

**ANALISIS KEADILAN UPAH KINERJA PADA *DAY CARE*
DENGAN RISIKO KERJANYA DALAM PERSPEKTIF
AKAD *IJĀRAH ‘ALĀ AL-AMĀL*
(Studi Pada *Day Care* Bustan As-sofa Kecamatan Syiah Kuala)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

AMNA HAIYAH

NIM. 190102209

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2022 M/1444 H**

**ANALISIS KEADILAN UPAH KINERJA PADA
DAY CARE DENGAN RISIKO KERJANYA DALAM
PERSPEKTIF AKAD IJĀRAH 'ALĀ AL-AMĀL**
(Studi Pada *Day Care* Bustan As-sofa Kecamatan Syiah Kuala)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN A-Raniry Darussalam, Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sajana (S.1)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

AMNA HAIYAH

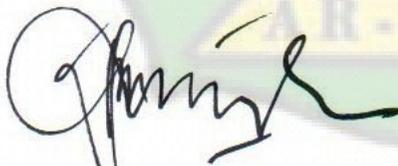
NIM. 190102209

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah

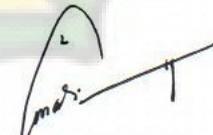
Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.A
NIP. 1972042619970310002



Azka Amalia Jihad, M.Ei
NIP. 199102172018032001

**ANALISIS KEADILAN UPAH KINERJA PADA
DAY CARE DENGAN RISIKO KERJANYA DALAM
PERSPEKTIF AKAD *IJĀRAH 'ALĀ AL-AMĀL***
(Studi Pada *Day Care* Bustan As Sofa Kecamatan Syiah Kuala)

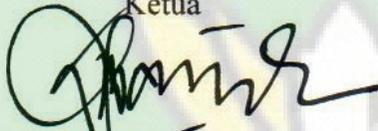
SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Selasa, 04 Januari 2023 M
11 Jumadi Akhir 1444 H

di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua



Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.A
NIP. 1972042619970310002

Sekretaris



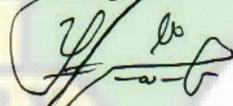
Azka Amalia Jihad, M.Ei
NIP. 199102172018032001

Penguji I



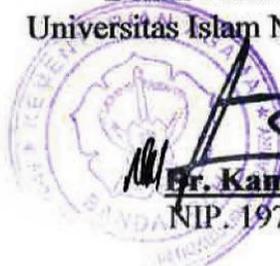
Dr. Ali Abu Bakar, M.A
NIP. 19710101191996031003

Penguji II



Riza Afrian Mustaqim, M.H
NIP. 199310142019031013

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Kamaruzzaman, M.Sh
NIP. 197809172009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp: 0651-7552966 - Fax: 0651-7552966

Web: <http://www.ar-raniry.ac.id>

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amna Haiyah
NIM : 190102209
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar- Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;
5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 26 Desember 2022

Yang Menyatakan,




Amna Haiyah

ABSTRAK

Nama : Amna Haiyah
NIM : 190102209
Fakultas/ Prodi : Syari'ah Dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul : Analisis Keadilan Upah Kinerja pada *daycare* dengan Risiko kerjanya dalam Perspektif akad *Ijârah 'alâ al-'amâl* (studi Penelitian pada *daycare* Bustan As-Sofa Kecamatan Syiah Kuala)
Tanggal Sidang : 4 Januari 2023
Tebal Skripsi : 70 halaman
Pembimbing I : Dr. Muhammad Maulana, M.Ag
Pembimbing II : Azka Amalia Jihad, M.Ei
Kata Kunci : Keadilan upah, risiko kerja, *ijârah 'alâ al-'amâl*

Upah merupakan imbalan terhadap pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh para pekerja sesuai dengan permintaan pihak pemberi pekerjaan. Secara konseptual upah adalah objek dari akad *ijârah 'alâ al-'amâl*, para ulama telah membuat ketentuan secara spesifik mengenai upah. Namun dalam implementasinya pada *Day care* Bustan As-Sofa, pengupahan terhadap para pekerja belum efektif. Hal ini menjadi fokus kajian yang diformat dalam rumusan masalah yaitu bagaimana penetapan klasifikasi pekerja dan tingkat upahnya pada *daycare* Bustan As-Sofa, bagaimana kebijakan keadilan upah *Day care* Bustan as-Sofa terhadap klasifikasi pekerja berbeda dan bagaimana perspektif akad *ijarah 'ala al-'amal* tentang prinsip keadilan upah kinerja pada *Day care* Bustan as-Sofa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitiannya bersifat deskriptif analisis. pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Daycare* Bustan As Sofa tidak mengklasifikasikan pekerja berdasarkan *skill* nya, yang ditetapkan hanya syarat pekerja dan bentuk tugas dan pekerjaan yang ditetapkan dalam dua sitem kerja, *half day* dan *full day* serta tingkat upahnya disesuaikan dengan jam kerja. *Daycare* Bustan As Sofa juga memberlakukan kebijakan keadilan upah senilai Rp.5.000/jam, *full day* diupah Rp.50.000/hari dan *half day* Rp.25.000/hari. Dalam perspektif akad *ijârah 'alâ al-'amâl* tentang prinsip keadilan upah kinerja sudah sesuai jika dilihat dari syarat dan rukun yang ditentukan dalam *fiqh muamalah*, serta tingkat upah yang sesuai antara para pekerja..

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله و على اله و اصحابه و من و الاله اما بعد

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Analisis Keadilan Upah Kinerja Pada Daycare Dengan Risiko Kerjanya Dalam Perspektif Akad Ijārah ‘Ala ‘Alā-‘Amāl (Studi Penelitian Daycare Bustan As-sofa Kecamatan Syiah Kuala)”** dengan baik dan benar.

Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW serta para sahabat, tabi'in dan para ulama yang senantiasa berjalan dalam risalah-Nya, yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan ke alam pembaharuan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini terdapat banyak kesulitan dan hambatan disebabkan keterbatasan ilmu dan berkat adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka kesulitan tersebut dapat diatasi, maka dari itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Maulana, M.A selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan dan motivasi hingga terselesainya skripsi ini beserta dengan Ibu Azka Amalia Jihad, M.Ei selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Kamaruzzaman Bustaman, M.SH selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum, Bapak Husnul Arifin Melayu, S.Ag, M.A selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Soraya Devy, M.A Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Ali Abu Bakar, M.A Wakil Dekan III yang telah membimbing kami selaku mahasiswa/I di Fakultas Syariah dan Hukum.
3. Bapak Dr. Iur. Chairul Fahmi, M.A selaku ketua prodi Hukum Ekonomi Syariah. Bapak Muslem Abdullah S.Ag, M.H selaku dosen PA, serta staff

pengajar di lingkungan Fakultas Syari'ah dan Hukum yang telah membantu penulis selama mengerjakan skripsi ini.

4. Daycare Bustan As Sofa dan para Pekerja, juga responden , bapak Diki, Ibu Rini, Zumara, Ilida, Rayhan dan Ibunda Nurbaiti yang telah meluangkan waktu untuk menemani penulis saat dalam penelitian
5. Teristimewa kepada Ayah tercinta Mohd. Kasim Ismail dan Ayah Ibunda tercinta Nurbaiti yang telah memberikan kasih sayang serta pendidikan yang begitu istimewa, juga kepada kakanda Nofri Handika, Amd. Pel, kakanda Edi Musafirussalam, S.Fil, adinda Asmaul Husna S.Sos, serta adik-adik tersayang Rina Riska, Dianul Murzi dan Muhammad Rizki Akbar. juga keluarga besar yang telah memberikan kasih sayang, nasihat, semangat dan motivasi kepada saya dan senantiasa memberikan doa kepada saya agar dapat menyelesaikan studi, semoga mereka tetap selalu dalam lindungan Allah.
6. Teristimewa kepada sahabat seperjuangan yang setia, Intan, Dian, Dini, Alvia, Nurul, Farah, Hani, Inun, yang selalu memberi semangat, motivasi dan senantiasa berada disamping saya ketika susah dan senang. kawan-kawan seperjuangan jurusan Hukum Ekonomi Syariah 2019 Terimakasih kepada kawan-kawan semua yang telah memberikan doa dan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama penulis sendiri. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya penulis mengharap saran dan kritik yang membangun. Semoga semua kebaikan dari pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dibalas oleh Allah SWT dengan ganjaran dan pahala yang setimpal.

Banda Aceh, 8 Desember 2022
Penulis,

Amna Haiyah

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Konsonan bahasa Arab dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagiannya lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huru f Arab	Nama	Huruf Latin	Ket	Huru f Arab	Nama	Huruf Latin	Ket
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Śa'	Ś	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki
خ	Khā'	Kh	ka dan	ك	Kāf	K	Ka

			ha				
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sūn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamza h	'	Apostrof
ص	Ṣād	Ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Vokal bahasa arab sama dengan bahasa Indonesia, yang mana terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, adapun transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, adapun transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
اِي...	<i>Fathah</i> dan <i>Ya</i>	Ai
اُو...	<i>Fathah</i> dan <i>Wau</i>	Au

Contoh:

كَتَبَ	: <i>kataba</i>	سُئِلَ	: <i>su'ila</i>
فَعَلَ	: <i>fa'ala</i>	كَيْفَ	: <i>kaifa</i>
ذُكِرَ	: <i>zukira</i>	هَوَلَ	: <i>hauila</i>
يَذْهَبُ	: <i>yazhabu</i>		

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اِي	<i>Fathah</i> dan <i>Alif</i> atau <i>Ya</i>	Ā
اِي	<i>Kasrah</i> dan <i>Ya</i>	Ī
اِي	<i>Dammah</i> dan <i>Waw</i>	Ū

Contoh:

رَمَى	: <i>ramā</i>	قَالَ	: <i>qāla</i>
قِيلَ	: <i>qīla</i>	يَقُولُ	: <i>yaqūlu</i>

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

a. Ta marbutah (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

b. Ta marbutah (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

طَلْحَةُ : *ṭalḥah*

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍ ah al-aṭfāl / rauḍ atul aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *Al-Madīnatul-munawwarah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَزَّلَ : *nazzala*

الْبِرُّ : *al-birr*

الْحَجَّ : *al-ḥajj*

نُعَمُّ : *nu‘ ‘ima*

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

رَجُلٌ	: ar-rajulu
اسَيِّدَةٌ	: as-sayyidatu
اشْمَسُ	: asy-syamsu
الْقَلَمُ	: al-qalamu
الْبَدِيْعُ	: al-badī'u
الْجَلَالُ	: al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	: ta' khuzūna
-------------	---------------

النَّوْءُ	: <i>an-nau'</i>
شَيْئٍ	: <i>syai'un</i>
إِنَّ	: <i>inna</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>
أَكَلَ	: <i>akala</i>

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fail*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ : *Wa inna Allāh lahuwa khair arrāziqīn*
Wainnallāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ : *Fa auf al-kaila wa al-mīzān*
Fa aful-kaila wal- mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ : *Ibrāhīm al-Khalīl*
Ibrāhīmul Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا : *Bismillāhi majrahā wa mursāh*

لِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ : *Wa lillāhi 'ala an-nāsi hijju al-baiti*

مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا : *Man istaṭā 'a ilahi sabīla*

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ : *Wa mā Muhammadun illā rasul*
إِنَّ أَوْلَىٰ بُيُوتٍ وَضِعَ لِلنَّاسِ : *Inna awwala baitin wuḍ i‘a linnāsi*
لَلَّذِي بِبَيْتِكَ مَبَارَكَةٌ : *lallaḏī bibakkata mubārakkan*
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَلْفُقِ الْمُبِينِ : *Wa laqad ra ‘āhu bil-ufuq al-mubīn*
Wa laqad ra ‘āhu bil-ufuqil-mubīni
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ : *Alhamdu lillāhi rabbi al-‘ālamīn*
Alhamdu lillāhi rabbil ‘ālamīn

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

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ : *Nasrun minallāhi wa fathun qarīb*
لِللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا : *Lillāhi al-amru jamī‘an*
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ : *Wallāha bikulli syai‘in ‘alīm*

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut.

3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf



DAFTAR LAMPIRAN

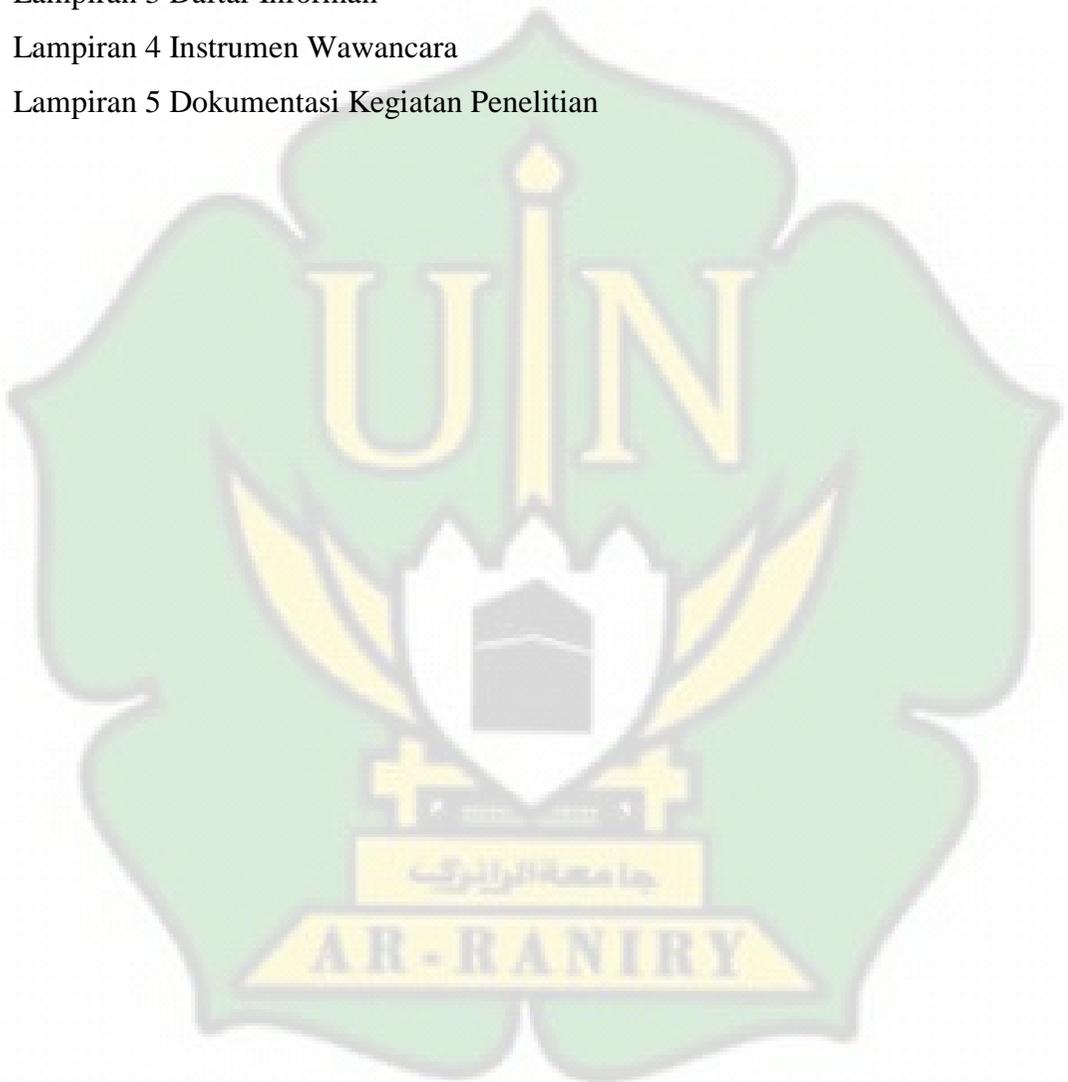
Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi

Lampiran 2 Surat Permohonan Melakukan Penelitian

Lampiran 3 Daftar Informan

Lampiran 4 Instrumen Wawancara

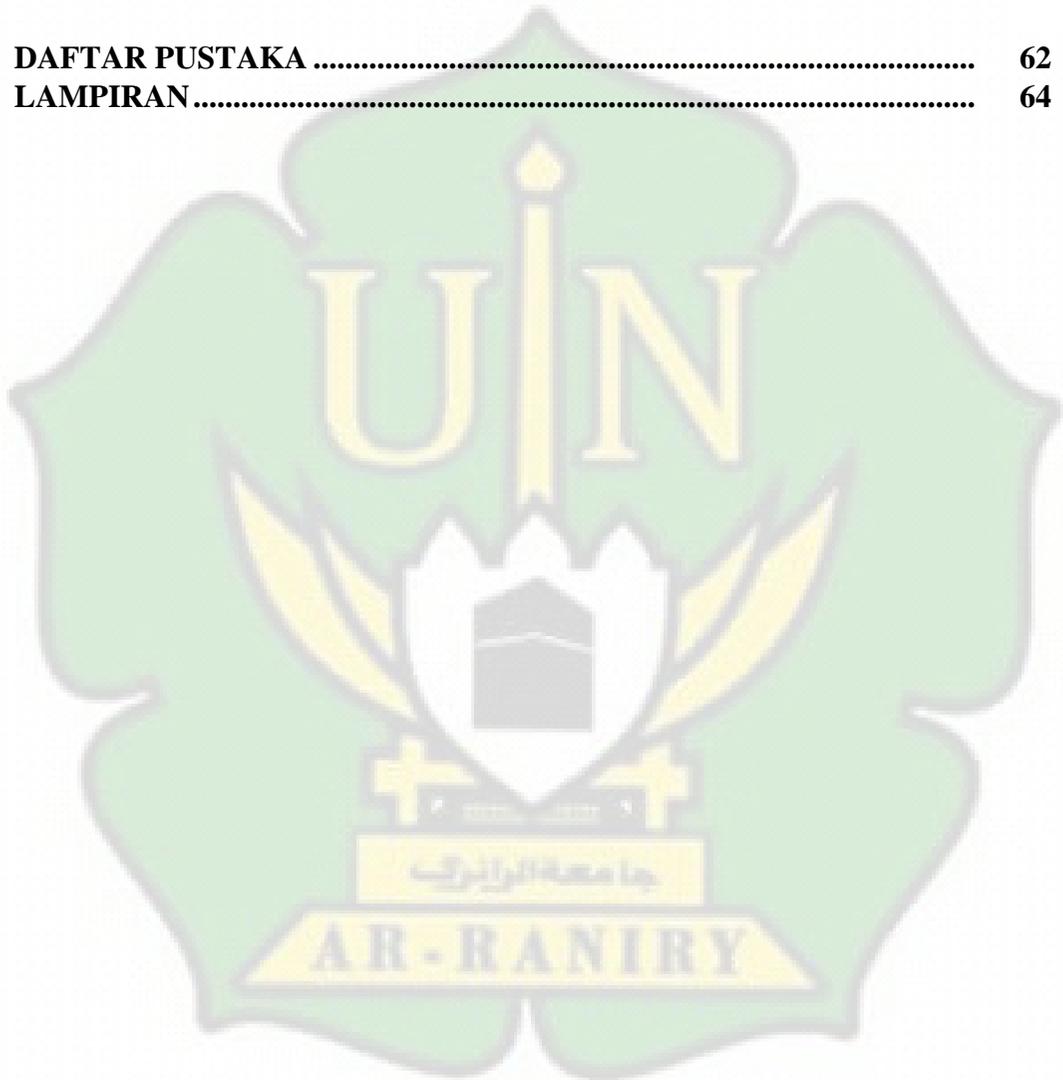
Lampiran 5 Dokumentasi Kegiatan Penelitian



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vix
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR ISI	xviii
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Penjelasan Isilah.....	9
E. Kajian Pustaka.....	11
F. Metode Penelitian.....	17
G. Sistematika Pembahasan	20
BAB DUA KONSEP UPAH DALAM AKAD <i>IJĀRAH ‘ALĀ AL-‘AMĀL</i>	21
A. Definisi dan Dasar Hukum <i>Ijārah ‘Alā al-‘Amāl</i>	21
B. Syarat dan Rukun <i>Ijārah ‘Alā al-‘Amāl</i>	31
C. Pendapat Fukaha tentang Bentuk dan Risiko Pekerjaan Pada <i>Ijārah ‘Alā al-‘Amāl</i>	36
D. Asas-asas dan Prinsip Keadilan Pada Penetapan Upah di Akad <i>Ijārah ‘Alā al-‘Amāl</i>	37
E. Sistem Penetapan upah dan Relavansinya dengan Tingkat Risiko Kerja pada Akad <i>Ijārah ‘Alā al-‘Amāl</i>	43
BAB TIGA TINGKAT KEADILAN UPAH KINERJA PADA DAY CARE BUSTAN AS-SOFA DENGAN RESIKO KERJANYA DALAM PERSPEKTIF AKAD <i>IJĀRAH ‘ALĀ AL-‘AMĀL</i>	45
A. Gambaran umum <i>Daycare</i> Bustan as-Sofa Kec. Syiah Kuala.....	45
B. Penetapan Klasifikasi Pekerja dan Tingkat Upahnya Pada <i>Daycare</i> Bustan as-Sofa	48
C. Kebijakan Keadilan <i>Daycare</i> Bustan as-Sofa Terhadap Klasifikasi Pekerja yang Berbeda.....	51

D. Perspektif Akad <i>Ijārah ‘Alā al-‘Amāl</i> Tentang Prinsip Keadilan Terhadap Upah Kinerja Pada Daycare Bustan as-Sofa.....	55
BAB EMPAT PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan hidup yang beraneka ragam menuntut setiap orang untuk bekerja keras, karena dengan usaha dan kreatifitas akan mendapatkan penghasilan yang dapat digunakan sebagai sarana guna memenuhi kebutuhan hidupnya juga keluarganya. Dalam hal ini setiap orang mempunyai kebebasan untuk memilih bekerja dan membuka usaha sendiri, bekerja dengan orang lain ataupun bekerja pada orang lain. Bekerja dengan orang lain merupakan bekerja untuk melakukan suatu usaha secara bersama-sama dengan orang lain. Adapun bekerja pada orang lain yaitu melakukan suatu pekerjaan di bawah kekuasaan orang yang memberikan pekerjaan yang disebut dengan buruh/pekerja. Pada saat ini banyak orang yang tidak mampu melakukan pekerjaannya sendiri sehingga meminta pihak ataupun orang lain untuk mengerjakannya dan akan diberikan upah sesuai dengan perjanjian awal.

Upah yang diterima oleh para pekerja merupakan suatu imbalan yang diberikan sesuai dengan porsi maupun jasa pekerjaan yang telah atau akan diselesaikan. Upah tersebut dinilai sebagai sebagai konsekuensi perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.¹ Besar kecilnya nilai upah suatu pekerjaan ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, upah tersebut diserahkan oleh pemberi pekerjaan kepada pekerja atau buruh dalam bentuk uang, hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja ataupun buruh berhak

¹Yusuf Qardhawi. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, terj. Zainal Arifin, (Jakarta: Gema Insani Pres, 1997), Cet ke-2, hlm. 103

menerima upah yang diwujudkan dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerjanya.²

Dalam Islam praktik upah disebut dengan istilah *ijārah ‘alā al-‘amāl*,³ merupakan suatu perjanjian upah-mengupah pekerja/buruh untuk melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu seperti membuat perabotan rumah tangga, membangun rumah, menggarap lahan perkebunan tertentu dan lain sebagainya. Perjanjian untuk memberikan upah atas jasa dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* bersifat mengikat bagi para pihak dan dapat diwariskan apabila salah satu pihak yang berakad wafat.⁴

Terkait hukum *ijārah* para ulama menyatakan kebolehan dengan dua penegasan yang berbeda. Pertama ulama Syafi’iyyah dan Hanabillah menegaskan ketentuan hukum kebolehan melakukan *ijārah* tetap berdasarkan pada suatu manfaat, serah terima, dan ganti yang diketahui kebolehan. Hal tersebut berarti apabila suatu barang atau jasa boleh digunakan dalam syariat, maka sesuatu tersebut boleh dijadikan *ijārah*. Terakhir ulama Hanafiah dan Malikiyyah dalam hal ini berpendapat bahwa *ijarah* merupakan akad perpindahan kemanfaatan yang bersifat mubah dalam waktu tertentu.⁵

Akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dipraktekkan dalam banyak sektor oleh masyarakat yang berbasis pada sektor jasa biasanya diaplikasikan dalam bentuk profesi dan juga pekerjaan perburuhan. Sebagai salah satu akad yang hadir

²Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan 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 peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan ».

³Mahmudatus Sa’diyah, Purwo Adi Wibowo & Uli Amrina (ed), *Fiqh Muamalah : Teori dan Praktik*, (Jawa Tengah : UNISNU PRES, 2019), ed.1 cet.ke-1, hlm.71

⁴Harun, *Fiqh Muamalah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), hlm. 125

⁵Wasilaturr Rohmaniyyah, Abd Wahed (ed), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019), hlm. 126

dalam *uqud al-musamma*⁶ dalam hal ini adalah akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* telah berkembang dan dapat diimplementasikan untuk berbagai profesi yang sesuai dengan perkembangan zaman. Secara transaksi, akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dapat di implementasikan dalam berbagai ragam sektor usaha yang mengandalkan jasa dalam bentuk *soft skill* dan *hard skill* seperti dokter, bankir, pekerja tambang, tukang perabot, pembuat mebel dan lain-lain.

Bentuk *ijarah* ini mirip dengan sewa di bisnis konvensional sehingga *ijārah* ini berusaha mempekerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Mu’jir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta’jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga, atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu’jir* mendapatkan upah (ujrah) atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta’jir* dan *musta’jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu’jir*. Misalnya, yang mengikat bersifat pribadi adalah menggaji pembantu rumah tangga, sedangkan yang bersifat serikat, yaitu sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak. (Seperti: buruh bangunan, tukang jahit, pengasuh bayi pada *day care*, an lain-lain).⁷

Untuk itu dalam konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* ini pihak *ajir* dan *musta’jir* harus memperoleh kesepakatan tersebut sehingga tidak menimbulkan perselisihan yang dapat menimbulkan pertentangan dan pemenuhan upah. Terutama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak-hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak. Untuk itu perlu dikaji tentang ketentuan hak-hak dan juga kewajiban-kewajiban *musta’jir*.

⁶ ‘Uqud al-musamma merupakan pembagian akad dalam bentuk akad yang memiliki nama yang telah ditentukan oleh syara’ dengan didasarkan pada dalil-dalil yang terperinci. Menurut fukaha, akad-akad yang dikategorikan sebagai uqud al-musamma di antaranya ‘*aqad al-bai*’, ‘*aqd al-ijarah*’, ‘*aqd al-wakalah*’, ‘*aqd al-musyarakah*’, ‘*aqd al-mudharabah*’ dan lain-lain, Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cetakan II, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 108, dan T.M. Hasbi Ash-shiddiqy, *Pengantar Fikih Muamalah*, Cetakan IV, (Jakarta: Pustaka Rezki Putra, 2001)

⁷ Laili Nur Amalia, *Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penerapan akad Ijarah Pada Bisnis Jasa Laundry*, “Jurnal Ekonomi Islam 5, no. 2(2015) : 178.

Dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl*, para pihak membuat kesepakatan baik secara lisan ataupun kontrak tertulis untuk menegaskan bentuk pekerjaan yang dilakukan secara spesifik termasuk menjelaskan cara pelaksanaan, dan berbagai kewajiban-kewajiban para pihak termasuk masa perjanjian kerja itu berlangsung karena tanpa menjelaskan waktu tertentu maka objek pekerjaannya menjadi tidak jelas. Demikian waktu pelaksanaan dan juga juga batas waktu pekerjaan tersebut berakhir juga menjadi salah satu prsyarat yang harus disepakati dalam *ma'qud 'alaih* akad *ijārah 'alā al-'amāl*. Fuqaha juga menegaskan bila tidak ada kejelasan objek kerja dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl* maka tentu saja bila salah satu rukunnya berupa *ma'qud 'alaih* tidak terlaksan dengans baik, maka memungkinkan munculnya perselisihan dan mengakibatkan rusaknya akad.⁸

Nilai upah untuk para pekerja dalam konsep akad *ijārah 'alā al-'amāl* ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan dan kelayakan. Penetapan nilai upah yang adil dalam Islam mempunyai dua makna. Pertama, adil dalam makna jelas dan transparan artinya nilai upah dan tata cara pembayaran upah pekerja.

Dilihat dari segi pekerjaan yang sifatnya pribadi, jika terdapat risiko atau kerusakan dalam seluruh bentuk pekerjaan yang dikerjakan itu menjadi tanggung jawab sendiri, namun para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa kerusakan atau kecacatan pada objek yang dikerjakan itu rusak karena tangannya sendiri bukan skibst kelalaian atau kesengajaan, maka pekerja teersebut tidak wajib ganti rugi. Tetapi jika kerusakan itu disebabkan karena kelalaian pekerja maka ia wajib ganti rugi. Dilihat dari pekerjaan yang bersifat untuk kepentingan orang banyak, misalnya tukang jahit, apabila seseorang melakukan kesalahan terhadap pekerjaannya atau pakaian yang dijahit oleh penahit itu rusak di tangannya, para ulama dalam hal ini berbeda pendapat dalam menafsirkannya. Imam Abu Hanifah, Zufar ibn Huzail. Ulama Hanabillah

⁸ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adillatuh*, Jiilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 393

dan Syafi'iyah, berpendapat bahwa jika adanya kerusakan terhadap pakaian yang sedang ia kerjakan bukan karena kelalaian atau kesengajaan dai tukang jahit, maka ia tidak boleh dituntut untuk ganti rugi terhadap barang yang rusak.

Abu Yusuf dan Muhammad ibn al-Hasan asy-Syaibani berpendapat bahwa pekerja atau yang mempunyai jasa untuk kepentingan orang banyak harus mempertanggung jawabkan atas risiko terhadap objek yang sedang dikerjakan, baik disengaja maupun tidak disengaja, kecuali kerusakan itu timbul karena tidak bisa menghindari akan terjadinya risiko diluar batas kemampuannya misalnya karena banjir besar, kecelakaan atau kebakaran. Ulama Malikiyyah berpendapat apabila kerusakan yang ia perbuat membekas pada barang yang sedang atau telah dikerjakan, seperti laundry, tukang bengkel, tukang bangunan baik disengaja maupun tidak sengaja, apabila terjadi kecacatan pada objek ditangannya maka menjadi tanggungjawab mereka dan wajib diganti.⁹

Jika kewajiban dari pekerja sudah dipenuhi terhadap pekerjaannya, maka untuk itu hak pekerja tidak boleh diabaikan tanpa memberikan gaji sesuai waktu yang diwajibkan untuk memenuhi haknya sebagai pekerja. Sepanjang ia tidak menyalahi mengerjakan pekerjaan diwajibkan kepadanya, karena ia disewa sebagai pekerja, serta diberi gaji. Pekerja tidak berhak mendapat bayaran gaji secara penuh walau terpaksa terjadi penundaaan waktu pembayaran gaji. Tidak boleh dikurangi dari jumlah yang sudah diperjanjikan. Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka, kecuali syarat-syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan, karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Risiko

⁹ Syaikh, Ariyadi dan Norwili, *Fiqh Muamalah Memahami Konsep dan Dialektual Kontemporer* (Yogyakarta: K-Media, 2020), h 142-143

kerja juga erat kaitannya dengan nilai upah, karena tingkat upah dapat berbeda sehubungan dengan besar kecilnya risiko atau kemungkinan mendapat kecelakaan di lingkungan pekerjaan. Semakin tinggi mendapat risiko, semakin tinggi tingkat upah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Rini yang merupakan sekretaris pada yayasan *day care* Bustan As-Sofa. Menurut Rini sistem kerja di *day care* Bustan As-Sofa selalu menerapkan prinsip-prinsip kerja yang berorientasi pada kebutuhan anak, melihat pola perkembangan pada anak asuh, tidak hanya itu anak-anak juga diajarkan untuk berinteraksi satu sama lain. Menurut Rini, sistem kerja di *day care* tersebut sangatlah mudah, dikarenakan banyak fasilitas yang diberikan oleh pihak yang berwenang mengelola *day care* tersebut. Para pekerja semuanya berjumlah 4 orang yang bertugas sebagai staf pengasuh sekaligus menjaga dan mengawasi anak-anak dalam segala hal, mulai dari makan, tidur sampai mandi. Rini juga mengatakan sistem penitipan pada *day care* Bustan As-Sofa terbagi menjadi dua, yaitu sistem penitipan Full day yang diselenggarakan selama satu hari penuh dari jam 07.20 sampai dengan 17.30 yang dititipkan sewaktu-waktu maupun secara rutin/setiap hari. Dan *day care semi day/half day*, diselenggarakan selama setengah hari mulai dari jam 07.20-14.00 atau 12.00-17.00.

Dalam menjalankan tugasnya, para pekerja cenderung terikat dan tidak banyak waktu luang, bahkan pekerja tidak dibenarkan memainkan *smartphone* saat sedang mengasuh anak, kecuali dalam keadaan tertentu. Peraturan ini dibuat agar pekerja dapat fokus terhadap anak asuhnya, dikarenakan yang dijaga adalah anak-anak yang usia rata-rata masih di bawah 1 tahun sehingga kerjanya lebih ekstra dari pagi hingga sore. Karena sistem pengasuhan di *day care* Bustan As-Sofa adalah satu orang pengasuh untuk 2-3 orang anak, yang terdiri dari dua balita dan seorang bayi yang berusia 4-7 bulan, pembagian ini

ditetapkan oleh kepala Yayasan *Daycare* Bustan As-Sofa untuk meminimalisir terjadinya risiko dalam bekerja.¹⁰

Menurut Raihan, admin Yayasan *Day care* Bustan As sofa, para pekerja setiap harinya diharuskan melakukan pengabsenan terhadap anak-anak di As sofa guna untuk melaporkan jumlah anak yang hadir di pagi hari dan harus melaporkannya kepada Kepala Yayasan Bustan As sofa Aceh dengan menggunakan bukti foto yang dikirimkan melalui *smartphone* oleh admin Yayasan. Raihan juga mengatakan bahwa untuk waktu kerja telah dijadwalkan, sehingga admin harus membuat laporan dan mengirimkannya setiap akhir bulan kepada Yayasan Bustan as Sofa pusat yang ada di Malaysia.¹¹

Kemudian ada juga Zumara, karyawan Yayasan As sofa, menyatakan bahwa saat jam kerja berlangsung mereka disediakan fasilitas yaitu sebuah rumah yang sangat layak untuk dihuni saat bekerja meskipun para pekerja tidak ada yang tinggal di yayasan Bustan as Sofa dikarenakan jarak rumah yang dekat dengan Yayasan. Zumara juga mengatakan selain melaporkan kehadiran anak-anak, jadwal kehadiran para pekerja juga harus terhitung, mulai dari jam masuk sampai selesai bekerja. Hal ini dilakukan sesuai dengan permintaan dari Kepala Yayasan Bustan As sofa. Disamping pekerjaan mereka sebagai staf pengasuh di *day care*, mereka juga bertugas untuk membersihkan *day care*, mulai dari halaman, teras, kamar, tempur bermain, dapur serta kamar mandi. Karena kebersihan lingkungan *day care* juga berpengaruh terhadap keselamatan balita, dan meminimalisir terjadinya risiko saat bekerja, terutama bayi yang memasuki usia satu tahun yang kerap belajar berjalan dan mencoba sesuatu yang baru disekelilingnya, oleh karena itu¹²

¹⁰ Wawancara dengan Rini, Pekerja di Yayasan *Daycare* Bustan as-Sofa, pada tanggal 4 Juli 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

¹¹ Wawancara dengan Raihan, Pekerja di Yayasan *Daycare* Bustan as-Sofa, pada tanggal 4 Juli 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

¹² Wawancara dengan Zumara, Pekerja di Yayasan *Daycare* Bustan as-Sofa, pada tanggal 4 Juli 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

Mengenai kontrak dari pihak Yayasan, Rina sebagai salah seorang staf pengasuh mengatakan bahwa ia dan rekan kerja lainnya tidak dikontrak pertahun melainkan perbulan, hal ini dikarenakan *Day care* Bustan As-Sofa Aceh baru berjalan selama 2 tahun dan kontraknya sudah ada, akan tetapi secara lisan dan kemudian disetujui oleh kedua belah pihak. Rina juga mengatakan bahwa pihak Yayasan memiliki wewenang untuk memutuskan kontrak para pekerja apabila pekerja tersebut melanggar aturan-aturan yang diberikan oleh pihak Yayasan, seperti lalai dalam menjaga anak-anak, sibuk bermain handphone, dan melantarkan anak-anak.¹³

Adapun mengenai pemberian upah atau gaji para pekerja, Ilida yang merupakan salah seorang staf pengasuh, mengatakan bahwa upah (gaji) mereka dibayar tepat pada tanggal gajian dan dibayar langsung oleh pihak Yayasan Bustan As sofa Malaysia setiap satu bulan sekali yang dikirimkan melalui rekening kepala yayasan As sofa cabang Aceh, yakni Dr. Dicki Wirianto, baru kemudian kepala yayasan memberikan gaji kepada para karyawan. Ilida mengatakan bahwa besaran gaji mereka tergantung dari berapa jam dan berapa hari mereka bekerja dalam sebulan dan besaran upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan dengan pihak yayasan yang bertanggungjawab atas *day care* tersebut.¹⁴

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengasumsi bahwa upah kinerja pada *day care* dengan risiko kerjanya belum sesuai dengan perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* oleh karena itu penulis tertarik meneliti lebih lanjut tentang

“Analisis Keadilan Upah Kinerja pada *Day care* dengan Risiko Kerjanya dalam Perspektif Akad *Ijārah ‘Ala ‘Alā-‘Amāl* (Studi Penelitian pada *Day care* Bustan as-Sofa Kec. Syiah Kuala).

¹³ Wawancara dengan Rina, Pekerja di Yayasan *Daycare* Bustan as-Sofa, pada tanggal 4 Juli 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

¹⁴ Wawancara dengan Ilida, Pekerja di Yayasan *Daycare* Bustan as-Sofa, pada tanggal 4 Juli 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana penetapan klasifikasi pekerja dan tingkat upahnya pada *Day care* Bustan as-Sofa?
- b. Bagaimana kebijakan keadilan upah *Day care* Bustan as-Sofa terhadap klasifikasi pekerja yang berbeda?
- c. Bagaimana perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* tentang prinsip keadilan upah kinerja pada *Day care* Bustan as-Sofa?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis memformulasikan tujuan penelitian sebagai arah pencapaian dari penelitian yang penulis lakukan ini. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penetapan klasifikasi pekerja dan tingkat upahnya pada *Daycare* Bustan as-Sofa
2. Untuk mengetahui kebijakan keadilan upah *Daycare* Bustan as-Sofa terhadap klasifikasi pekerja yang berbeda
3. Untuk menganalisis perspektif *ijārah ‘alā al-‘amāl* tentang prinsip keadilan upah kinerja pada *Daycare* Bustan as-Sofa

D. Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah dalam skripsi ini penulis paparkan berupa rangkaian kata dan frase dari judul skripsi ini dengan tujuan untuk memudahkan penulis memahami substansi dari rangkaian kata yang penulis format dalam bentuk judul sehingga dengan penjelasan istilah ini penulis dapat memahami variabel penelitian dengan jelas dan juga fokus. Penjelasan istilah ini penulis paparkan dalam bentuk frase yang terdiri dari:

1. Analisis

Arti dari kata analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya. Pengertian analisis

yaitu penjabaran dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam berbagai macam komponennya dengan maksud agar kita dapat mengidentifikasi atau mengevaluasi berbagai macam masalah yang akan timbul pada sistem, sehingga masalah tersebut dapat ditanggulangi, diperbaiki atau juga dilakukan pengembangan. Kata analisis sendiri berasal dari kata analisa, dimana penggunaan pada kata ini mempunyai arti kata yang berbeda tergantung bagaimana kita meletakkan kata ini.¹⁵

2. Keadilan

Adil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online adalah sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak pada yang benar dan tidak sewenang-wenang. Sementara keadilan dapat diartikan sebagai suatu sifat atau perbuatan atau perlakuan yang adil.¹⁶

3. Upah

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).¹⁷ Sedangkan yang dimaksud penulis adalah imbalan bagi pekerja pada *day care*.

4. *Day care*

Day care adalah salah satu sarana pengasuhan anak dalam kelompok biasanya dilakukan pada saat jam kerja. *Day care* adalah upaya untuk mengasuh anak-anak yang kurang dapat menerima asuhan orang tua secara lengkap, bukan untuk menggantikan tugas orang tua dalam mengasuh anak.¹⁸

¹⁵ <https://elib.unikom.ac.id>, Arti Kata Analisis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Diakses pada tanggal 5 jul, 2022

¹⁶ <http://web.id>, Arti kata Keadilan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses melalui situs:<https://kbbi.web.d/Keadilan> pada tanggal 30 mei 2022

¹⁷ Vethzal Rizai. *Islamic Human Capital*. (Jakarta: Raja Grafindo. 2009). Hlm. 802

¹⁸ Patmonodewo Pengertian *Day care* (2003:77)

5. Risiko

Definisi risiko menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan.¹⁹

6. *Ijarah 'alā al-'amāl*

ijarah 'alā al-'amāl adalah ijarah yang bersifat pekerjaan artinya, ijarah ini berusaha memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Mu'jir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa, dan lain-lain. Kemudian *Musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu yang telah disepakati antara keduanya. *Mu'jir* mendapatkan upah (*ujrah*) atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'jir*.²⁰

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka sangat penting dibuat dalam setiap karya ilmiah termasuk skripsi untuk pemetaan dan pendataan terhadap temuan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk menghindari pengulangan, duplikasi dan plagiasi sehingga otentisitas penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penelitian membahas tentang "*Analisis Keadilan Upah Kinerja pada Day care dengan Risiko Kerjanya dalam Perspektif Akad Ijarah 'alā al-'amāl (studi Penelitian pada Day care Bustan As-Sofa Kecamatan Syiah Kuala)*", judul ini secara umum telah dibahas oleh peneliti sebelumnya namanya secara khusus memiliki perbedaan variabel penelitian ini memfokuskan pembahasan pembahasan tentang keadilan upah kinerja dan risiko kerja pada *Day care Bustan As-Sofa Kecamatan Syiah Kuala*, yang secara karakteristik dan

¹⁹ KBBI *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000) Diakses pada Tanggal 30 Mei 2022

²⁰ Yazid Afandi, "*Fiqih Muamalah dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah*", hlm: 188

objektivitasnya berbeda dengan peneliti sebelumnya. Untuk lebih jelas perbedaan tersebut berikut ini penulis paparkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan penulis jelaskan perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian lainnya yaitu sebagai berikut: Pertama " *Responsibilitas Pekerja di Wahana Impian Malaka 69 dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Upah dalam Perspektif Akad ijarah 'alā al-'amāl (studi kasus di Wahana Impian Malaka 69)* yang ditulis oleh Rizkina, mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tahun 2020. Skripsi ini ditulis dengan rumusan masalah bagaimana responsibilitas pekerja di Wahana Impian Malaka 69, bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan tingkat upah yang ditetapkan oleh pihak manajemen Wahana Impian Malaka 69, dan bagaimana tinjauan konsep ijarah bi al-'amal terhadap responsibilitas pekerja di Wahana Impian Malaka 69. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, rasionalisasi upah pekerja yang ditetapkan oleh Wahana Impian Malaka 69 berbentuk fleksibel sesuai skill pekerja. Dan kinerja buruh di Wahana Impian Malaka 69 sudah sesuai dengan upah yang dibayarkan, upah yang dibayarkan sesuai dengan kinerja dan risiko kecelakaan kerja. Adapun tinjauan konsep ijarah bi al-'amal terhadap responsibilitas pekerja di Wahana Impian Malaka 69 berdasarkan analisis penulis dalam penelitian ini sudah sesuai dengan rukun dan syarat dalam akad ijarah bi al-'amal.

Dan penelitian ini menunjukkan bahwa standarisasi upah pekerja di Wahana Impian Malaka 69 sudah sesuai dengan responsibilitas pekerja, namun jika ditinjau dari segi hukum positif, upah yang dibayarkan oleh manajemen Wahana Impian Malaka 69 belum sesuai dengan UMP yang ditetapkan Gubernur Aceh yang berlaku sejak November 2019.²¹ Skripsi diatas fokus penelitiannya yaitu responsibilitas pekerja dan pengaruhnya terhadap tingkat

²¹ Rizkina, " *Responsibilitas Pekerja di Wahana Impian Malaka 69 dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Upah dalam Perspektif Akad ijarah bi al-'amal (studi kasus di Wahana Impian Malaka 69)*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas islam Negeri Ar-Raniry, 2020.

upah pada Wahana Impian Malaka 69 sedangkan penelitian yang penulis lakukan berfokus pada keadilan upah kinerja pada *Day care* dengan risiko kerja. Secara objek jelas berbeda karena penelitian yang penulis lakukan memiliki fokus pada keadilan upah, sistem kerja, korelasi kerja risiko dan tanggung jawab pekerja terhadap anak-anak asuh di *Day care* Bustan As-Sofa Kecamatan Syiah Kuala.

Kedua "*Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemotong Padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie*" yang ditulis oleh Cut Mirna mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum pada tahun 2018. Skripsi ini ditulis dengan rumusan masalah bagaimana sistem penetapan besaran upah jasa pekerja traktor pemotong padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan (UPJA) sejahtera?, bagaimana praktik pengupahan pekerja traktor pemotong padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan?, serta apakah praktik pengupahan Usaha Pelayanan Jasa Alsintan sudah sesuai dengan hukum Islam?. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian, sistem penetapan besaran upah jasa pekerja traktor pemotong padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan (UPJA) Sejahtera didasarkan pada kondisi lapangan dan berdasarkan skill para pekerja. Akan tetapi pengupahan pekerja traktor pemotong padi ditanggguhkan oleh lembaga UPJA yang seharusnya dibayar berdasarkan perjanjian yaitu setelah selesainya pekerjaan, sebagaimana dijelaskan dalam hukum Islam. Pengupahan pekerja Usaha Pelayanan Jasa Alsintan (UPJA) Sejahtera belum sesuai dengan hukum Islam, dikarenakan mengandung unsur kezaliman dari salah satu pihak terutama pekerja traktor pemotong padi di UPJA.²² Perbedaan pada substansi dari penelitian Cut Mirna dengan penelitian penulis dapat dilihat

²² Cut Mirna, "*Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemotong Padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie*", Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018.

dari segi tinjauannya. Penelitian yang dilakukan oleh Cut Mirna ditinjau dalam perspektif akad ijarah sedangkan penelitian yang penulis lakukan ditinjau dari akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*.

Ketiga, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Praktik Pengupahan Anak Buah Kapal (ABK) Tanpa Ketentuan (Studi pada Dermaga II Desa Wayjelai Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus)* skripsi ini ditulis oleh Riska Anggraini mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2021. Skripsi ini ditulis dengan rumusan masalah bagaimana praktik pengupahan ABK dan bagaimana hukum ekonomi syariah tentang praktik pengupahan ABK pada Dermaga II Desa Wayjelai Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa dalam praktik pengupahannya tidak ada ketentuan mengenai nominal upah yang harus diterima anak buah kapal, dan terkadang terjadi penundaan pembayaran. Pemberian upah sesuai dengan kehendak pemilik kapal. Berdasarkan hukum ekonomi syariah, hal ini tidak dibenarkan, sebab dalam praktik pengupahan yang terjadi di Dermaga II Desa Wayjelai Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus, tidak terpenuhinya rukun dan syarat ujah yaitu harus menetapkan atau harusbada kesepakatan jumlah upah yang harus dibayarkan pemilik kepada anak buah kapal.²³ Penelitian yang ditulis oleh saudari Riska Anggraini tentunya berbeda dengan yang penulis tulis. Perbedaannya dapat dilihat dari segi subjeknya yang berbeda, saudari Riska Anggraini subjeknya adalah anak buah kapal (ABK) sedangkan subjek penelitian yang penulis lakukan berfokus pada keadilan upah kinerja pada *Day care* Bustan As-Sofa di Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh.

Keempat, *Pelaksanaan Upah Bagi Buruh Tani Dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kasus Nagari Sibarambang Kecamatan X Koto Diatas*

²³ Riska Anggraini, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Praktik Pengupahan Anak Buah Kapal (ABK) Tanpa Ketentuan (Studi pada Dermaga II Desa Wayjelai Kecamatan Kotaagung Kabupaten Tanggamus)*, Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021.

Kabupaten Solok), skripsi yang ditulis oleh Fitri Syamsuryani mahasiswi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Batusangkar pada tahun 2019. Skripsi ini ditulis dengan rumusan masalah bagaimana pelaksanaan upah bagi buruh tani di Nagari Sibarambang Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa: Pelaksanaan pengupahan bagi buruh tani di Nagari Sibarambang Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok merupakan akad *ijārah* yang terjadi antara Mu'jir dan Musta'jir dengan melaksanakan perbedaan pemberian upah kepada buruh tani. Pelaksanaan upah bagi buruh tani perempuan dan laki-laki, anak-anak dengan dewasa, sudah menikah dengan petani yang belum menikah. Dari macam-macam petani tersebut upah yang mereka terima berbeda-beda yang dilihat dari jenis kelamin mereka, usia, dan tanggung jawab. Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap pengupahan bagi buruh tani di Nagari Sibarambang Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok pelaksanaan pengupahan diperbolehkan meskipun di dalam upah terdapat ketidakjelasan dari pembayaran upah tersebut kepada masing-masing buruh tani. Apabila dilihat dari praktek pengupahan di Sibarambang sudah terpenuhi syarat dan rukun dari *ijārah*. Akan tetapi pelaksanaan tersebut menjadi tidak sempurna, yang disebabkan karena dasar-dasar muamalah tidak terpenuhi salah satu dasar muamalah tersebut adalah ketidakadilan dalam pembayaran upah namun dengan prinsip kekeluargaan dan kebersamaan yang ditanamkan oleh masyarakat Sibarambang sangat kuat sehingga kedua belah pihak tidak memperbesar masalah tersebut. Masing-masing pihak saling rela dan menerima dari setiap hasil usaha yang mereka peroleh.

Selain itu pelaksanaan pengupahan bagi berbagai macam buruh tani di Nagari Sibarambang Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok dilaksanakan sesuai dengan kebiasaan masyarakat, sehingga menjadi sumber hukum yang

diperbolehkan.²⁴ Penelitian yang dituliskan oleh saudari Fitri Syamsuryani memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Syamsuryani membahas sistem upah buruh tani secara umum sedangkan penelitian yang penulis lakukan membahas analisis keadilan kinerja dengan risiko kerja pada *Day Care* menurut perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*

Kelima, “Sistem Kerja dan Pengupahan Pada Pengelolaan Waduk Keliling di Kecamatan Kuta Cot Glien Menurut Perspektif Akad *Ijārah ‘alā al-‘amāl* (Studi pada Waduk Keliling Kecamatan Kuta Cot Glien)”, yang diteliti oleh Ichsan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kerja dan pengupahan pada pengelolaan waduk. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada sistem dan objek. Penelitian ini membahas mengenai sistem kerja dan pengupahan pada pengelolaan waduk menurut akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, sedangkan penelitian yang penulis lakukan membahas tentang analisis keadilan upah kinerja dengan risiko kerja pada *Day Care* menurut perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*.

Dari semua pembahasan diatas mengenai kajian pustaka, penulis tidak menemukan adanya objek yang sama dengan penelitian yang akan penulis teliti tentang analisis keadilan upah kinerja dengan risiko kerja pada *Day Care* Bustan As-Sofa di Kec. Syiah Kuala. Beberapa karya ilmiah diatas membahas tentang analisis sistem upah dan kontrak kerja namun penelitian ini lebih menekankan pada kebijakan keadilan upah kinerja dengan risiko kerja pada *Day Care*. Oleh karena itu penulis memfokuskan pada permasalahan ini untuk penulis jadikan sebuah skripsi sebagai tugas akhir dari jenjang strata satu (S1).

²⁴ Fitri Syamsuryani, *Pelaksanaan Upah Bagi Buruh Tani Dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kasus Nagari Sibarambang Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok)*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, 2019

F. Metodologi Penelitian

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

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan penelitian sosiologis (empiris). Dengan penelitian ini, penulis akan melakukan pengamatan dan wawancara secara langsung dengan masyarakat, terutama pemilik Yayasan daycare Bustan As Sofa dan para pekerjanya di Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini bersifat kualitatif dan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode penelitian yang nantinya akan menjelaskan kondisi atau peristiwa yang terjadi sekarang ini, dengan tujuan untuk membuat deskripti (penggambaran) secara sistematis, factual dan akurat berdasarkan fakta, serta hubungannya antara fenomena yang ingin diselidiki²⁵. Penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dengan menganalisis tentang keadilan upah kinerja pada *day care* dengan risiko kerjanya dalam perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek kajian, baik itu data primer maupun sekunder, penulis menggunakan metode *library research* (penelitian kepustakaan) dan *field research* (penelitian lapangan).

²⁵ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 63.

a. Metode penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu suatu metode pengumpulan data sekunder dengan cara menggunakan buku bacaan, membaca, menelaah serta mempelajari buku-buku, kitab-kitab, artikel-artikel, media masa, media internet dan bahan kuliah yang terkait dengan objek penelitian yang diteliti. Kemudian dikategorikan sesuai data yang terpakai untuk menuntaskan karya ilmiah ini sehingga mendapatkan hasil yang valid.

b. Metode Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu mengumpulkan data primer dan merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap objek pembahasan yang menitik beratkan pada kegiatan langsung, yaitu dengan mendapatkan data langsung dan mewawancarai dari staf pengasuh pada *day care* Bustan As-Sofa Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh. Sedangkan objek penelitian ini adalah analisis keadilan upah kinerja pada *day care* dengan risiko kerjanya dalam perspektif akad *ijārah 'alā al-'amāl*.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data adalah bahan keterangan suatu objek penelitian yang diperoleh dari lokasi penelitian. Untuk mendapatkan data yang sesuai dari penelitian ini maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data *interview* (wawancara) dan observasi.

a. *Interview* (wawancara)

Metode wawancara merupakan pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara peneliti dengan responden.²⁶ Teknik wawancara yang dimaksud adalah teknik yang mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecah masalah tertentu sesuai data yang didapat. Pengumpulan data dalam

²⁶ Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi; Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 136

teknik ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung secara lisan dan tatap muka kepada responden yang dapat memberi informasi kepada penulis. Dalam penelitian ini yang akan di wawancarai adalah staf pengasuh pada *day care* Bustan As-Sofa

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pengawasan yang dilakukan secara seksama dan sistematis atau proses pencatatan pola perilaku subjek, objek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Adapun jenis Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan, yaitu observer tidak terlibat dalam kegiatan atau peristiwa yang dilakukan oleh orang yang diobservasi atau objek Observasi. hanya saja peneliti melakukan pengamatan terhadap kebenaran data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan pekerja *day care* Bustan As-Sofa.

4. Instrumen Pengumpulan Data

Dari teknik pengumpulan data yang penulis lakukan, maka masing-masing penelitian menggunakan instrumen yang berbeda-beda. Untuk teknik wawancara penulis menggunakan instrumen kertas, alat tulis, dan *mobile phone* untuk mendapatkan data dari responden.

5. Analisis Data

Analisis data yang penulis lakukan untuk memahami keseluruhan data yang telah terkumpul. Data yang diperoleh baik melalui interview maupun dokumentasi akan diproses dalam bentuk analisis data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Klasifikasi data

Setelah data dikumpulkan selanjutnya diklasifikasi dalam bentuk data sekunder dan data primer yang secara terstruktur akan disusun dalam penulisan karya ilmiah ini sesuai dengan urutan bab.

b. Interpretasi data

Pada Interpretasi data penulis melakukan penafsiran, analisis, dan pemaparan seluruh data yang telah diperoleh dalam bentuk naratif sebagai langkah penyajian data kualitatif. Dengan interpretasi ini penulis dapat menyajikan data yang valid untuk keseluruhan informasi penting pada karya ilmiah ini.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini penulis akan memaparkan isi kandungan karya ilmiah agar mudah dipahami secara utuh, maka penulis menuangkan pokok-pokok pikiran dari karya ilmiah ini dalam sistematika penulisan yang terdiri dari 4 (empat) bab, yang tersusun sebagai berikut:

Bab satu merupakan pendahuluan yang meliputi tentang beberapa hal yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan landasan teoritis yang terdiri dari pengertian *ijārah ‘alā al-‘amāl*, landasan hukum *ijārah ‘alā al-‘amāl*, syarat dan rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl*, macam-macam *al-ijārah*, penetapan upah dan jenis-jenis upah, dan sistem penetapan upah dalam Islam.

Bab ketiga mencakup pembahasan yang terdiri dari profil *daycare* Bustan as-Sofa Kec. Syiah Kuala, penetapan klasifikasi pekerja dan tingkat upahnya pada *daycare* Bustan as-Sofa, kebijakan keadilan *daycare* Bustan as-Sofa terhadap klasifikasi pekerja yang berbeda, perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* tentang prinsip keadilan terhadap upah kinerja pada *daycare* Bustan as-Sofa.

Bab empat merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan juga terdapat saran-saran yang dianggap perlu oleh penulis untuk di perhatikan.

BAB DUA

KONSEP UPAH DALAM AKAD *IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMĀL*

A. Definisi dan Dasar Hukum *Ijārah 'Alā al-'Amāl*

1. Pengertian *Ijārah 'Alā al-'Amāl*

Ijārah 'alā al-'amāl merupakan transaksi terhadap pemanfaatan jasa atau *skill* seseorang secara komersil, dalam artian pemanfaatan tersebut buksan secara cuma-cuma tetapi harus membayar sebagai imbalan yang diberikan atas tenaga atau *skill* yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain. Namun sebelum penulis menjelaskan secara detil tentang akad *ijārah 'alā al-'amāl* ini, penulis akan menjelaskan konsep dasar *ijārah* terlebih dahulu sebagai konsep utama dari akad yang telah dibahas secara detil oleh fuqaha.

Kata *ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwād* yang artinya ialah ganti dan upah dalam bahasa Indonesia.²⁷ *Ijārah* termasuk salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam bentuk kontrak kesepakatan sewa menyewa dan penggunaan jasa baik dalam bentuk tenaga maupun *skill* yang memiliki konsekuensi dalam upah yang dapat dijadikan pendapatan untuk kebutuhan hidup.²⁸ Dengan demikian *ijārah* memiliki dua objek yang berbeda yang dapat digunakan baik dalam bentuk pemanfaatan barang maupun *skill* ataupun tenaga.

Menurut ulama Hanafiyah, *ijārah* 'adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta. Ulama Hanafiyah berpendapat, bahwa akad *ijārah 'alā al-'amāl* adalah suatu akad yang bermakna manfaat yang dituju tertentu, bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan dengan cara memberi imbalan tertentu..²⁹

²⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Cet, 9, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.114

²⁸ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet, 2, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm.228.

²⁹ Abdulrahman Al Jazairi, *al Fiqh 'Ala Madzhab Arba'ah* (terj Mohammad Zuhri, Achmad Chumaidi dan Mohammad Ali Hasan Umar), (Semarang: CV, Asy-Syifa, 1994), hlm 166

Ulama mazhab Malikiyah menyatakan, bahwa akad *ijārah* adalah suatu nama akad yang bermakna pemanfaatan suatu objek yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.³⁰

Hanabilah berpendapat, *ijārah* adalah akad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh *syara'* dan diketahui besarnya dalam waktu tertentu dengan imbalan yang diketahui.³¹

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan imam mazhab di atas dapat diketahui bahwa definisi *ijārah* ini memiliki fokus pembahasan yang sama yaitu pada objek akad *ijārah* ini, namun dalam hal ini para ulama sepakat menyatakan bahwa objek akad *ijārah* ada dua yaitu: manfaat atas barang baik *mal manqul* maupun *mal ghair manqul*, dan juga manfaat atas jasa atau tenaga yang diberikan oleh pihak pekerja kepada pihak yang memperkerjakannya.

Nasroen Haroen dalam bukunya Fiqh Muamalah menjelaskan bahwa *ijārah* adalah salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak atau menjual jasa perhotelan dan jasa lain sebagainya.³²

Untuk memperoleh gambaran lebih jelas tentang akad *ijārah* ini baik dari sisi *ijārah 'alā al-'amāl* maupun *ijārah 'alā al-manafi'* berikut ini penulis turut memaparkan beberapa pendapat ulama kontemporer, seperti yang dikemukakan oleh Hasbie Ash-Shiddiqie yang menjelaskan konsep *ijārah* dalam bukunya Pengantar Fiqh Muamalah, bahwa akad *ijārah* yaitu transaksi dengan objeknya adalah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan sama dengan menjual manfaat.³³

Menurut Syihabuddin dan 'Umairah yang dikutip oleh Hendi Suhendi bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* adalah akad atas manfaat yang diketahui

³⁰ *Ibid.*, Hlm. 170

³¹ Ibnu Rusd, *Bidayatul Mujtahid*, hlm. 92

³² Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet II, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm.

³³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2014), hlm 114-115

dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui saat itu.³⁴

Selanjutnya dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah ditetapkan bahwa *ijārah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran, *ijārah* dapat juga diartikan dengan *lease contract* dan juga *hire contract*, karena itu *ijārah* dalam konteks perbankan syariah adalah suatu *lease contract*. *Lease contract* adalah suatu lembaga keuangan menyewakan peralatan (*equipment*), baik dalam bentuk sebuah bangunan maupun barang-barang seperti mesin, pesawat terbang dan lainnya.³⁵

Dalam Fatwa DSN MUI NO:09/DSN-MUI/2000 dan No 112/DSN-MUI/IX/2017, memaknai *ijārah* sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah.³⁶

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan makna konkret dari *ijārah* adalah menukar sesuatu dengan disertai adanya imbalan, ataupun upah-mengupah yang didasari oleh kerelaan kedua belah pihak. Dalam hal ini para ulama tidak membedakan secara jelas tentang akad *ijārah* dari sisi objek secara detil, karena pada prinsipnya akad *ijārah* merupakan pertukaran manfaat atas barang dan jasa/skill yang dimiliki seseorang yang digunakan untuk kepentingan pihak lain dengan imbalan jasa tertentu.

Substansi penting yang dapat diambil dari beberapa definisi tentang *ijārah* bahwa pada prinsipnya akad *ijārah* ini memiliki dua objek kajian yang luas, yaitu:

1. Objek *ijārah* berupa manfaat atas barang, baik barang bergerak maupun barang tidak bergerak. Untuk objek *ijārah* seperti ini ulama fiqh, mengistilahkan yaitu *ijārah 'alā manafi'*.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 115

³⁵ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 247

³⁶ Andi Soemitra, *Hukum Ekonomi Syaria'ah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), Ed-1, hlm 40

2. Objek *ijārah* berupa tenaga atau skill yang diperoleh dari seseorang yang sengaja dipekerjakan dengan syarat-syarat yang telah disepakati pada saat dilakukan. Untuk objek *ijārah* seperti ini ulama fiqh, mengistilahkan *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Pemanfaatan akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* harus memiliki penjelasan dan spesifikasi yang konkrit karena relatifitas pada *ijārah ‘alā al-‘amāl* ini sangat tinggi sehingga berbeda dengan objek *ijārah ‘alā manafi*, yang dapat dinyatakan pemanfaatan objeknya cenderung terbatas. Oleh karena itu pada akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* ini spesifikasi pekerjaan harus diketahui dan disepakati oleh para pihak sebelum pekerjaan dilakukan, hal tersebut penting dilakukan untuk menghindari munculnya perbedaan pendapat di kalangan para pihak.

Dalam skripsi ini akan dibahas secara luas dan mendalam tentang *ijārah ‘alā al-‘amāl* sebagai konsep kajian untuk membahas tentang variabel penelitian ini. Dalam hal ini penulis akan mengetengahkan beberapa pendapat ulama tentang konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* yang pembahasannya dan analisisnya dalam beberapa sub bab.

Fokus kajian skripsi ini adalah pada konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl*, adalah suatu akad untuk mempekerjakan seseorang pada pekerjaan tertentu atau menggunakan jasanya untuk kepentingan komersil yang memiliki benefit secara finansial terutama bagi pihak pekerja atau yang menghasilkan jasa tersebut kepada orang yang memberinya pekerjaan. Secara konseptual, orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* atau tenaga kerja yang secara tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukannya memiliki dua kategori yang jelas, yaitu:

- a. *Ajir* (tenaga kerja) khusus, yaitu tenaga kerja atau konsultan ahli yang bekerja pada satu orang atau perusahaan tertentu untuk jangka waktu yang disepakati dan jenis pekerjaan juga ditetapkan *fix* sesuai dengan kesepakatan dalam akad. Dalam hal ini, pihak pekerja tersebut terikat kontrak secara tetap hanya untuk bekerja pada tempat tersebut saja. Contohnya seseorang yang bekerja sebagai konsultan pembangunan

perumahan dan perhotelan yang terikat secara eksklusif hanya menghasilkan desain untuk untuk bangunan tersebut saja, tanpa ada duplikasi lainnya pada bangunan yang akan dihasilkan nantinya, dan terikat kontrak hingga bangunan tersebut selesai dikerjakan secara profesional. Adapun contoh lainnya dapat dilihat pada kesepakatan kerja antara asisten rumah tangga dengan pihak pemilik rumah, atau baby sitter yang hanya mengasuh seorang anak saja dalam suatu rumah tangga yang harus mengurus anak secara tuntas dan menyeluruh.

- b. *Ajir* (tenaga kerja) *musytarak*, adalah seseorang yang dipekerjakan untuk bekerja dan melayani konsumen tertentu baik yang dimiliki oleh personal ataupun badan hukum. Dalam hal ini pihak pekerja harus mampu menghasilkan jasa atau *skill* tertentu kepada pihak yang ditujukan, seperti profesi guru dan dosen yang harus bekerja untuk mendidik dan mentranfer ilmu kepada siswa dan mahasiswanya, demikian juga profesi dokter di rumah sakit umum yang harus bekerja untuk memberi pelayanan kepada pasiennya sesuai dengan kontrak dan SK pengangkatannya sebagai dokter yang bekerja di rumah sakit umum tersebut. Dalam hal ini, pekerjaan yang dilakukan oleh *ajir musytarak* tersebut dilakukan secara kolektif untuk memberikan pelayanan kepada semua orang yang membutuhkan tenaga, skill ataupun jasanya dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Ia (*ajir musytarak*) tidak berhak atas upah kecuali dengan bekerja.

Setiap pekerja baik dalam kategori *ajir khas* ataupun *ajir musytarak* berhak menerima upah sebagai imbalan atas tenaga dan jasa yang diberikan kepada pihak yang membutuhkan. Dalam hal ini, upah sebagai *ujrah* dalam bentuk finansial atas imbalan atas jasa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Dalam akad *ijārah* ini objek yang digunakan baik dalam bentuk pekerjaan sebagai jasa ataupun objek dari barang dalam bentuk manfaat.

2. Dasar Hukum *Ijārah ‘Alā al-‘Amāl*

Al-ijārah dalam bentuk sewa-menyewa (*ijārah ‘alā al-manāfi’*) maupun bentuk penggunaan jasa dan tenaga (*ijārah ‘alā al-‘amāl*) merupakan akad muamalah dalam bentuk *tijāri* yang telah memiliki legalitas dan disyariatkan dalam Islam melalui dalil-dalil yang *qath’i*. Secara hukum *taklifi* akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* pada dasarnya menurut jumhur ulama merupakan transaksi yang mubah dilakukan untuk pemenuhan berbagai bentuk kebutuhan terhadap tenaga ataupun jasa pihak lain sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' berdasarkan al-Quran, hadist-hadist Nabi, dan ketetapan *ijma'* ulama.³⁷

Para fuqaha sepakat menyatakan bahwa *ijārah* merupakan akad yang dibolehkan oleh syara', namun dalam hal ini beberapa ulama seperti Abu Bakar Al-Asham, Ismail bin 'Aliyah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawani, dan Ibnu Kisan menyatakan bahwa akad *ijārah* tidak boleh dilakukan, karena pada *ijārah* ini secara umum merupakan transaksi pada jual beli manfaat dan jasa, sedangkan manfaat dan jasa tersebut pada saat dilakukannya akad tidak bisa diserahterimakan secara *mubadalah* oleh kedua belah pihak. Setelah beberapa waktu barulah manfaat itu baru manfaat itu dapat dinikmati sedikit demi sedikit. Sedangkan sesuatu yang tidak ada pada waktu akad tidak boleh diperjual belikan. Akan tetapi, pendapat tersebut disanggah oleh Ibnu Rusyd bahwa manfaat walaupun pada waktu akad belum ada, tetapi ia (manfaat) akan terwujud, dan inilah yang menjadi perhatian serta pertimbangan *syara'*.³⁸ Jumhur Ulama memperbolehkan akad *ijārah* dengan dalail al-Quran, sunnah serta *ijma'*

Dalil pertama, terdapat dalam al-Quran surat At-Thalaq ayat 6 Allah berfirman:

³⁷ Abdul Rahman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalat*, hlm. 277

³⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, hlm. 318

أَسْكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِضَيْقِهِنَّ عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
 أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِن أَرَضَعْنَكُمْ فَآتُوهُنَّ
 أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِبَيْنِكُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتْرٌ ضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya : *Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (Q.S At-Thalaq : 6).*

Surat At-Thalaq ini dijadikan dasar oleh para fuqaha sebagai landasan hukum dalam hal akad *ijārah*. Ayat di atas membolehkan seorang ibu agar anaknya disusui oleh orang lain. Ayat ini menjelaskan tentang jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain dengan syarat memberikan upah atau bayaran sebagai imbalannya kepada yang memberikan jasa.

Tafsir Ibnu Katsir dalam Q. S at-Thalaq: 6 di atas bahwa hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. Dan orang yang disempitkan rezekinya, hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak memikul beban kepada seseorang melainkan (sekadar) apa yang Allah berikan padanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan. Allah memerintahkan hamba-hambanya apabila seseorang dari mereka menceraikan istrinya, hendaklah ia memberinya tempat tinggal di dalam rumah hingga masa idahnya habis. Untuk itu disebutkan oleh firman-Nya: Tempatkanlah mereka (para istri) dimana kamu bertempat tinggal, yakni di tempat kamu berada menurut kemampuanmu. Ibnu Abbas, mujahid, serta ulama lainnya mengatakan bahwamakna yang dimaksud ialah

menurut kemampuanmu.³⁹ Hingga Qatadah mengatakan sehubungan dengan masalah ini, bahwa jika engkau tidak menemukan tempat lain untuknya selain disebelah rumahmu, maka tempatkanlah ia padanya. Firman Allah subhanahu wa ta'ala: *"Dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka"*. Muqatil ibnu Hayyan mengatakan bahwa makna yang dimaksud ialah misalnya pihak suami membuatnya merasa tidak betah agar si istri memberi imbalan kepada suaminya untuk mengubah suasana, atau agar si istri keluar dari rumahnya dengan suka rela.

Dan sesungguhnya disebutkan dalam nash ayat kewajiban memberi nafkah kepada Wanita yang hamil, sekalipun status talaknya raj'i tiada lain karena masa kandungan itu cukup lama menurut kebiasaannya. Untuk itu maka diperlukan adanya nash lain yang menyatakan wajib memberi nafkah sampai Wanita yang bersangkutan bersalin. Dimaksudkan agar tidak timbul dugaan bahwa sesungguhnya kewajiban memberi nafkah itu hanyalah sampai batas masa idah. Para ulama berbeda pendapat sehubungan dengan masalah apakah kewajiban nafkah kepada istri berkaitan dengan kandungannya apakah untuk kandungannya semata? Ada dua pendapat yang keduanya di nas-kan dari Imam Syafi'i dan lain-lainnya. Kemudian dari masalah ini berkembang berbagai masalah cabang yang disebutkan di dalam kitab-kitab fiqh. Firman Allah subhanahu wa ta'ala: *kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu)mu untukmu.* (at-Thalaq:6) yakni apabila mereka telah bersalin, sedangkan mereka telah berpisah selamanya dari suaminya begitu idah mereka habis (yaitu melahirkan kandungannya). Dan bagi Wanita yang bersangkutan diperbolehkan menyusui anaknya atau menolak menyusainya, tetapi sesudah ia memberi air susu pertamanya kepada bayinya yang merupakan kebutuhan si bayi.⁴⁰

³⁹ Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 10*, (Jawa Tengah :Insan Kamil Solo, 2016). Cet. 2, hlm 387

⁴⁰ Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 10*, (Jawa Tengah :Insan Kamil Solo, 2016). Cet. 2, hlm 388-389

Dan jika ia mau menyusui bayinya, maka ia berhak untuk mendapatkan upah yang sepadan, dan ia berhak mengadakan transaksi dengan ayah si bayi atau walinya sesuai dengan apa yang disepakati oleh kedua belah pihak mengenai jumlah upahnya. Adapun firman Allah Swt yang artinya: *dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu), dengan baik.* (at-Thalaq) Yaitu hendaklah semua urusan yang ada di antara kalian dimusyawarahkan dengan baik dan bertujuan baik, tidak merugikan diri sendiri dan tidak pula merugikan pihak lain.

Dalam surat Al-Qashas ayat 26-27 juga dijelaskan yang berkisah tentang perkataan salah seorang putri Nabi Syu'aib yang berkenaan dengan *ijārah*, Allah berfirman:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْأَلَكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: *Salah seorang dari kedua orang perempuan itu berkata " wahai ayahku jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah yang paling kuat dan dapat di percaya. Dia Syu'aib berkata " sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah satu seorang dari kedua anak perempuan ini, dengan ketentuan engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau seempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) (Q.S Al-Qashas 26-27)*

Menurut Hasby ash-shiediqy dalam tafsirnya menyebutkan bahwa Rasulullah Saw diperintah oleh Allah untuk menyampaikan kepada umatnya bahwa "bekerjalah untuk duniamu dan kaummu, karena amal perbuatan yang menjadi sumber kebahagiaan dan Allah akan melihat amalmu, baik berupa amal kebajikan maupun amal manusia juga akan dilihat oleh Rasul dan para mukminin, serta mereka akan memberikan semua hakmu di dunia.⁴¹ Selanjutnya

⁴¹ Kementrian Agama RI, *Alqur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Lentera Abadi,2010). jilid IV. hlm 198

ayat di atas memberikan pesan melalui teks ayat yang berbunyi: *قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ* yang menunjukkan disyariatkan *ijārah* sebagai bentuk pekerjaan dengan sistem upah, yang secara jelas menggambarkan Nabi Musa bekerja untuk Nabi Syuib untuk menggembalakan ternaknya, sehingga hal ini menjadi dasar disyariatkan *ijārah* oleh semua agama. Mengacu pada kebutuhan manusia itu sendiri, berikut kepentingan mereka untuk merealisasikan lewat *ijārah*.

Di sisi lain ayat ini memberikan gambaran tersendiri mengenai kriteria pekerja yang ideal untuk diperkerjakan, yang setidaknya mengacu kepada dua kategori: *pertama*, memiliki kekuatan secara fisik, yang sangat membantu dalam hal merealisasikan perintah. Hal tersebut dibuktikan dengan kesaksian putri nabi Syu'aib tersebut dan *kedua*, memiliki sifat Amanah.

Dalil kedua merupakan hadist Nabi Muhammad Saw yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : *“berikanlah upah jasa kepada orang yang kamu perkerjakan sebelum kering keringatnya”* (HR. Ibnu Majah)

Hadist ini menjelaskan bahwa dalam akad *ijārah* yang menggunakan jasa seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan harus segera mungkin untuk membayar upah atau imbalan atas jasanya dan tidak menunda-nunda waktu pembayarannya.

Dalam hadist lain dalam Shahih Muslim pada kitab Al-Musaqah no 2954 Rasulullah Saw bersabda:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اِحْتَجَمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَ أَجْرَهُ

Artinya: *berbekamlah kalian, dan berikanlah upah bekamnya kepada tukang bekam tersebut.* (H.R Bukhari dan Muslim)

Hadist ini menunjukkan bahwa pada masa sahabat telah sepakat membolehkan akad *ijārah*, hal ini didasarkan pada kebutuhan masyarakat

terhadap manfaat *ijārah*. Sebagaimana kebutuhan barang yang riil, dan selama akad jual beli diperbolehkan maka akad *ijārah* harus diperbolehkan.

B. Syarat dan Rukun *Ijārah* ‘*Alā al-‘Amāl*

1. Rukun *Ijārah* ‘*Alā al-‘Amāl*

Dalam istilah fiqh, rukun adalah sesuatu yang ada dalam suatu amalan yang harus dikerjakan, jika ditinggalkan, maka amalan tersebut batal atau tidak sah. Rukun dalam sebuah perjanjian atau transaksi merupakan suatu hal yang sangat penting. Apabila ada salah satu rukun yang tidak terpenuhi, maka perjanjian atau transaksi tersebut menjadi tidak sah. Begitu pula dalam perjanjian atau transaksi *ijārah*, adanya rukun-rukun yang harus dipenuhi oleh para pihak yang melakukan perjanjian atau transaksi tersebut.

Adapun rukun-rukun *ijārah* itu ada empat, yaitu:⁴²

a. *Aqid* (para pihak yang berakad)

aqid adalah dua orang yang berakad atau para pihak yang melakukan suatu transaksi, yaitu *ajir* sebutan untuk pihak yang memberikan jasa tenaganya untuk pihak yang memberikan jasa tenaganya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan menerima imbalan dari pekerjaannya itu, dan *musta'jir* sebutan untuk pihak yang menggunakan sebutan untuk pihak yang menggunakan jasa seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan memberi imbalan.

b. *Ṣigat* (ijab dan qabul)

selain itu, adanya *shigat* yang merupakan pernyataan kedua belah pihak dalam melakukan transaksi atau perjanjian, yang berupa ijab dan qabul. Ijab adalah ucapan dari orang yang menggunakan jasa (*musta'jir*) yang secara jelas menyewa jasa dengan suatu imbalan tertentu. Qabul adalah ucapan dari orang yang memberikan jasa (*ajir*) yang secara jelas

⁴² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2017), Cet. 4, hlm 320-321

menunjukkan kerelaannya menyewakan jasa yang digunakan oleh *musta'jir*.⁴³

Sedangkan dalam kitab-kitab mazhab Syafi'iyah transaksi *ijārah* boleh dilakukan dengan langsung menjalankan prosesnya jika sudah menjadi kebiasaan. Namun, jika belum menjadi kebiasaan, hal ini tidak diperbolehkan.⁴⁴

c. *Ujrah* (uang sewa atau upah)

Selain ijab dan qabul, upah juga menjadi salah satu rukun yang sangat penting dalam transaksi *ijārah*. Karena setiap adanya kewajiban yang dilakukan, maka adanya hak yang akan diterima/diperoleh. Upah yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan, dan juga upah tersebut telah ditentukan pada awal akad atau transaksi yang dilakukan.

d. Manfaat

Lalu *ijārah* juga harus mendatangkan manfaat bagi para yang melakukan transaksi. Manfaat adalah suatu yang dihasilkan dari barang yang disewakan atau jasa tenaga manusia pekerja, yang mana barang atau jasa yang disewakan tersebut menghasilkan manfaat yang dibolehkan oleh syara' dan bukan sesuatu yang dilarang oleh Allah untuk *ijārah 'alā al-'amāl* manfaat yang diterima tersebut bukan dari hasil barang yang disewakan tetapi manfaat yang diperoleh dari hasil jasa manusia.

2. Syarat *Ijārah 'Alā al-'Amāl*

Syarat secara bahasa adalah lazim, indikasi, atau memastikan sesuatu. Sedangkan secara istilah syarat adalah "sesuatu yang tergolong padanya keberadaan hukum (*syar'i*) dan dia berada di luar hukum itu sendiri, yang ketiadaannya menyebabkan hukum itu tidak ada".

⁴³ Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syari'ah*, (Jakarta: Hikmah, 2009) hlm. 149

⁴⁴ *Ibid*

Dalam akad *ijārah* ada empat macam syarat sebagaimana syarat dalam akad jual beli, yaitu syarat terjadinya akad (*syarṭ al-in'iqād*), syarat pelaksanaan akad (*syarṭ an-nafāz*), syarat sah (*syarṭ as-Ṣihhah*), dan syarat kelaziman (*syarṭ al-luzūm*).⁴⁵

a.) Syarat Wujud /Terjadinya Akad (*syarṭ al-in'iqād*)

Syarat terjadinya akad (*syarṭ al-in'iqād*) berkaitan dengan aqid, zat akad dan tempat akad. Syarat yang berkaitan dengan pelaku akad, yaitu berakal (pelaku akad orang yang berakal). Sebagaimana dalam jual beli. Akad *ijārah* yang dilakukan oleh orang gila, atau anak kecil tidak *mumayyiz* adalah tidak sah. Menurut ulama Hanafiyah, mencapai usia baligh tidak termasuk syarat wujud ataupun syarat berlaku. Jika ada anak kecil *mumayyiz* yang menyewakan harta atau dirinya, maka apabila diizinkan oleh walinya maka akad itu dianggap sah; dan apabila ia dibatasi hak membelanjakan hartanya, maka tergantung pada izin walinya.⁴⁶

Ulama Malikiyah berpendapat bahwa mencapai usia *mumayyiz* adalah syarat dalam *ijārah* dan jual beli, sedangkan baligh adalah syarat berlaku (*syarṭ an-nafāz*). Jika ada anak yang *mumayyiz* menyewakan diri atau hartanya, maka hukumnya sah dan akad itu digantungkan kepada walinya.⁴⁷

Adapaun ulama Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa syarat taklif (pembebanan kewajiban syari'at), yaitu baligh dan berakal, adalah syarat wujud akad *ijārah* karena ia merupakan akad yang memberikan hak kepemilikan dalam kehidupan sehingga sama dengan jual beli.⁴⁸

b.) Syarat Berlaku (*syarṭ an-nafāz*)

Agar terlaksananya sewa-menyewa atau *ijārah*, barang harus dimiliki oleh aqid (orang yang berakad) atau memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Dengan demikian *ijārah al-fulūl* (*ijārah* yang dilakukan oleh orang

⁴⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu...*, hlm. 389

⁴⁶ Lihat *I'lamul Muwaqī'in*, vol. 2, hlm.15

⁴⁷ *Asy-Syarhul Kabiir*, vol. 4, hlm. 3

⁴⁸ *Mughnīl Muhtaaj*, vol. 2, hlm. 322; *al-Mughni*, vol.5, hlm. 389

yang tidak mempunyai kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya sewa-menyewa atau ujarah.

c.) Syarat sah (*syarṭ as-shihhah*)

Syarat sah ijarah berkaitan dengan ‘aqid, Ma’qud ‘alaih (barang yang menjadi objek akad), *ujrah* (upah) dan *nafs al-‘aqad* (zat akad). Diantara syarat sah akad *ijārah* sebagai berikut:

a. Adanya kerelaan dari pihak kedua yang berakad

tidak sah apabila di dalam perjanjian sewa-menyewa itu terdapat unsur pemaksaan.⁴⁹ Maksudnya adalah sesuatu yang telah diakadkan harus berdasarkan kepada kesepakatan kedua belah pihak, yaitu masing-masing pihak harus ridha akan isi perjanjian tersebut, dengan perkataan lain harus merupakan kehendak bebas masing-masing pihak. Syarat ini diterapkan sebagaimana dalam akad jual beli. Allah berfirman,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kalian saling memakan harta sesama kalian dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kalian. Dan janganlah kalian membunuh diri kalian, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepada kalian.” (an-Nisaa’: 29)

b. *Ma’qud ‘alaih* bermanfaat dengan jelas

adanya kejelasan pada *ma’qud ‘alaih* (barang) menghilangkan pertentangan diantara ‘aqid. Di antara cara untuk mengetahui Ma’qud ‘alaih (barang) adalah pekerjaan jika ijarah atas pekerjaan atau jasa seseorang. Adapun syarat *ma’qud ‘alaih* adalah dapat dipegang atau dikuasai.

c. Hendaklah barang yang menjadi objek transaksi objek transaksi (akad) dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita dan syara’.

⁴⁹ Ibid, hlm. 390

Sebagian di antara para ulama fiqh ada yang membebaskan persyaratan ini. Menyewakan barang yang tidak dapat dibagi kecuali dalam keadaan lengkap hukumnya tidak boleh, sebab manfaat kegunaannya tidak dapat ditentukan. Pendapat ini adalah pendapat Abu Hanifah. Akan tetapi jumhur ulama menyatakan bahwa menyewakan barang yang tidak dapat dibagi dalam keadaan utuh secara mutlak diperbolehkan, apakah dari kelengkapan aslinya atau bukan. Sebab barang dalam keadaan tidak lengkap itu termasuk juga dapat dimanfaatkan dan penyerahan dilakukan dengan mempraktikkan atau dengan cara mempersiapkannya untuk kegunaan tertentu, sebagaimana hal ini juga diperbolehkan dalam masalah jual beli. Transaksi sewa-menyewa tidak sah atau batal.

d. Dapat diserahkan sesuatu yang disewakan berikut kegunaan (manfaat).

tidak sah penyewaan binatang buron dan tidak sah pula binatang yang lumpuh, karena tidak dapat diserahkan. Begitu juga tanah pertanian yang tandus dan binatang untuk pengangkutan yang lumpuh, karena tidak mendatangkan kegunaan yang menjadi objek dari akad itu.

e. Bahwa manfaat adalah hal yang mubah, bukan diharamkan

tidak sah sewa-menyewa dalam hal maksiat, karena maksiat wajib ditinggalkan. Orang yang menyewa seseorang untuk membunuh seseorang atau menyewakan rumah kepada orang lain yang menjual khamar atau digunakan untuk tempat main judi atau dijadikan gereja, maka ia termasuk *ijārah fasid*. Demikian juga memberikan upah kepada tukang ramal dalam rangka peramalan dan hitung-hitungan, karena upah yang ia berikan adalah sebagai pengganti dari hal yang diharamkan dan termasuk kategori memakan uang manusia dengan batil. Tidak sah pula *ijārah* puasa dan shalat karena ini *fardhu 'ain* yang wajib dikerjakan oleh orang yang terkena kewajiban.⁵⁰

⁵⁰ Sayyid sabiq, *Fikih Sunnah...*, hlm. 19-20

C. Pendapat Fuqaha tentang Bentuk dan Risiko Pekerjaan pada Akad *Ijārah ‘Alā al-‘Amāl*

Dilihat dari segi objeknya, akad *al-ijārah* dibagi ulama fiqh kepada dua macam yaitu yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan (jasa). *Al-ijārah* yang bersifat manfaat, umpamanya adalah sewa- menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Apabila manfaat itu manfaat yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa.⁵¹

Al-ijārah yang berbentuk pekerjaan (jasa) ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-ijārah* seperti ini, menurut para ulama fiqh hukumnya boleh, apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan tukang jahit, buruh pabrik dan tukang sepatu. *Al-ijārah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan ada yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit. Kedua bentuk *al-ijārah* terhadap pekerjaan ini (buruh, tukang, dan pembantu) menurut ulama fiqh hukumnya boleh.⁵²

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

⁵¹ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1984), Jilid IV, hlm. 759 dan seterusnya

⁵² Ibid

piring itu bukan disengaja atau karena kelalaiannya. Penjual jasa untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang jahit dan tukang sepatu, apabila melakukan suatu kesalahan sehingga kasut orang yang diperbaikinya rusak atau pakaian yang dijahit penjahit itu rusak, maka para ulama fiqh berbeda pendapat dalam masalah ganti rugi terhadap kerusakan itu. Imam Abu Hanifah, Zufar ibn Huzail, ulama Hanabilah dan ulama Syafi'iyah, berpendapat bahwa apabila kerusakan itu bukan karena unsur kesengajaan dan kelalaian tukang sepatu atau tukang jahit itu, maka ia tidak dituntut ganti rugi barang yang rusak itu.⁵³ Abu Yusuf dan Muhammad ibn al-Hasan asy-Syaibani, keduanya sahabat Abu Hanifah, dan salah satu riwayat dari Imam Ahmad ibn Hambal berpendapat bahwa penjual jasa untuk kepentingan umum bertanggungjawab atas kerusakan barang yang sedang ia kerjakan, baik dengan sengaja maupun tidak, kecuali kerusakan itu diluar batas kemampuannya untuk menghindari seperti banjir besar atau kebakaran.⁵⁴

D. Asas-asas dan Prinsip Keadilan pada Penetapan Upah di akad *Ijārah 'Alā al-'Amāl*

Penetapan upah sangat penting bagi kedua belah pihak agar tidak terjadi intimidasi bagi para pihak, baik itu pengusaha atau pihak pekerja sekalipun. Karena kejelasan mengenai penetapan upah maka pekerja tidak berpikir dengan unsur keraguan terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, penulis akan menjelaskan beberapa asas-asas hukum yang memiliki fungsi untuk memenuhi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan upah dan perjanjian dalam hukum islam, yaitu:⁵⁵

⁵³ Ad-Dardir, *op cit.*, hlm. 439

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah studi Tentang Teori Akad dalam Fiqh Muamalat*, Ed 1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 83

1. Asas keadilan (*al 'adalah*)

Adil adalah nilai-nilai dasar yang berkehidupan social, karena di dalam hukum islam prinsip keadilan sangat ditekankan demi keadilan bagi para pihak. Dengan begitu prinsip keadilan dianggap sangat menentukan bagi para pihak. Harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan pengusaha. Oleh karena itu prinsip keadilan ini sangat menentukan tingkat keseimbangan pekerja dan pengusaha.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ۚ اَعْدِلُوا ۚ هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Maidah [4]:8)

Diriwayatkan dari Abu Sa'id al-Khudzri ra, Rasulullah Saw bersabda:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَىٰ عَنِ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ، يَغْنِي حَتَّىٰ يُبَيِّنَ لَهُ أَجْرَهُ

Nabi Saw melarang mempekerjakan seorang pekerja sampai dia menjelaskan kepada dia upahnya. (HR Ahmad, Abu Dawud di dalam al-Marâsil dan al-Baihaqi di Sunan al-Kubrā).

Dari penjelasan diatas, maka prinsip utama dari keadilan dalam pengupahan terletak pada kejelasan akad (transaksi) yang berdasarkan kerelaan kedua belah pihak dalam bertransaksi. Artinya sebelum dipekerjakan, pekerja harus lebih dahulu mengetahui detail mengenai upah yang akan diterima oleh pekerja, baik besaran upahnya maupun tata cara pembayaran upah.

Adapun yang dimaksud dengan keadilan dalam pengupahan yaitu:

a. Adil bermakna jelas dan transparan

Keadilan upah terletak pada kejelasan akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dan komitmen melakukannya, segala hal yang terkait dengan objek akad dan besaran upah harus disampaikan dengan transparan, tidak ada yang boleh ditutupi, hal ini didasarkan pada hadits Nabi Saw dari Abi Sa’id al Khudri r.a bahwa Nabi Muhammad Saw bersabda, “Barang siapa menyewa seorang pekerja, maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)”.

b. Adil bermakna proporsional

Maka adil sebagai suatu hal yang proporsional berarti berada dalam pertengahan, moderat dalam penentuan upah, tidak berlebihan dan tidak terlalu sedikit sehingga para pekerja yang menerima upah tersebut mampu untuk memnuhi segala kebutuhan pokoknya. Upah dikatakan adil apabila harga yang diberikan setara dengan berat dan ringan pekerjaan yang dilakukan, seperti halnya dijelaskan dalam Q.S Al-Ahkaf ayat 19 dan Q.S An-Najm ayat 39 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *”Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”*. (Q.S Al-Ahkaf 46:16)

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: *“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,”* (Q.S An-Najm 53:39)

Ayat-ayat diatas menegaskan bahwa seorang pekerja akan dibalas sesuai dengan berat pekerjaannya.⁵⁶ Upah harus ditentukan dengan proporsional, sesuai dengan kadar pekerjaan atau yang dihasilkan oleh pekerja. Sebab upah

⁵⁶ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 459.

merupakan hak pekerja, bukan hadiah. Hak merupakan hal yang paling penting dalam keadilan, seorang pekerja dikatakan telah diperlakukan dengan adil jika hak-haknya terpenuhi sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja yang dilaksanakan.⁵⁷

Dalam hal keadilan pemberian upah pada pekerja, Azhar Basyir menyarankan dua model keadilan, yaitu: pertama keadilan distributive, menuntut agar para pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh imbalan atau upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perseorangan dan keluarganya. Kedua, keadilan harga kerja yang menuntut para buruh untuk memberikan/tenaga yang seimbang dengan upah yang diberikan tanpa dipengaruhi oleh hukum penawaran atau permintaan yang menguntungkan majikan.⁵⁸

Ibnu Taimiyah juga berpendapat bahwa upah yang adil sama halnya dengan upah yang setara. Dalam menentukan upah yang setara, beliau menjelaskan: “Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musammā*) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dalam kasus jual beli sewa, harga yang diketahui (*tsaman musammā*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara.

c. Kesetaraan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kesetaraan adalah kata yang menunjukkan adanya kedudukan yang sama, sejajar, sepadan, seimbang dan lain sebagainya. Dalam praktik upah-mengupah, kesetaraan menempatkan pemberi kerja dan pekerja pada kedudukan yang sama atau sejajar antara satu pekerja dengan pekerja lainnya juga berkedudukan sama.

⁵⁷ Fauzi Al Mubarak, “Keadilan Dalam Perspektif Islam”, Journal STIT Islamic Village Tangerang, Istghna, Vol. 1, No. 2, Juli 2018, hlm. 125

⁵⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: seputar filsafat, Hukum, Politik dan ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 195

Kesetaraan dalam suatu pekerjaan mewakili nilai dan dua prinsip mendasar yang memungkinkan para pekerja mendapat bagian kekayaan yang adil. Pertama, prinsip kesempatan setara dalam bekerja yang bertujuan untuk menjamin bahwa semua orang memiliki kesempatan yang setara untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya dan dapat mengalokasikan waktu dan tenaga mereka untuk mendapatkan upah atau imbalan tertinggi. Kedua prinsip kesetaraan perlakuan di tempat kerja bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja pekerjaan setiap orang diberi imbalan sesuai dengan produktivitas dan prestasi masing-masing.⁵⁹

2. Asas Konsensualisme (*ar-rad'iyah*)

Asas Ini menyatakan bahwa untuk terciptanya suatu perjanjian yang cukup dengan tercapainya kesepakatan antara pihak tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu. Dalam hukum Islam perjanjian-perjanjian itu bersifat konsensual.⁶⁰

3. Asas Ibahah (*al-ibāhah*)

Asas ibahah adalah asas secara hukum islam, jika dipandang menurut hukum islam berkaitan dengan perjanjian pada penetapan upah pekerja, dengan begitu tindakan hukum terhadap perjanjian apapun itu dapat dibuat dengan cara khusus tanpa ada faktor yang melarangnya terkait perjanjian tersebut.

4. Asas Kerelaan (*al-ridhā*)

Asas ini menjelaskan bahwa, setiap ketentuan perjanjian kerja harus dijelaskan dan diberitahukan kepada pekerja/buruh, baik itu tentang upah, waktu kerja dan lainnya harus dijelaskan dan diberitahukan. Kebijakan ini penting bagi para pihak untuk melindungi pekerja, karena kerelaan para pihak terdapat pada kejelasan perjanjian yang telah dibuat. Jika dalam suatu perjanjian tidak terpenuhi sebagaimana yang disepakati, maka hal tersebut dapat dikatakan tidak

⁵⁹ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Kesetaraan dan Non Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia*, (Jakarta:2012), hlm. 25.

⁶⁰ *Ibid.*, hlm. 87

mencapai sebuah usaha yang dilandasi saling rela antara pelaku, karena adanya ketidakjujuran dalam pernyataan.

5. Asas Keseimbangan (*al-tawazun fi al-mu'awadhah*)

Asas keseimbangan dalam transaksi tercermin pada dibatalkannya suatu akad yang mengalami ketidakseimbangan prestasi yang mencolok antara apa yang diberikan dengan apa yang diterima. Meskipun secara fakta jarang terjadinya keseimbangan antara para pihak, namun dalam hukum Islam perjanjian mengenai keseimbangan ini tetap harus ditekankan.⁶¹

6. Asas Persamaan dan Kesetaraan (*al musawwah*)

Asas ini menyatakan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk melakukan perjanjian. Di dalam melakukan perjanjian diperlukan keseimbangan dan kesetaraan antara para pihak. Artinya para pihak agar masing-masing memiliki hak dan kewajiban dalam memenuhi kesepakatan yang telah dibuat dan dijanjikan.⁶²

7. Asas Kemaslahatan (tidak memberatkan)

Dimaksudkan bahwa perjanjian yang dibuat antara para pihak tentu memiliki tujuan tersendiri demi mewujudkan kemaslahatan antara keduanya dengan tidak adanya kerugian dan memberatkan salah satu pihak. Namun jika berlangsungnya perjanjian terjadi perubahan keadaan yang tidak dapat diketahui adanya kerugian yang berakibat fatal dengan memberatkan salah satu pihak, dapat diubah disesuaikan dengan batas-batas yang masuk akal.⁶³

8. Asas Transparansi

Dari penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa prinsip utama penetapan upah terletak pada kejelasan akad transaksi dan komitmen di dalam melakukan pekerjaan, akad perburuhan adalah akad yang terjadi antara pihak

⁶¹ Ibid., hlm. 90

⁶² Gema, Dewi, dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Ed 1, Cet. 3, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 33

⁶³ Ibid., hlm. 90

pengusaha dengan pihak pekerja. Artinya sebelum terjadi pekerjaan maka harus dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterima oleh pihak pekerja, nantinya saat pekerjaan sudah selesai dilakukan. Jika ketentuan penentuan upah yang berlaku adalah upah yang disebutkan dan ditetapkan.

E. Sistem Penetapan Upah dan Relevansinya dengan Tingkat Risiko Kerja pada Akad *Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl*

Secara konseptual yang menjadi dasar penetapan nilai upah dalam islam adalah jasa pekerja bukan tenaga kerja yang diekluarkan dalam pekerjaan. Nilai upah ditentukan berdasarkan prinsip keadilan, kelayakan dan kebijakan. Dalam praktiknya penetapan nilai upah yang adil sangat sulit untuk diterapkan, karena harus dilakukan dengan hati-hati dan memperhatikan hak dan kewajiban berbagai pihak. Besar kecilnya nilai upah sangat mempengaruhi standar kehidupan pekerja dan keluarganya, oleh karena itu seorang yang memperkerjakan pekerja tidak dibenarkan berbuat semena-mena terhadap para pekerja dengan mengurangi atau menghilangkan upah yang berhak mereka dapatkan.

Nilai upah hendaknya disesuaikan dengan tingkat kesulitan/beban dan risiko kerja yang dihadapi oleh masing-masing pekerja, semakin besar beban yang dimiliki maka semakin besar pula risiko yang harus dihadapi pekerja. Oleh karena itu nilai upah harus sepadan supaya pekerja tidak merasa dirugikan.⁶⁴ Secara umum para fukaha berpikir bahwa upah yang adil adalah upah yang dibayar untuk objek serupa. Dalam hal ini Ibnu Taimiyah menjelaskan bahwa upah yang adil ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musammā*) yang dapat dijadikan acuan oleh kedua belah pihak. Menurut nilai upah secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar.⁶⁵

⁶⁴Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang: Universitas Brawijaya Media, 2016), hlm. 184.

⁶⁵ A. Islah, *Konsep Upah Ibnu Taimiyah*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), hlm. 99

Sedangkan Afzalurrahman mengatakan bahwa nilai upah akan ditentukan melalui negosiasi diantara para pekerja, pengusaha dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan seadil-adilnya sampai kepada keputusan nilai upah yang disepakati oleh kedua belah pihak.⁶⁶

Upah sebagai kompensasi *ijārah ‘alā al-‘amāl* dapat dibayar secara tunai dan tidak. Apabila nilai upah telah disebutkan pada saat akad maka upah yang berlaku merupakan upah yang disebutkan, ataupun jika terdapat perselisihan di dalamnya maka upah yang diberlakukan adalah upah yang setara. Oleh sebab itu penetapan nilai upah diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

1. Nilai upah yang telah disebutkan (*ajru musammā*) pada awal akad dengan syarat adanya kerelaan dari kedua belah pihak.
2. Nilai upah yang sepadan (*ajru miśli*), yakni upah yang setara dengan pekerjaannya.

Islam mempunyai sendiri dalam penetapan nilai upah pekerja, yaitu:

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil jerih payah.
2. Islam memberikan upah emlihat dari sisi pekerjaam yang dilakukan bukan gender.
3. Dari sisi waktu semakin cepat semakin bak.
4. Dari segi keadilan, pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama harusnya dibayar dengan bayaran yang sama (proporsional).
5. Pada halnya penetapan upah, besaran upah minimal dapat memenuhi kebutuhan dasar sesuai ukuran umum masyarakat.⁶⁷

⁶⁶ Idwal B, *Upah dan Tenaga Kerja dalam Islam*, IAIN Bengkulu, hlm. 2

⁶⁷ Departemen Pembangunan Bisnis, Perdagangan dan Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Gramata Publishing, 2011), hlm. 6

BAB TIGA

TINGKAT KEADILAN UPAH KINERJA PADA *DAYCARE* BUSTAN AS-SOFA DENGAN RESIKO KERJANYA DALAM PERSPEKTIF AKAD *IJĀRAH ‘ALĀ AL- ‘AMĀL*

A. Profil *Daycare* Bustan As-Sofa Kec. Syiah Kuala

PAUD Islam Bustan As-Sofa merupakan Lembaga Pendidikan Usia Dini yang lahir dan terbentuk sejak tahun 2020 berdasarkan hasil penelitian dan kajian Lembaga Pendidikan pada Tadika Aulad As Sofa di Malaysia pada tahun 2019. Hasil kajian ini selanjutnya dikembangkan dan diselaraskan dengan kearifan lokal Aceh sehingga sistem pembelajarannya merupakan kolaborasi sistem Pendidikan secara umumnya yang berlaku di Indonesia berdasarkan k13 memperhatikan kearifan local Aceh dan semuanya akan terintegrasikan dalam pembelajaran yang dilaksanakan di PAUD Bustan As Sofa Aceh. Bustan As Sofa beralamat di Jl. Prada Utama, lorong Mushalla No 1, Lamgugob, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh.

Lahirnya PAUD Islam Bustan As-Sofa ini sebagai bagian dalam mewujudkan Pendidikan sejak dini melalui pengintegrasian nilai-nilai Pendidikan Qur’ani dengan melalui pembiasaan-pembiasaan yang diinternalisasikan dalam keseharian bani dan banat Bustan As-Sofa. Bustan As Sofa merupakan sebuah yayasan yang meliputi *daycare*, Tk, dan Lembaga belajar Al Quran. *Daycare* Bustan As Sofa merupakan tempat penitipan anak-anak dan bayi yang dimulai dari usia 4 bulan.

Visi PAUD Islam Bustan As-Sofa:

Menjadi PAUD Islam Yang Unggul pada 2025

Misi PAUD Islam Bustan As-Sofa:

- a. Mendidik dan membiasakan Anak Didik dalam Pembentukan awal (karakter) melalui internalisasi nilai al-Qur’an dan Sunnah Nabawiyah.

- b. Menerapkan lingkungan belajar yang nyaman, bersih, indah dan kekeluargaan (rumah keduanya anak-anak).
- c. Membiasakan anak-anak dalam mencintai Qur'an dengan mendengarkan murattal Qur'an dan hadis Nabawiyah.

Tujuan Sekolah:

- a. Mencetak anak-anak yang bertaqwa kepada Allah Swt
- b. Mencetak anak-anak yang mampu meneladani kehidupan Rasulullah Saw
- c. Menumbuhkan sikap mencintai Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Menyiapkan anak-anak untuk memasuki jenjang Pendidikan selanjutnya (SD/Ibtidaiyyah).

Peran orang tua dalam mendidik anak-anaknya merupakan sebuah keniscayaan dan hampir tidak ada orang tua yang menginginkan anaknya tidak menjadi manusia yang baik sebagaimana Islam menginginkannya. Mendidik anak sebagai tugas orang tua baik ayah ataupun ibu, seiring dengan perkembangan zaman banyak orang tua yang bekerja baik karena tuntutan ekonomi maupun disebabkan hal lainnya sehingga waktu dalam mendidik anak menjadi terbatas sehingga kondisi ini terkadang memaksa orang tua untuk menitipkan anaknya pada tempat-tempat penitipan atau dijaga oleh pembantu.

Kondisi seperti ini bagi sebagian orang tua tentu saja masih merasa khawatir terhadap penjagaan anaknya, atau pendidikan (didikan) yang didapatkan oleh anaknya terkadang tidak sesuai dengan harapan sebagian orang tua di mana masih banyak kekurangan dalam hal merawat dan mendidik anaknya sebagaimana yang diinginkannya. Kekawatiran orang tua tentu saja memiliki alasan yang logis dengan melihat banyaknya lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) yang terdapat di Banda Aceh maka orang tua memiliki pilihan dalam menentukan tempat untuk menitip anak-anak mereka nantinya.

Banyaknya PAUD di kota Banda Aceh dengan berbagai tawaran kurikulum dan model permainan maupun pembelajaran tentu saja menjadi

sebuah keberagaman yang harus pelajari dan orang tua tentu saja memiliki pilihan yang akan ditentukan untuk menitip anak-anak mereka nantinya untuk mengikuti sistem yang telah dibuat oleh masing-masing lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD). PAUD Islam Bustan As-Sofa, sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengedepankan pengintegrasian (integrated) antara Al-Qur'an dan hadith dengan akademik melalui proses internalisasi pembelajaran keseharian para bani dan banat (anak-anak) melalui pembiasaan-pembiasaan yang nantinya akan menjadi sebuah sikap yang terus dilakukannya.

PAUD Islam Bustan As-Sofa dengan pengalaman yang telah dijalankan di Malaysia merasa bahwa konsep ini sangatlah relevan untuk diterapkan di Banda Aceh sebagai masyarakat dengan penerapan syariat Islam secara kaffah. Pembelajaran yang ditawarkan di PAUD Islam Bustan As-Sofa yaitu pembelajaran Al-Qur'an dan hadist yang memiliki sanad sehingga menjadi nilai tawar dalam sistem pendidikan yang ditawarkan selain sistem pendidikan yang lainnya.

Aceh Konsep yang ditawarkan oleh PAUD Islam Bustan As Sofa merupakan sebuah konsep yang telah teruji (diteliti dan dipraktikkan) di Malaysia sebagai lembaga Tadika Aulad (PAUD) yang telah berjalan lama dan mendidik banyak anak-anak usia dini, PAUD Islam Bustan As Sofa sebagai bahagian dari As Sofa Group education mengadopsi konsep yang telah teruji dijalankan dengan tetap mengikuti kurikulum yang berlaku di Aceh dan sesuai dengan kearifan lokal Aceh (local wisdom).

Beberapa keunggulan yang dimiliki oleh PAUD Islam Bustan As Sofa berupa kurikulum yang telah teruji dipraktikkan di Malaysia, juga dengan guru-guru dengan standar yang sama diterapkan di Malaysia (guru melakukan training di Malaysia) dan terus dievaluasi untuk peningkatan kualitas subjek didik yang menjadi amanah untuk diasuh dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan semua data di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa data tersebut mempunyai peran penting bagi Dinas Pendidikan dan para wali dari

anak-anak dalam melihat perkembangan pendidikan yang ada pada Yayasan *Day care* Bustan As Sofa.

B. Penetapan Klasifikasi Pekerja dan Tingkat Upahnya Pada *Day Care* Bustan As Sofa

Para pekerja di *daycare* Bustan As Sofa berasal dari latar belakang pendidikan Strata satu dan memiliki kualitas pendidikan yang baik, jumlah para pekerja *daycare* Bustan As Sofa 4 orang, ada yang merupakan lulusan sarjana hukum, sarjana bimbingan konseling dan ekonomi. Pimpinan yayasan *daycare* Bustan As Sofa menerangkan, meskipun para pekerja *daycare* Bustan As Sofa bukan berasal dari pendidikan guru PAUD, akan tetapi skil yang mereka miliki dalam mengasuh serta mendidik anak-anak yang ditipkan pada *daycare* Bustan As Sofa sangat baik, sehingga anak-anak tidak merasa kurang akan kasih sayang juga perhatian.⁶⁸

Untuk meningkatkan kualitas dalam mendidik serta mengasuh anak-anak, maka *daycare* Bustan As Sofa memperkerjakan karyawan yang memiliki cakupan skil, diantaranya, memiliki rasa kasih sayang terhadap anak-anak, mampu merawat bayi, memahami karakteristik setiap anak-anak, dan menerapkan pendidikan sejak dini melalui pengintegrasian nilai-nilai Pendidikan Qur'ani dengan pembiasaan-pembiasaan yang diinternalisasikan melalui pembiasaan-pembiasaan yang nantinya akan menjadi sebuah sikap yang terus dilakukannya. Adapun kriteria pekerja yang dikategorikan pihak yayasan *daycare* Bustan As Sofa sedikit berbeda dengan penitipan (*day care*) lain pada umumnya diantaranya adalah:

- a) Para pekerja *day care* Bustan As Sofa merupakan lulusan S1
- b) Solat lima waktu, jujur dan sabar
- c) Para pekerja *day care* Bustan As Sofa memahami nilai-nilai islam dalam kehidupan sehari-hari

⁶⁸ Wawancara dengan Diki, Pimpinan Yayasan *Day care* Bustan as-Sofa, pada tanggal 18 November 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

- d) Memiliki rasa kasih sayang terhadap anak-anak, serta berjiwa besar
- e) Sikap dan tanggap terhadap anak-anak.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Rini yang merupakan sekretaris yayasan *day care* Bustan As-Sofa. Menurut Rini sistem kerja di *day care* Bustan As-Sofa selalu menerapkan prinsip-prinsip kerja yang berorientasi pada kebutuhan anak dengan melihat pola perkembangannya, anak-anak juga diajarkan untuk berinteraksi satu sama lain agar tumbuhnya rasa saling menyayangi dan berbagi dengan teman-temannya. Rini juga menambahkan bahwa, sistem kerja di *day care* tersebut sangatlah mudah, dikarenakan banyak fasilitas yang diberikan oleh pihak yang berwenang mengelola *day care* tersebut. Para pekerja semuanya berjumlah 4 orang yang bertugas sebagai staf pengasuh sekaligus guru dalam mendidik, menjaga dan mengawasi anak-anak mulai dari bermain, belajar, makan, tidur dan mandi serta aktifitas anak lainnya. Rini juga mengatakan sistem penitipan pada *day care* Bustan As- Sofa terbagi menjadi dua yaitu:

1. Sistem penitipan Full day, yang diselenggarakan selama satu hari penuh dari jam 07.20 sampai dengan 17.30 yang dititipkan sewaktu-waktu maupun secara rutin/setiap hari.
2. *Day care half day*, diselenggarakan selama setengah hari mulai dari jam 07.20-14.00 atau 12.00-17.00.⁶⁹

Mengenai pemberian upah, para pekerja di gaji berdasarkan hitungan jam kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Ilida yang merupakan salah seorang staf pengasuh pada *day care* Bustan As Sofa. Setiap pekerja mendapatkan tingkat upah yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan tidak semua anak-anak

⁶⁹ Wawancara dengan Rini, Sekretaris Yayasan *Day care* Bustan as-Sofa, pada tanggal 18 november 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

dititipkan *full day*, sehingga sebagian pekerja pada *day care* hanya bekerja sampai jam siang/ setengah hari.⁷⁰

Dalam akad *ijārah* telah dijelaskan mengenai pengertian upah (*ujrah*), yaitu pemberian sesuatu (biasanya uang) sebagai imbalan dari jerih payah seseorang. Disyaratkan dalam upah apa yang telah disyaratkan pada harga dalam akad *ijārah* yaitu harus suci.⁷¹ Maka tidak sah *ijārah* jika upahnya berbentuk benda yang bernajis seperti anjing, babi, kulit bangkai atau khamar, karena semua itu adalah barang najis.⁷² Pada umumnya kata upah biasa digunakan dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan para pekerjanya. *Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia* upah mempunyai pengertian yaitu uang atau lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembalas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk melakukan sesuatu.⁷³

Upah tidak boleh ditunda, diganti dengan yang lain dan tidak boleh dibebaskan.⁷⁴ Upah juga harus merupakan sesuatu yang bermanfaat, jadi tidak sah upah yang tidak dimanfaatkan, baik karena kerendahannya maupun karena dapat menyakiti seperti binatang buas, atau karena diharamkan menggunakannya dalam *syara'*, seperti alat-alat hiburan, berhala atau patung. Selain itu disyaratkan pula upah harus diketahui oleh kedua belah pihak, setiap adanya kewajiban yang dilakukan, maka adanya hak yang akan diterima/diperoleh. Upah yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan, dan

⁷⁰ Wawancara dengan Ilida, Pekerja di Yayasan *Daycare* Bustan as-Sofa, pada tanggal 18 november di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

⁷¹ Muhibbuthabary, *Fiqh Amal Islami*, (Bandung: Cita Pustaka, 2012), hlm. 163-164

⁷² Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Jakarta: Darul fikri, 2011), hlm. 410

⁷³ Pusat Bahasa Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3, hlm. 1250.

⁷⁴ Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam Syafi'I*, (Jakarta: Almahira, Cet 1, 2001), hlm, 49-51.

juga upah tersebut telah ditentukan pada awal akad atau transaksi yang dilakukan.

Mengenai besaran upah, setiap pekerja di gaji senilai Rp.5.000 /jam. Apabila para pekerja bekerja untuk shift pagi sampai siang yaitu dari pukul 07.20-14.00, maka mereka akan mendapat upah sebesar Rp. 25.000 dan untuk para pekerja *full day* maka mereka digaji Rp.50.000/hari.

Rini sekretaris yayasan *day care* Bustan As-Sofa mengatakan pemberian upah terhadap para pekerja sekaligus staf pengasuh dilakukan secara tunai melalui rekening kepala yayasan As sofa cabang Aceh, yakni Dr. Dicki Wirianto, kemudian di bagikan kepada para pekerja lewat Rini.⁷⁵

C. Kebijakan Keadilan Upah *Day care* Bustan As-Sofa Terhadap Klasifikasi Pekerja yang Berbeda

Dalam Islam persoalan upah merupakan hal yang dibahas sangat serius karena berhubungan dengan tenaga seseorang. Islam juga mengharamkan segala bentuk kezaliman yang menimbulkan segala kerusakan baginya. Diantara bentuk kezaliman paling kejam ialah memeras kaum buruh dan menahan upahnya, hal ini dilarang dalam Islam, dan Rasulullah menentang orang yang tidak membayarkan upah bagi pekerja/buruh.

Dalam fiqh muamalah upah dapat digolongkan menjadi dua macam yaitu:

- a) *Ajru al-musamma* (upah yang disebutkan), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.

⁷⁵ Wawancara dengan Rini, Pekerja di Yayasan *Day care* Bustan as-Sofa, pada tanggal 18 november 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

b) *Ajru al-miṣli* (upah yang sepadan) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.⁷⁶

Hak pekerja yang paling utama adalah mendapatkan upah yang layak dan adil. Upah harus berupa *māl mutaḳawwīm*, dan jumlah telah dijelaskan dan disetujui sebelumnya pada saat melakukan perjanjian kerja, dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa hal ini jelas sesuai dengan konsep yang dijelaskan dan telah sesuai dengan syarat upah. Kelayakan upah yang diterima oleh para pekerja dapat dinilai dari tiga aspek, diantaranya adalah: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).⁷⁷ Layak yang bermakna sesuai pasaran, maksudnya adalah dengan tidak memberikan upah seseorang itu jauh di bawah dari yang biasanya diberikan.

Pada awal mula berdirinya, *daycare* Bustan as Sofa hanya mengasuh 2 anak saja, hal ini dikarenakan belum banyak yang mengetahui keberadaan *daycare* Bustan as Sofa, selain itu banyaknya kehadiran *daycare* lain di gampong Lamgugob sebelum As Sofa dibangun. Jumlah anak-anak yang ditipkan pada *daycare* Bustan as Sofa bertambah seiring berjalannya waktu, sama halnya dengan para pekerja bertambah menjadi 4 orang dikarenakan jumlah anak-anak yang dititipkan mencapai 9 orang, usianya dimulai dari 4 bulan sampai 3 tahun.⁷⁸

Zumara menjelaskan bahwa para pekerja memiliki jumlah tanggungan anak yang berbeda. Untuk pekerja half day hanya dibebankan 2 anak sedangkan untuk pekerja full day dibebankan 3 orang anak. Setiap pekerja

⁷⁶ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatb van Teoritib*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Grup, 2008), hlm. 230

⁷⁷ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2009), hlm. 805

⁷⁸ Wawancara dengan Diki, Pimpinan Yayasan *Day care* Bustan as-Sofa, pada tanggal 18 november 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

bertanggungjawab penuh atas anak-anak yang mereka asuh, walaupun para pekerja sudah memiliki kelompok anak asuh yang telah di tetapkan, kerjasama dan saling membantu saat mengurus anak-anak tetap diterapkan pada *daycare* Bustan As Sofa disaat ada anak yang mengalami tantrum dan hal lain sebagainya.⁷⁹

Beragam metode pembelajaran diterapkan oleh para pekerja di *daycare* Bustan As Sofa meliputi:⁸⁰

1. Pembelajaran klasikal, merupakan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh tenaga pendidik secara bersama-sama dengan peserta didik dalam kelompok anak asuh yang telah dibagi.
2. Makan bersama. kegiatan makan bersama dilakukan setiap hari yaitu pada saat sarapan pagi dan makan siang. Pihak yayasan tidak menyiapkan makanan untuk anak-anak, akan tetapi anak-anak yang ditiptikan masing-masing telah disiapkan bekal oleh orang tuanya. Progam makan bersama ini dilakukan agar anak-anak yang ditiptikan dengan usia yang terpaut berbeda dapat melihat dan berinteraksi lebih dekat dengan teman-temannya, sehingga terciptanya rasa kekeluargaan. Sebelum makan anak-anak diajarkan berdoa sebelum dan sesudah makan. Dan para pekerja melatih setiap anak-anak untuk menghabiskan makanan mereka. Sering terjadi saat makan bersama, anak-anak mengambil makanan temannya, hal ini tidak dibenarkan dalam pola asuh di *daycare*, kerap sekali para pekerja mengajarkan anak-anak untuk meminta izin pada temannya jika menginginkan makanan dari temannya, dan pola asuh ini berhasil di terapkan pada *daycare* Bustan As sofa.

⁷⁹ Wawancara dengan Zumara, Pekerja di Yayasan *Day care* Bustan as-Sofa, pada tanggal 18 november 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

⁸⁰ Wawancara dengan Zumara, Pekerja di Yayasan *Day care* Bustan as-Sofa, pada tanggal 18 november 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

3. Mendengar hadist dan ayat Al Quran. Kegiatan ini diterapkan agar pendidikan Qurani tertanam sejak dini pada anak asuh. Anak-anak yang berusia mulai 2-3 tahun dilatih oleh para pekerja untuk mengikuti bacaan hadist-hadist dan ayat Al Quran. Sehingga ada sebagian dari mereka yang telah menghafal doa-doa.
4. Bermain untuk melatih merupakan kegiatan yang dilakukan oleh para pekerja untuk melatih motorik anak-anak seperti bermain lempar bola, memasukkan bola dalam keranjang, mengenali beragam jenis makanan, dan berhitung.
5. Mendengarkan cerita.

Para pekerja mendapat fasilitas seperti dapur untuk memasak, ruangan full ac dan tempat mengasuh yang terbilang luas. Para perkerja hanya bekerja 5 hari dalam seminggu, sabtu dan minggu merupakan hari libur kerja mereka, karena anak-anak yang dititipkan tidak masuk pada hari libur kantor disebabkan orang tua dari anak-anak merupakan para karyawan yang bekerja di kantor, sehingga orang tua anak-anak memilih untuk mengasuh sendiri anak-anak mereka pada hari libur kerja. Hanya saja pihak yayasan tidak menanggung biaya makan para pekerja. Hal ini tentu saja membuat para pekerja merasa kekurangan dalam memenuhi kebutuhan mereka. Dengan gaji Rp500.000–Rp1.000,0000 / bulannya tentu membuat para pekerja merasa kurang cukup. Karena biaya makan mereka tanggung secara pribadi, para pekerja membawa bekal makanan masing-masing dari rumah untuk mencukupi kebutuhan mereka.

Dalam hal keadilan penetapan upah berdasarkan hasil wawancara dengan Raihan salah seorang pekerja di *daycare* Bustan as Sofa menjelaskan bahwa para pekerja di upah berdasarkan jam kerja mereka. adanya perbedaan upah antara admin dengan guru di yayasan Bustan As Sofa, hal ini terjadi karena tugas dan tanggung jawab guru lebih besar dari pada admin. Bahkan admin dianggap sebagai sukarelawan di *daycare* Bustan As Sofa, akan tetapi hal ini terjadi perbedaan ketika, salah satu karyawan day care yang bertugas sebagai guru menggantikan posisi admin di siang hari, karyawan tersebut digaji sama

seperti karyawan lainnya yang bukan admin, padahal tugasnya menggantikan admin tidak menjaga anak-anak.⁸¹

D. Perspektif Akad *Ijārah ‘Alā al-‘Amāl* Tentang Prinsip Keadilan Terhadap Upah Kinerja Pada *Daycare* Bustan As Sofa

Dalam Islam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, dijelaskan bahwa suatu akad untuk mempekerjakan seseorang pada pekerjaan tertentu atau menggunakan jasanya untuk kepentingan komersil yang memiliki benefit secara finansial terutama bagi pihak pekerja atau yang menghasilkan jasa tersebut kepada orang yang memberinya pekerjaan. Pemanfaatan akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* harus memiliki penjelasan dan spesifikasi yang konkrit karena relatifitas pada akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* ini sangat tinggi sehingga berbeda dengan objek *ijārah ‘alā manafi’*, yang dapat dinyatakan pemanfaatan objeknya cenderung terbatas. Oleh karena itu pada akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* ini spesifikasi pekerjaan harus diketahui dan disepakati oleh para pihak sebelum pekerjaan dilakukan, hal tersebut penting dilakukan untuk menghindari munculnya perbedaan pendapat di kalangan para pihak. Sehingga apabila *ijārah ‘alā al-‘amāl* telah sempurna dilakukan dengan terpenuhinya rukun syarat seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka sistem *ijārah ‘alā al-‘amāl* ditentukan pada bentuk pekerjaan dan pembayaran upah harus dilakukan pada pihak pekerja.

Dalam akad *ijārah* untuk mempekerjakan seorang pekerja harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan agar jelas. Selain itu menentukan bentuk pekerjaan, sekaligus juga menentukan siapa pekerja yang akan melakukannya agar kadar pengorbanannya dapat dijelaskan. Juga mencakup pekerjaan apa yang dilakukan agar pengorbanan yang harus dicurahkan bisa dijelaskan, semisal pengasuh pada *daycare*. Oleh karena itu menentukan satu pekerjaan dengan

⁸¹ Wawancara dengan Raihan, Pekerja di Yayasan *Day care* Bustan as-Sofa, pada tanggal 18 november 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

deskripsi sama dengan menentukan suatu pekerjaan dengan suatu zat tertentu.⁸² Mengenai hal ini manajemen *daycare* Bustan As Sofa menentukan jenis pekerjaan dan siapa yang bekerja dilakukan secara tertulis antara *mu'jir* dengan *musta'jir*, kemudian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan tertulis tersebut.

Imbalan atau upah tidak hanya ditentukan pada bentuk pekerjaan saja yang dinilai pada *hard skill*, namun upah juga dinilai dari kualitas pekerjaan yang lemah. Sehingga diperlukan standar nilai upah dalam bentuk *soft skill* sehingga semakin rumit pekerjaan yang dilakukan pihak pekerja secara langsung nilai upah yang harus dibayarkan akan semakin tinggi. Karena dalam Islam tidak ada ketentuan khusus yang mengatur mengenai besaran upah yang diberikan kepada pekerja, akan tetapi pada prinsipnya upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.

Ulama sepakat bahwa ujarah harus berupa harta yang bernilai (*mutaqawwīm*) dan diketahui (*ma'lūm*) oleh pihak-pihak, sehingga terhindar dari *gharar* (penipuan) pada akad *ijārah 'alā al-'amāl* dilakukan.⁸³ Adapun cara pembayarannya dapat dilakukan dengan cara tunai (*naqd*), tangguh (*ta'jil/muajjal*) atau secara berangsur-angsur. Menurut Imam Abu Hanifah, Abu Yusuf dan Muhammad Al Syaibani upah tidak dibayarkan hanya karena adanya akad, namun diperbolehkan memberikan syarat-syarat untuk mempercepat sebagian upah dan menyicil sisanya, kemudian upah juga wajib dibayar tunai setelah manfaatnya diterima (baik harian, mingguan, bahkan bulanan) atau sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.⁸⁴

⁸² Taqyuddin An Nabhani, *Membangun Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, Cet &, 2002), hlm. 86

⁸³ Jaih Mubarak, Hasanuddin, *Fikih Muamalah Maliyah Akad Ijarah dan Ji'alah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), hlm. 22

⁸⁴ Wahbah Az Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu* (Damaskus: Dar al-Fikr, 2006) vol V, hlm 3.839-3.840

Dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* hak dan kewajiban dari kedua belah pihak harus sama-sama terpenuhi, kewajiban musta’jir adalah menyediakan modal awal dan hak nya adalah terpenuhinya tujuan dari kesepakatan yang ingin dicapai. Sedangkan kewajiban mu’jir adalah menyediakan jasa atau skill yang dibutuhkan oleh pihak musta’jir sesuai dengan kesepakatan dan haknya adalah mendapatkan upah atas jasa tersebut.

Terlaksananya kesepakatan itu sendiri tidak terlepas dari rukun dan syarat-syaratnya sebagaimana yang telah ditentukan dalam Fiqh Muamalah. Mengenai syarat dan rukun dalam perhitungan upah pekerja di *daycare* Bustan As Sofa sudah terpenuhi seperti dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Adapun rukun-rukunnya adalah sebagai berikut.⁸⁵

- a. Pihak pengelola Yayasan *daycare* Bustan As Sofa
- b. Penjagaan terhadap anak-anak
- c. Objek yang diakadkan
- d. Upah
- e. Sighat.

Dalam praktiknya, kewajiban pengelola *daycare* Bustan As Sofa yaitu menyerahkan objek yang diakadkan untuk dijaga yaitu anak-anak yang dititipkan dengan usia dari 4 bulan-3 tahun. Sedangkan hak dan kewajiban mu’jir adalah menyediakan keahlian tenaga, pikiran dan upaya dalam menjaga serta mengasuh anak-anak dengan rasa kasih sayang sebaik mungkin. Para pekerja di *daycare* Bustan As Sofa di upah Rp5.00,000-Rp1.000,000 setiap bulannya selama 21 hari dalam sebulan dikarenakan *daycare* Bustan As Sofa tutup saat hari libur kantor yaitu sabtu dan minggu setiap pekannya. Penetapan nilai upah yang berbeda oleh pihak *daycare* dikarenakan kualifikasi jam kerja yang berbeda antara para pekerja seperti yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya.

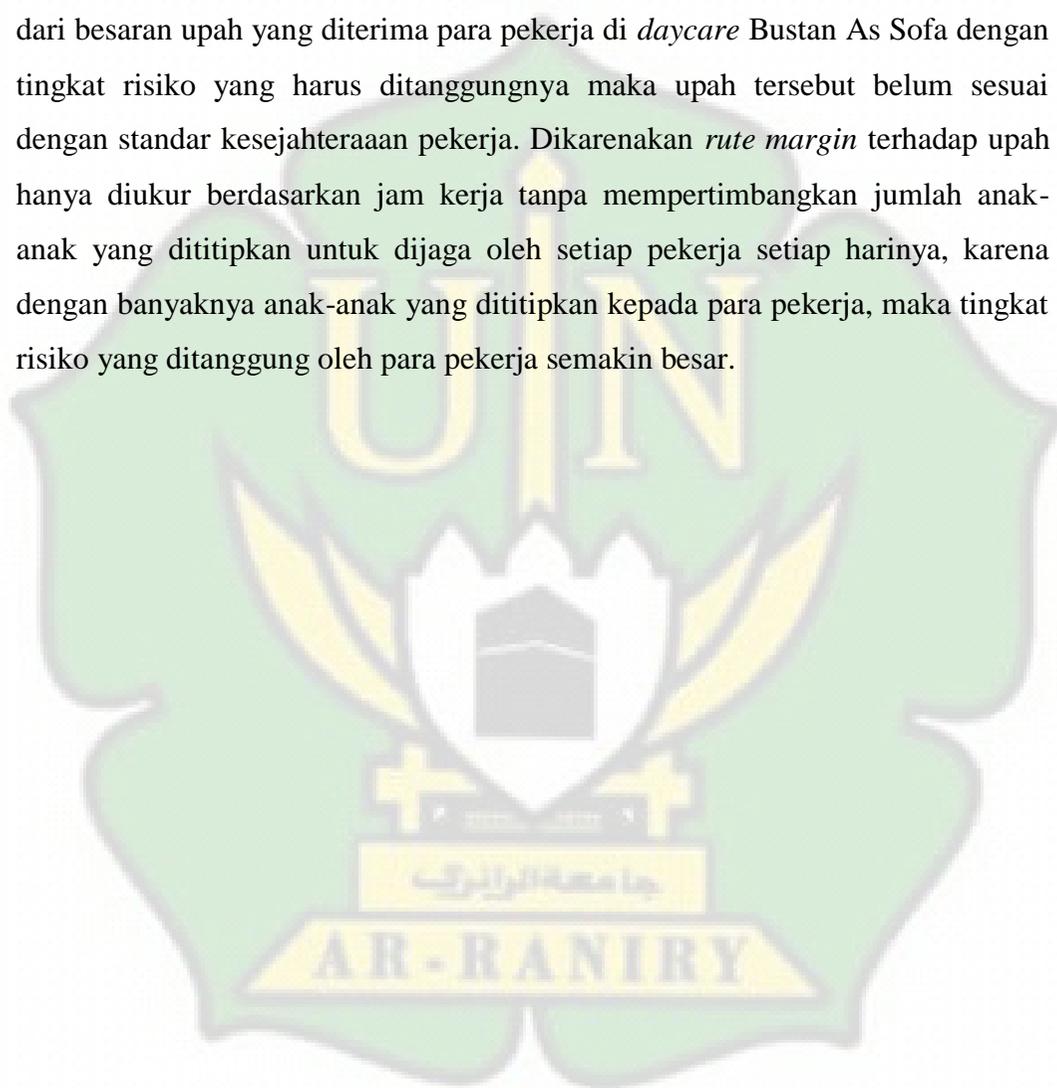
⁸⁵ Wahbah Az Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* (Damaskus: Dar al-Fikr, 2006) vol V, hlm 3.803-3.808

Jumlah pekerja yang bekerja sebagai pengasuh di *daycare* Bustan As Sofa berjumlah 4 orang, yang masing-masing bertugas untuk mengasuh, serta mendidik anak-anak titipan. Tidak hanya itu para pekerja juga bertanggungjawab menjaga kebersihan *daycare* Bustan As Sofa secara bersama-sama, seperti membersihkan mainan, menyapu dan mencuci piring kotor sisa makanan anak-anak serta memebersihkan kamar mandi. Semua pekerjaan itu dilakukan atas dasar kerelaan para pekerja mereka tidak di beri upah atas pekerjaan tersebut. Konsep yang demikian sangat dijunjung tinggi oleh pihak Yayasan *daycare* Bustan As Sofa, meskipun pada dasarnya pekerjaan tersebut tidak disebutkan dalam kontrak kerja, akan tetapi pada kenyataannya di lapangan mereka bekerja saling bahu-membahu atas kebersihan dan kenyamanan *daycare* Bustan As Sofa.

Seperti yang dijelaskan oleh penulis pada halaman sebelumnya bahwa terdapat perbedaan nilai upah, sebagaimana yang dijelaskan oleh salah seorang pekerja *daycare* Bustan As Sofa mengenai upah admin dengan pekerja. Hal ini terjadi karena tugas dan tanggung jawab guru lebih besar dari pada admin. Bahkan admin dianggap sebagai sukarelawan di *daycare* Bustan As Sofa, akan tetapi hal ini terjadi perbedaan ketika, salah satu pekerja *daycare* yang bertugas sebagai seorang pengasuh sekaligus guru menggantikan posisi admin di siang hari, yaitu pada jam 12.00-15.00. Pekerja tersebut diupah sama seperti pekerja lainnya yang bukan admin, padahal tugasnya hanya menggantikan admin tidak menjaga dan mengasuh anak-anak pada jam tersebut. Hal ini tentu saja berbeda dengan perjanjian yang telah disepakati antara pihak *daycare* Bustan As Sofa dengan para pekerjanya, meskipun hal tersebut dilakukan pekerja atas arahan pengelola *daycare* Bustan As Sofa.⁸⁶

⁸⁶ Wawancara dengan Raihan, Pekerja di Yayasan *Daycare* Bustan as-Sofa, pada tanggal 18 november 2022 di Gampong Lamgugob, Banda Aceh

Dari paparan di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian atau kesepakatan dalam praktik pengupahan terhadap pekerja *daycare* Bustan As Sofa jika ditinjau dari segi syarat dan rukunnya sudah memenuhi ketentuan sahnya akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* menurut fiqh muamalah. Namun apabila ditinjau dari besaran upah yang diterima para pekerja di *daycare* Bustan As Sofa dengan tingkat risiko yang harus ditanggungnya maka upah tersebut belum sesuai dengan standar kesejahteraan pekerja. Dikarenakan *rate margin* terhadap upah hanya diukur berdasarkan jam kerja tanpa mempertimbangkan jumlah anak-anak yang dititipkan untuk dijaga oleh setiap pekerja setiap harinya, karena dengan banyaknya anak-anak yang dititipkan kepada para pekerja, maka tingkat risiko yang ditanggung oleh para pekerja semakin besar.



BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, selanjutnya peneliti menyajikan beberapa kesimpulan yang relevan dengan substansi penelitian mengenai analisis keadilan upah kinerja pada *daycare* Bustan As-Sofa Kec. Syiah Kuala, Banda Aceh dengan risiko kerjanya dalam perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* analisis keadilan upah kinerja dengan risiko kerjanya pada *daycare* Bustan as Sofa Gampong Lamgugob, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, maka dalam bab penutup ini penulis akan merangkum beberapa kesimpulan yang dirincikan sebagai berikut:

1. Pihak manajemen *daycare* Bustan As-Sofa tidak mengklasifikasikan pekerja berdasarkan *skill* nya, yang ditetapkan hanya syarat pekerja dan bentuk tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan. Pihak pengelola Yayasan *daycare* Bustan As-Sofa secara *fix* menetapkan tugas pekerja pada saat akad dilakukan secara lisan (verbal) antara kedua belah pihak, dan tugas untuk tiap pekerja harus menjaga 2 balita dan mengasuh seorang bayi. Penetapan tugas dan jam kerja dengan 2 model *full day* untuk hitungan 8 jam kerja dan *half day* 5 jam kerja yang langsung berpengaruh terhadap gaji yang berhak diterima karyawatnya sebesar Rp 5.000/jam. Penentuan tingkat upah langsung didasarkan pada jam kerja yang harus dilaksanakan dengan penuh komitmen dan dedikasi. Hari kerja yang ditetapkan mulai Senin sampai dengan Jumat dari pukul 07.30-17.30 bagi yang *full day* dan 07.30-12.00 untuk pekerja *half day*.
2. Kebijakan upah *day care* Bustan as-Sofa bersifat tetap melalui perhitungan hari dan jam kerja selama 5 hari seminggu dan jam kerja 8 jam sehari untuk *full day* dengan akumulasi gaji berkisar Rp 1 juta sebulan, dan akan

berkurang bila terdapat hari libur. Untuk *halfday* hitungan jam kerja hanya 5 jam perhari dengan hitungan gaji sebesar Rp 500 ribu/bulan.

3. Apabila ditinjau dari syarat dan rukunnya penggunaan akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam proses penitipan anak-anak di *daycare* Bustan As Sofa sudah memenuhi ketentuan sah nya akad menurut fiqh muamalah. Namun, apabila ditinjau dsari besaran upah yang diterima oleh para pekerja *daycare* dengan tingkat risiko dan tanggung jawab yang besar, maka upah tersebut belum sesuai dengan standar kesejahteraan para pekerja. Hal itu terjadi karena rate margin terhadap upah hanya diukur dengan melihatnya waktu kerja dari para pekerja tanpa mempertimbangkan bahwa banyaknya anak-anak yang dititipkan pada setiap pekerja *daycare*, maka tingkat risiko yang ditanggung oleh pihak pekerja juga menjadi semakin besar.

B. Saran

1. Dalam melakukan akad atau kesepakatan, seharusnya pihak pengelola yayasan *daycare* Bustan As Sofa Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh tidak hanya membuat kesepakatan secara lisan dan hanya mengandalkan prinsip kepercayaan saja, tetapi juga harus dibuat dalam bentuk kontrak tertulis atau perjanjian kerja agar memiliki kekuatan hukum lebih kuat, sehingga mempermudah pihak pengelola yayasan dan pekerja apabila terjadi perselisihan di kemudian hari.
2. Hendaknya pemberian upah yang dilakukan pengelola yayasan *daycare* Bustan As Sofa terhadap para pekerja *daycare* melihat dari bentuk pekerjaan yang dikerjakan dengan besarnya tanggung jawab yang dipikul oleh para pekerja.
3. Pemilik Yayasan *daycare* Bustan As Sofa hendaknya melihat terlebih dahulu bagaimana status serta hak-hak dan kewajiban para pekerja sebelum menentukan upahnya sehingga pemilik Yayasan *daycare* Bustan As Sofa terhindar dari perbuatan yang dzalim.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalat*, Kencana Prenada Media Group, 2010
- Abdulrahman Al Jazairi, *al Fiqh 'Ala Madzhab Arba'ah*, Dar al-kutub al-ilmiah, 1990
- Achmad Chumaidi dan Mohammad Ali Hasan Umar, Semarang: CV, Asy-Syifa, 1994
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Ed 1, Cet 4: Jakarta: Amzah, 2017
- Andi Soemitra, *Hukum Ekonomi Syaria'ah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019
- Asy-Syarhul Kabiir, vol. 4 *Mughnil Muhtaaaj*, vol. 2, al-Mughni, vol.5
- Cut Mirna, "*Sistem Pengupahan Dalam Ijarah Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemotong Padi pad Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie*", Fakultas Syariah dan Hukum Universitas islam Negeri Ar-Raniry, 2018.
- Fitri Syamsuryani, *Pelaksanaan Upah Bagi Buruh Tani Dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kasus Nagari Sibarambang Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok)*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, 2019
- Harun, *Fiqh Muamalah*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017
- Ibnu Qayyim Al Jauziyah, *A'lamul Muwaqi'in*, terjemah: Asep Saifullah, Kamaluddin, Beirut:Dar al-Fikri, 1997
- Jaih Mubarak, Hasanuddin, *Fikih Muamalah Maliyah Akad Ijarah dan Ji'alah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017
- Kementrian Agama RI, *Alqur'an dan Tafsirnya*, Jakarta: Lentera Abadi,2010. jilid IV.
- Laili Nur Amalia, *Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penerapan akad Ijarah Pada Bisnis Jasa Laundry*, "*Jurnal Ekonomi Islam* 5, no. 2, 2015

Mahmudatus Sa'diyah, Purwo Adi Wibowo & Uli Amrina (ed), *Fiqh Muamalah : Teori dan Praktik*, Jawa Tengah : UNISNU PRES, 2019, ed.1 cet.ke-1

Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2012

Muhibbuthabary, *Fiqh Amal Islami*, Bandung: Cita Pustaka, 2012

Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syari'ah*, Jakarta: Hikmah, 2009

Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cetakan II, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007

Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatb van Teoritis*, Jakarta: Kencana Pranada Media Grup, 2008

Patmonodewo *Pengertian Day care*, 2003:77

Syaikhu, Ariyadi dan Norwili, *Fiqh Muamalah Memahami Konsep dan Dialektual Kontemporer*, Yogyakarta: K-Media, 2020

Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 10*, Jawa Tengah :Insan Kamil Solo, 2016

T.M. Hasbi Ash-shiddiqy, *Pengantar Fikih Muamalah*, Cetakan IV, Jakarta: Pustaka Rezki Putra, 2001

Vethzal Rizai. *Islamic Human Capital*, Jakarta: Raja Grafindo. 2009

Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam Wa Adillatuh*, Jiilid 5, Jakarta: Gema Insani, 2011

Wasilaturr Rohmaniyyah, Abd Wahed (ed), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2019

Media Online

KBBI *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: balai Pustaka, 2000. Diakses pada tanggal 30 mei 2022 dari situs: [Hasil Pencarian – KBBI Daring \(kemdikbud.go.id\)](https://www.kemdikbud.go.id)

KBBI *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: balai Pustaka, 2000 Diakses pada tanggal 2 juni 2002 dari situs: [Hasil Pencarian – KBBI Daring \(kemdikbud.go.id\)](https://www.kemdikbud.go.id)

KBBI Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta:balai Pustaka, 2000 Diakses pada tanggal 2 juni 2022 dari situs: <https://elib.unikom.ac.id>



Lampiran 1: Sk Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
 Telp. 0651-7557442 Email : fab@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor: 5060/Un.08/FSH/PP.00.9/9/2022

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

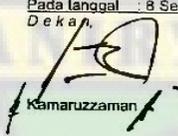
- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
 b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Insitut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS Adilngkungan Departemen Agama RI;
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T U S K A N

- Menetapkan** :
Pertama : Menunjuk Saudara (I):
 a. Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag. Sebagai Pembimbing I
 b. Azka Amalia Jihad, M.Ei Sebagai Pembimbing II
 untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (I):
- Nama** : Amna Haiyah
N I M : 190102209
Prodi : HES
J u d u l : Analisis Keadilan Upah Kinerja *Day Care* dengan Risiko Kerjanya dalam Perspektif Akad *Ijarah 'Ala Al-Amal* (Studi Penelitian *Day Care* As-Sofa Kecamatan Syiah Kuala Banda Aceh)
- K e d u a** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- K e t i g a** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022;
- K e m p a t** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada tanggal : 8 September 2022
 Dekan,


 Kamaruzzaman

Tambusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi HES;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

Lampiran 2: Surat Permohonan Melakukan Penelitian

12/26/22, 3:11 PM

Document



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 6446/Un.08/FSH.I/PP.00.9/12/2022
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Yayasan Day Care Bustan As- Sofa

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : AMNA HAIYAH / 190102209
Semester/Jurusan : VII / Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Alamat sekarang : Gampong Lamkeunung, Kecamatan Darussalam, Kabupaten Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Analisis Keadilan Upah Kinerja Pada Day Care Dengan Risiko Kerjanya Dalam Perspektif Akad Ijarah 'Ala al-Amal (Studi Penelitian Day Care Bustan As-Sofa Kec. Syiah Kuala)*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 07 Desember 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 28 Februari
2023

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

AR-RANIRY

Instrumen Wawancara

Daftar Pertanyaan untuk Pembina Yayasan *Daycare* Bustan As Sofa

1. Apakah Bapak merupakan Pembina Yayasan *Daycare* Bustan As Sofa Banda Aceh?
2. Apakah bapak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengelola *daycare*?
3. Apa saja jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh para pekerja pada *daycare*?
4. Kepada siapa pekerjaan itu ditujukan?
5. Bagaimana sistem penetapan upah pekerja di *daycare*?
6. Apakah ada standar yang ditetapkan dalam menetapkan upah pekerja?
7. Apakah ada klasifikasi atau pengelompokan pekerja berdasarkan skill yang dimiliki?
8. Mengapa terjadi perbedaan upah diantara para pekerja?
9. Kapan upah dibayarkan kepada para pekerja?
10. Dalam bentuk apa upah dibayarkan kepada para pekerja?
11. Apakah upah pekerja pada *daycare* dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja?
12. Apakah penetapan upah sudah dianggap adil dan mensejahterakan para pekerja?

Daftar Pertanyaan untuk para pekerja:

1. Apakah anda bekerja pada *daycare* Bustan As Sofa?
2. Bagaimana bentuk pekerjaan yang anda lakukan?
3. Bagaimana perjanjian kerja antara Pembina Yayasan *daycare* Bustan As sofa dengan pekerja?
4. Bagaimana penetapan pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap pekerja?
5. Berapa lama jam bekerja yang disepakati?
6. Bagaimana kesepakatan Pembina yayasan *daycare* Bustan As Sofa dan pekerja mengenai besaran upah?
7. Apakah pembina yayasan *daycare* Bustan As Sofa memberikan upah yang sama terhadap para pekerja?
8. Berapa besar perbedaan nilai upah yang diterima para pekerja?
9. Berapa besar nilai upah admin Yayasan *daycare* Bustan As Sofa?
10. Apakah terdapat keadilan antara upah yang diterima admin dengan pekerja lainnya?

DAFTAR INFORMAN

1. Nama : Ibu Rini
Umur : 34 Tahun
Pekerjaan : Pembina Yayasan *Daycare* Bustan As Sofa
Alamat : Siem, Aceh Besar

2. Nama : Zumara
Umur : 24 Tahun
Pekerjaan : Staf Pekerja *Daycare* Bustan As Sofa
Alamat : Tanjung Selamat, Aceh Besar

3. Nama : Ilida Sari
Umur : 24 Tahun
Pekerjaan : Staf Pekerja *Daycare* Bustan As Sofa
Alamat : Lamduro, Aceh Besar

4. Nama : Wirma
Umur : 24 Tahun
Pekerjaan : Staf Pekerja *Daycare* Bustan As Sofa
Alamat : Darussalam, Banda Aceh

5. Nama : Raihan
Umur : 22 Tahun
Pekerjaan : Staf Pekerja bagian admin *Daycare* Bustan As Sofa
Alamat : Darussalam, Banda Aceh





