjanya. Pekerjaan yang diadakan juga memenuhi syarat-syaratnya dan diketahui kedua pihak yaitu manfaat pekerjaannya harus jelas, perbuatan yang di akadkan bukan perbuatan yang fardhu seperti shalat, puasa dan lainnya. Pekerjaan yang diadakan harus jelas batas waktu awal dan batas waktu berakhirnya pekerjaan. Dalam hal rukun objek pekerjaan tersebut Suzuya Mall Meulaboh telah melaksanakan beberapa syarat dalam pekerjaan yang diadakan, namun pada syarat pekerjaan yang diadakan harus jelas batas waktu awal dan berakhirnya akad, memang telah jelas pada kesepakatannya, jadwal masuk kerja telah sesuai akad, namun pada praktiknya ketika jadwal perpulangan atau berakhirnya pekerjaan itu tidak sesuai/tidak jelas batas waktu akhir pekerjaan karena mengikuti banyaknya jumlah pengunjung yang hadir pada malam itu, bagi karyawan pramuniaga yang bekerja pada *shift* dua sehingga sering kali para karyawan telat pulang kerja sehingga melebihi batas waktu yang telah disepakati, hal ini berlaku setiap hari, baik hari biasa, *weekend*, maupun menjelang hari raya. Sehingga dalam rukun ini pihak Suzuya Mall Meulaboh tidak menjalankan sesuai dengan akad *ijarah*.

Kemudian upah atau imbalan yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan kesepakatan dan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Ada hak dan kewajiban yang telah

ditetapkan dalam Islam, memberi pekerjaan harus dibarengi dengan upah yang sesuai, tidak ada yang terdiskriminasi secara sepihak dan hanya memperhatikan keuntungan sebelah pihak saja.

Dalam hal ini sahnyanya *ijarah* apabila telah memberikan upah yang sesuai dengan kadar kerja yang telah dilakukan oleh si pekerja dan harus jelas jumlah upah tersebut. Pada Suzuya Mall Meulaboh telah jelas jumlah upah yang disepakati sebelumnya yaitu mengikuti besar jumlah gaji yang ditetapkan oleh UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh yaitu sebesar Rp. 3.166.460,- yang dibayarkan per bulannya, namun itu belum menentukan setiap karyawan akan mendapatkan upah sejumlah tersebut, karena apabila karyawan telat masuk kerja pada perusahaan maka setiap per menitnya langsung terpotong otomatis sebesar Rp. 5.000,- per 5 menitnya sehingga tidak semua karyawan bisa mendapatkan gaji penuh. Pada jadwal perpulangan atau batas akhir kerja Suzuya Mall Meulaboh sering mempekerjakan karyawannya di atas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya hingga lebih beberapa jam dan tanpa didasari persetujuan oleh karyawannya, namun pihak perusahaan tidak pernah membayarkan penambahan beban jam kerja tersebut. Sehingga walaupun karyawan telah dibebankan kerja melebihi batas waktu beberapa jam maka perusahaan tetap tidak membayarkan. Sehingga dalam hal pengupahan ini, perusahaan Suzuya Mall Meulaboh tidak menjalankan sesuai dengan *ijarah*. karena tidak

membayarkan upah sesuai dengan kadar kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya, sehingga hanya menguntungkan sebelah pihak saja, dan karyawan dirugikan atas pekerjaan yang telah dilakukan melebihi batas waktu kerja tersebut. Dalam surat al-ahqaf ayat 19 juga menjelaskan mengenai ketentuan upah. Berdasarkan ayat tersebut maka pemberian upah hendaknya *proporsional*. Memberikan upah sesuai dengan kadar pekerjaannya, dan wajib bagi yang memberi gaji agar memberikan gaji yang sewajarnya. Apabila ada penambahan pekerjaan yang dilakukan maka juga harus disertai dengan penambahan upah yang diberikan kepada pekerja.

Dengan demikian, apa yang terjadi di lapangan pada perusahaan Suzuya Mall Meulaboh belumlah semuanya sesuai dengan pandangan ekonomi syari'ah khususnya dalam akad *ijarah*. terutama masalah pemberian upah, yang di mana sering kali karyawan Pramuniaga tidak mendapatkan jika terlambat datang kerja walau satu menit, namun ketika adanya penambahan jam kerja pihak perusahaan tidak pernah membayar upah tambahan kepada pihak karyawannya.

BAB EMPAT

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dalam bab penutup ini penulis akan merangkum beberapa kesimpulan yang dirincikan sebagai berikut:

- 5.1.1. Berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak antara karyawan dan perusahaan, karyawan bekerja selama delapan jam perharinya dan bekerja selama enam hari kerja dalam seminggu, perusahaan Suzuya Mall Meulaboh mulai beroperasi dari jam 08:00 hingga jam 22:00 WIB, yaitu sesuai dengan jam kerja selama delapan jam dan dibagi dalam dua shift, dan dikurangi satu jam istirahat. Dan upah yang dibayarkan oleh pihak Suzuya Mall Meulaboh yaitu mengikuti besar yang telah ditetapkan oleh UMP.

Setiap karyawan yang telat masuk kerja, perusahaan menetapkan pemotongan upah secara otomatis yaitu sebesar Rp.5.000,- per 5 menitnya agar disiplin dalam hal masuk kerja. Namun berbeda halnya ketika jadwal pulang kerja, keseringan pulang di atas jam kerja yang telah ditetapkan dan mengikuti jumlah pengunjung yang datang berbelanja ke perusahaan tersebut, semakin rame pengunjung maka akan

berdampak kepada keterlambatan pulang kerja, apalagi ketika tanggal muda atau menjelang lebaran baru dapat pulang setelah beberapa jam dari jadwal seharusnya. Namun ketika karyawan terlambat pulang atau melebihi batas waktu kerja yang telah disepakati, pihak perusahaan tidak membayarkan upah sesuai pekerjaan yang telah dilakukan yaitu telah bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan.

Seharusnya dalam pembayaran upah dalam akad *ijarah* memiliki ketentuan membayar upah sesuai dengan kadar pekerjaan yang dilaksanakan, dan pembayaran upah harus *proporsional*, maka apabila kadar pekerjaan itu bertambah maka upah yang dibayarkan oleh yang menggajinya tersebut juga akan bertambah dengan upah yang sewajarnya. Dan juga menyalahi salah satu syarat yaitu kejelasan batas awal dan batas akhir dari sebuah pekerjaan. Sehingga disini tidak ada yang dirugikan dan tercurangi dari kesepakatan yang telah disepakati kedua belah pihak.

- 5.1.2. Maka pengupahan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan dalam akad *ijarah*. Sehingga dalam kasus ini, pihak karyawan merasa dirugikan atas mekanisme pembayaran upah tersebut, apabila telat masuk kerja telah terhitung secara otomatis berapa upah yang terpotong, namun beda halnya ketika terlambat pulang kerja tidak ada penggantian atau upah balas jasa atau beban kerja lebih yang telah di jalankan oleh karyawan

kepada perusahaan yang hanya menguntungkan sebelah pihak saja.

5.2. Saran

Ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan pada tulisan karya ilmiah ini, yaitu:

- 5.2.1. Diharapkan kepada pihak Suzuya Mall Meulaboh untuk menjelaskan dan meningkatkan disiplin jadwal kerja dan batas waktu pulang karyawan Pramuniaga yang bekerja pada shift dua, dan apabila karyawan harus bekerja di atas waktu yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan maka hendaklah membayar sesuai dengan jumlah upah lembur yang telah ditetapkan, supaya tidak ada pihak yang merasa dirugikan atas beban kerja lebih yang telah diberikannya, dan supaya sistem Suzuya Mall Meulaboh juga akan berjalan lebih baik lagi.
- 5.2.2. Diharapkan kepada para karyawan pada Suzuya Mall Meulaboh agar lebih disiplin dalam hal masuk kerja dan mengikuti peraturan yang telah disepakati sehingga tidak ada yang dirugikan di kemudian waktu.
- 5.2.3. Kepada para konsumen di Suzuya Mall Meulaboh diharapkan dapat berbelanja sesuai dengan waktu operasional yang telah ditetapkan sehingga tidak terjadi keterlambatan pada jam tutup Suzuya Mall Meulaboh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwarman A.Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh Dan Keuangan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- A. Islahi, *Economic Concepts of Ibn Taimiyah*, diterjemahkan oleh Anshari Thayib Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah, Bina Ilmu, Surabaya, 1997.
- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2010.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Ahmad Ifham Sholihin, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Al Yasa' Abubakar, *Metode Istislahiyah*, Banda Aceh: Bandar Publishing, 2012.
- Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Penerbit Diponegoro, 2005
- Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung : Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta : ForumSahabat, 2008.
- Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, Cet. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Hahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Penerbit, 2012.
- Hartono Hadisoprapto, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan dan Hukum Jaminan*, Yogyakarta: Liberty, 1984.
- Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Cet XVI, Jakarta: Gramedia, 1988.

- Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Ed.I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Husni Muadz, M, *Anatomi Sistem Sosial: Rekonstruksi Normalitas Relasi Intersubyektivitas dengan Pendekatan Sistem*, Mataram: IPGH, 2014.
- Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khatab*, Jakarta: Khalifa, 2006.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010.
- Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm. 202.
- M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalah)*. Cet.I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Marzuki Abu bakar, *Metodologi Penelitian*, Banda Aceh: 2013.
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah (Dasar Teori ke Praktek)*, Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Muhammad Syarif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana Media Prenada Grup, 2012.
- Mulyadi, *Hak tanggungan*, Jakarta: Kencana 2005.
- Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, Bandung: Darul Musthafa, 2009.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet ke-2, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Nazar Bakry, *Problematika Pelaksanaan Fiqh Islam*, Cet. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.

- Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2008.
- Rahmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pusaka Setia, 2004.
- Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah*, Banda Aceh: PeNA, 2010.
- Said Saad marthon, *Ekonomi Islam (Di Tengah Krisis Ekonomi Global)*, Jakarta: Zikrul Hakim, 1987.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Penj. Nor Hasanuddin, dkk), Jakarta: PT. Pena Pundi Aksara, 2006.
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Renika Cipta, 2001.
- Suedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syari'ah*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2003.
- Syekh Abu Bakar Al-Jaza'iri, *Minhajul Muslim*, Surakarta: Insan Kamil, 2009.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) ayat (30).
- Veithzal riva'i, dkk, *Bank and Financial Management*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i*, Jakarta: Almahira, 2010.
- Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islami Wa-Adillatu*, Jilid V, Mesir: Dar al-Fikri, 2004.
- Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta : Robbani Perss, 1997.