

**KONTRAK KERJA KARYAWAN PADA PENGELOLAAN TEMPAT
WISATA LUBUAK INDAH KECAMATAN SAMADUA KABUPATEN
ACEH SELATAN MENURUT KONSEP *IJĀRAH ‘ALĀ AL-‘AMĀL***

SKRIPSI



Diajukan Oleh

T. MARDHATILLAH

NIM. 220102080

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

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
TAHUN 2026/ 1447 H**

**KONTRAK KERJA KARYAWAN PADA PENGELOLAAN TEMPAT
WISATA LUBUAK INDAH KEC. SAMADUA KAB. ACEH SELATAN
MENURUT KONSEP *IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMĀL***

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Persyaratan Penulisan Skripsi
Dalam Hukum Ekonomi Syari'ah

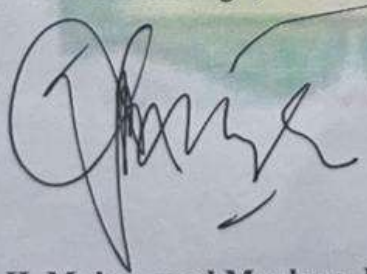
Diajukan Oleh:

T. MARDHATILLAH
NIM. 220102080

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

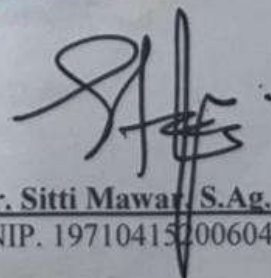
Disetujui untuk diuji/di *munaqasyah* kan oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag
NIP. 197204261997031002

Pembimbing II,



Dr. Sitti Mawar, S.Ag., M.H
NIP. 197104152006042024

**KONTRAK KERJA KARYAWAN PADA PENGELOLAAN TEMPAT
WISATA LUBUAK INDAH KECAMATAN SAMADUA KABUPATEN
ACEH SELATAN MENURUT KONSEP *IJĀRAH 'ALĀ AL-'AMĀL'***

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 Syari'ah (Muamalah)

Pada Hari/Tanggal: Kamis, 07 Mei 2026
19 Dzulqa'dah 1447

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

Ketua,

Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag.
NIP. 197204261997031002

Sekretaris,

Muntazir, M.A.
NIP. 198609092014032002

Penguji I,

Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag.
Nip. 1978042112014111001

Penguji II,

Shabarullah, M.H.
Nip. 199312222020121011

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Hamaruzzaman, M.Sh.
NIP. 197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : T. Mardhatillah
Nim : 220102080
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

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 karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



ABSTRAK

Nama : T. Mardhatillah
NIM : 220102080
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul : Kontrak Kerja Karyawan Pada Pengelolaan Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan Menurut Konsep *Ijārah 'Alā Al-'Amāl*
Tanggal Sidang :
Tebal Skripsi : 73 Halaman
Pembimbing I : Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Sitti Mawar, S.Ag., M.H
Kata Kunci : Kontrak Kerja, *Ijārah 'Alā Al-'Amāl*, Pengupahan, Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berkembangnya sektor pariwisata yang turut mempengaruhi sistem pengelolaan tenaga kerja, khususnya dalam aspek pengupahan dan evaluasi kinerja. Wahana Lubuak Indah sebagai salah satu objek wisata di Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan menunjukkan perkembangan yang pesat dan melibatkan tenaga kerja lokal dalam operasionalnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk kontrak kerja karyawan dari berbagai divisi, bagaimana pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja dan hubungan antara pengelola dan karyawan, dan bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan dalam pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk kontrak kerja pada tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan, sistem pengupahan pada tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan, serta kesesuaiannya dengan konsep *ijārah 'alā al-'amāl*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analisis. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan di Wisata Lubuak Indah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan dan kesepakatan antara pengelola dan pekerja dalam bentuk upah harian maupun bulanan. Sistem evaluasi kinerja dilakukan melalui pengawasan langsung dengan menilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas kerja secara informal tanpa standar tertulis. Namun, pada praktik yang terjadi belum sepenuhnya memenuhi prinsip kejelasan akad karena belum adanya perjanjian dan sistem evaluasi kerja yang memuat hak, kewajiban, dan jam kerja karyawan.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Atas limpahan Rahmat dan Kesehatan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membimbing kita ke alam yang penuh ilmu pengetahuan ini.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berjudul **Kontrak Kerja Karyawan Pada Pengelolaan Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan Menurut Konsep *Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl***. Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Darussalam, Banda Aceh.

Dalam penulisan karya ilmiah ini, telah banyak pihak yang membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag selaku pembimbing I serta dosen mata kuliah metodologi penelitian hukum yang telah mengarahkan penulisan dari awal penelitian ini. Dan Ibu Dr. Sitti Mawar, S.Ag., M.H selaku pembimbing II, yang telah banyak membantu, meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan serta nasihat terbaik, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua penulis yaitu Bapak Abdullatif dan Ibu Asti Murni, yang selalu menanyakan “kapan sidang” dan “kapan wisuda”, dua pertanyaan sederhana yang selama ini menjadi sumber kekuatan sekaligus pengingat akan besarnya harapan yang dititipkan. Terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah menjadi alasan terbesar bagi penulis untuk terus melangkah meski perjalanan ini

terasa berat. Terima kasih untuk doa yang tidak pernah berhenti, untuk semangat yang selalu hadir lewat tatapan lelah kalian. Semua perjuangan ini penulis tempuh agar suatu hari nanti penulis terus bisa membanggakan kalian dengan segala pencapaian cita-citanya. Skripsi ini adalah bukti bahwa setiap air mata, setiap rasa takut gagal, dan setiap malam penuh dengan kecemasan telah terbayar oleh kasih sayang dan pengorbanan kalian. Sekali lagi terima kasih yang tak akan pernah habisnya kepada kedua orang tua penulis.

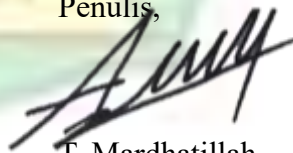
3. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.sh selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry beserta seluruh stafnya.
4. Ketua Program studi Hukum Ekonomi Syari'ah Bapak Dr. Iur Chairul Fahmi, M.A dan seluruh staf prodi Hukum Ekonomi Syari'ah. Serta kepada Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
5. Kepada adik penulis Cut Annisa Fitri, yang senantiasa menjadi pelengkap dinamika dalam hidup penulis. Dibalik segala keras kepalanya dan tingkah lakunya yang menguji kesabaran, kamu adalah sosok yang mengajari penulis banyak hal tentang arti menerima dan menyayangi. Sebagai satu-satunya abang, kamu adalah amanah yang akan selalu penulis jaga.
6. Kepada semua teman-teman yang telah ikut berpartisipasi pada penulisan skripsi ini (Abul, Muzaffar, Munir, Tata, Yazif, Khalis). Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Sri Rania Lina. Terimakasih telah hadir dan menjadi bagian dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih atas kontribusinya baik tenaga, waktu, menemani, mendukung, mendengarkan keluh kesah, serta menghibur penulis untuk tidak pantang menyerah hingga skripsi ini terselesaikan.

8. Kepada diri saya sendiri, T. Mardhatillah, yang telah berusaha melewati setiap proses dan tantangan dalam penyusunan skripsi ini dengan kesungguhan dan keikhlasan. Meski dihadapkan pada berbagai keterbatasan dan tekanan, saya memilih untuk tidak berhenti, karena saya percaya bahwa proses ini adalah bagian penting dari pembentukan karakter dan kedewasaan diri. Sebagaimana pesan bijak dari B.J Habibie *“Hiduplah seperti kamu akan mati besok, Belajarlal seperti kamu akan hidup selamanya”*. Kutipan ini menjadi pengingat bahwa perjuangan dalam menuntut ilmu tidak hanya tentang mencapai hasil, tetapi tentang mencintai proses dan menghargai setiap perjalanan yang datang seiring waktu.

Besar harapan agar penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi kita semua, semoga Allah membalas setiap kebaikan dan dukungan yang diberikan kepada penulis dengan balasan yang sebaik-baiknya. Amin ya Rabb al-‘alamin. Akhir dari tulisan ini penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini terdapat kendala maupun kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis berharap adanya kritis, saran serta usulan yang dapat membangun, mengingat tidak akan ada perubahan dan kemajuan tanpa adanya saran yang dapat membangun.

Banda Aceh, 30 April 2026

Penulis,



T. Mardhatillah

Nim. 220102080

PEDOMAN TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan
Kebudayaan Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
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 ha	ك	Kāf	K	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mūm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamz ah	,	Apostro f
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 yang lambangnya berupa tanda atau harkat, 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 yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ َ	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
وَ َ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كَيْفَ = *kaifa*,

هَوْلَ = *haula*

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
أَيَ َ	<i>Fathah</i> dan alifatau ya	Ā
يِ ِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
وِ ِ	<i>Dammah</i> danwau	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*

رَمَى = *ramā*

قِيلَ = *qīla*

يَقُولُ = *yaqūlu*

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 huruf 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:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	- <i>raud ah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	- <i>al-Madīnah al-Munawwarah</i>
طَلْحَةُ	- <i>ṭalḥah</i>

5. Syaddah (Tasydīd)

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

Contoh:

رَبَّنَا	- <i>rabbanā</i>	نَزَّلَ	- <i>nazzala</i>
الْبُرِّ	- <i>al-birr</i>	الْحَجِّ	- <i>al-hajj</i>
نُعِمَ	- <i>nu ‘ima</i>		

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ا), 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 itu.

2) Kata sandang 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:

الرَّجُلُ	-ar-rajulu	السَّيِّدَةُ	-as-sayyidatu
الشَّمْسُ	-asy-syamsu	القَلَمُ	-al-qalamu
البَدِيعُ	-al-badi'u	الْجَلَالُ	-al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan 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 *alīf*

Contoh:

تَأْخُذُونَ	-ta' khuzūna	النَّوْءُ	-an-nau'
شَيْءٌ	-syai'un	إِنَّ	-inna
أُمِرْتُ	-umirtu	أَكَلَ	-akala

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 لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	-Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn
	-Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ

-Fa auf al-kaila wa al-mīzān

-Fa auful-kaila wal- mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلُ

-Ibrāhīm al-Khalīl

-Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ
مَنْ أَسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

-Bismillāhi majrahā wa mursāh

-Wa lillāhi ‘ala an-nāsi hijju al-baiti

-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, di antaranya: 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 أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ

-Inna awwala baitin wuḍ i‘a
linnāsi

لَلَّذِي بَكَتْهُ مَبَارَكًا

-lallaḏī bibakkata mubārakkan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

-Syahru Ramaḏān al-laḏi unzila fīh al
Qur’ānu

-Syahru Ramaḏ ānal-laḏi unzila fīhil qur’ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ

-Wa laqad ra’āhu bil-ufuq al-mubīn

-Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīni -

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ اَلْعَالَمِيْنَ

-*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:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

-*Nasrun minallāhi wa fathun qarīb*

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

-*Lillāhi al-amru jamī‘an*

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

-*Wallāha bikulli syai‘in ‘alīm*

10. Tajwid

Bagi 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: Şamad Ibn Sulaimān.

- 2) Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
- 3) Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data para pekerja pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.....	52
--	-----------



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Sk Penetapan Pembimbing Skripsi.....	74
Lampiran 2 : Surat Permohonan melakukan Penelitian.....	75
Lampiran 3 : Protokol Wawancara.....	76
Lampiran 4 : Dokumentasi.....	77



DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN JUDUL	ii
LEMBARAN PENGESAHAN SIDANG.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
DAFTAR ISI	xviii
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Penjelasan Istilah.....	9
E. Kajian Pustaka.....	12
F. Metodologi Penelitian.....	19
G. Sistematika Pembahasan.....	25
BAB DUA KONSEP IJĀRAH ‘ALĀ AL-‘AMĀL PADA SISTEM PENETAPAN KONTRAK KERJA KARYAWAN	27
A. Pengertian dan Dasar Hukum <i>Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl</i>	27
B. Rukun dan Syarat <i>Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl</i>	33
C. Pendapat Ulama tentang Perjanjian Kerja dan Hak Kewajiban para Pihak pada Akad <i>Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl</i>	39
D. Kinerja para Pekerja pada Akad <i>Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl</i> dan Sistem Penilaiannya.....	43
E. Sistem Monitoring dan Evaluasi pada Kinerja dan Pencapaiannya yang Dilakukan <i>Musta’jir</i> terhadap pihak <i>Mua’jir</i>	46
BAB TIGA IMPLEMENTASI HUKUM DALAM PENETAPAN KONTRAK KERJA KARYAWAN PADA PENGELOLAAN TEMPAT WISATA LUBUAK INDAH KEC. SAMADUA KAB. ACEH SELATAN BERDASARKAN KONSEP IJĀRAH ‘ALĀ AL- ‘AMĀL	51
A. Gambaran Umum tentang Pekerja pada Objek Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.....	51
B. Perjanjian Kerja Karyawan dan Penetapan <i>Joob Desc</i> oleh pihak Manajemen Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.....	55
C. Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan berdasarkan Kontrak Kerja oleh Manajemen Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan...58	58
D. Sistem Pengupahan pada Pekerja yang ditetapkan oleh Manajemen Wisata Lubuak Indah menurut Konsep <i>Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl</i>	63

BAB EMPAT PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	79



BAB SATU PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai aktivitas dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, ada yang berdagang, berkebun, berternak, dan bekerja di instansi swasta, pemerintah, dan lain-lain. Hal ini dipengaruhi oleh kemampuan setiap individu serta pengaruh lingkungan di sekitarnya. Setiap orang harus mampu mencukupi kebutuhannya dengan menggunakan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan kemampuan tersebut dapat digunakan untuk menghasilkan produk ataupun jasa yang dapat dikomersilkan sehingga menghasilkan *benefit* berupa imbalan dalam bentuk uang atau materi lainnya. Semua pekerjaan yang dilakukan akan digaji atau diberikan upah sesuai dengan kesepakatan kerja.

Dalam fiqh muamalah telah menetapkan ketentuan yang spesifik dan jelas tentang pekerjaan dan pendapatan yang dihasilkan dari profesi yang dilakukan. Ketentuan dalam syariat tersebut harus diaplikasikan sesuai dengan penalaran yang telah dilakukan fuqaha dalam bentuk konsep fiqh muamalah. Ketentuan dalam fiqh muamalah yang menetapkan tentang legalitas profesi dan penghasilannya diformat dalam *ijārah ‘alā al-‘amāl* sebagai bentuk pemindahan manfaat atas barang atau jasa dalam batas waktu tertentu dengan pembayaran upah, dan tanpa pemindahan hak kepemilikan terhadap barang tersebut.¹

Secara *fiqhiyyah* dalam fiqh muamalah para ulama telah menjelaskan tentang konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* sebagaimana yang dijelaskan menurut ulama Hanafiah, bahwa transaksi yang dilakukan oleh para pihak untuk memperoleh manfaat dari suatu jasa, baik tenaga maupun *skill* dengan imbalan yang berupa harta yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya. Imbalan yang diberikan

¹ Mu’adil Faizin, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Lampung: Pustaka Warga Pres. 2020), hlm. 53.

terjadi secara bertahap, kemudian proses transaksi dilakukan dengan tahapan penyelesaian akad oleh para pihak.²

Mazhab Malikiyah berpendapat *ijārah ‘alā al-‘amāl* merupakan sewa-menyewa untuk mendapatkan imbalan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati oleh para pihak. Konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam hukum Islam merupakan akad sewa menyewa atas jasa atau pekerjaan tertentu, di mana satu pihak (*musta’jir*) memberikan upah kepada pihak yang bekerja (*mu’ājir*) sebagai kompensasi atas tenaga atau keahlian yang diberikan. Akad ini sah apabila memenuhi rukun dan syarat, yaitu adanya kedua belah pihak yang cakap hukum, pekerjaan yang jelas bentuk dan waktunya, serta adanya kesepakatan atas upah yang halal dan diketahui secara pasti.³

Selanjutnya menurut mazhab Syafi’iyah, *ijārah ‘alā al-‘amāl* merupakan tujuan dari suatu transaksi dan telah dibolehkan oleh *syara’* serta memanfaatkan hasil yang diperoleh dan *musta’jir* mendapat imbalan dari hasil kerjanya, serta pentingnya waktu dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* karena memiliki konsekuensi terhadap penetapan kerja dan pembiayaan upah yang dibayar oleh pihak perusahaan pada para pekerja.⁴ Sedangkan mazhab Hanabilah menjelaskan bahwa apabila terjadi risiko dalam bekerja, maka hal tersebut tidak membatalkan perjanjian yang dibuat oleh pihak yang bersangkutan.⁵

Sayyid Sabiq dalam kitab *Fiqh al-Sunnah* menjelaskan konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl*, ia menjelaskan bahwa hukum akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* adalah *mubah* (boleh) selama tidak mengandung unsur penipuan atau ketidakjelasan (*gharar*), dan jasa yang diberikan harus jelas jenis, waktu, dan manfaatnya. Sayyid Sabiq menekankan pentingnya kejelasan dalam syarat-syarat akad, termasuk penetapan

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

³ Abdul Azis Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, cet. 1, jilid. IV (Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996), hlm. 662.

⁴ Saleh Faulzan, *Fiqh Sehari-hari*, (Jakarta, Gema Insani Press, 2005) cet. Kel-1, hlm. 482.

⁵ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2009), hlm. 236.

upah dan rincian pekerjaan, guna menjamin hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta menghindari perselisihan yang bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dalam fiqih muamalah.⁶

Selanjutnya menurut Amir Syarifuddin, konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam pelaksanaannya harus memenuhi syarat sah, seperti adanya pihak yang berakad, *ijab qabul*, kejelasan pekerjaan, dan besaran upah, serta harus terhindar dari unsur ketidakjelasan (*gharar*) demi menjamin keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan prinsip-prinsip muamalah dalam Islam.⁷

Para ulama setuju tentang bolehnya melakukan praktik muamalah *ijārah ‘alā al-‘amāl*, sewa-menyewa jasa ini diakui karena seseorang pasti membutuhkan orang lain untuk mengerjakan sesuatu yang bukan keahliannya. Keahlian tukang bangunan, tukang las, menjahit, *laundry* baju, jasa membajak sawah, dan lainnya yang hanya dimiliki atau digeluti oleh sebagian orang saja, sehingga jasa-jasa tersebut sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas.

Para ulama menegaskan apabila tidak ada kejelasan objek dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, maka salah satu rukunnya *ma’qud ‘alaih* tidak terpenuhi yang berakibatkan munculnya perselisihan yang menyebabkan rusaknya akad. Dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, para pihak yang menyepakati bentuk jasa yang dilakukan, dan menjelaskan masa perjanjian kerja berlangsung, suatu pekerjaan adanya kesepakatan dalam membuat kontrak yang menjadikan perjanjian tersebut berjalan dengan semestinya tanpa terjadi perselisihan antara pihak dan menjadi syarat terpenuhinya *ma’qud ‘alaih* dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*.⁸

Kontrak perjanjian kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu kontrak tertulis dan kontrak lisan, kontrak tertulis merupakan objek yang mengikat bagi para pihak secara konkrit, sedangkan kontrak lisan merupakan bentuk pendelegasian kerja dalam waktu tertentu dan tidak bersifat konkrit. Dengan

⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid III, (Beirut, Dar kitab al-arabi, 197), hlm. 177.

⁷ Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Prenada Media, 2003), hlm. 216.

⁸ Syaifullah Aziz, *Fiqh Islam Lengkap*, As-Syifa, (Surabaya, 2005), hlm. 337.

demikian, jelas bahwa tidak semua kontrak diharuskan dalam bentuk tertulis, seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa tidak ada aturan yang mewajibkan semua kontrak itu harus tertulis.⁹

Selanjutnya terkait dengan sistem penetapan kontrak kerja yang ditetapkan pada tempat wisata Lubuak Indah Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan kepada para karyawan dari berbagai divisi telah diatur dalam peraturan yang dirancang langsung oleh pihak manajemen, yang memuat tentang bagaimana syarat dan ketentuan dalam penetapan kontrak kerja sehingga sesuai dengan dasar hukum yang berlaku, namun dalam praktiknya penetapan kontrak kerja yang diterapkan oleh pihak manajemen tempat wisata Lubuak Indah masih lemah terhadap landasan peraturan yang ditetapkan dalam hukum positif dan hukum *Syara*’.

Dari pendapat ulama mazhab di atas disebutkan bahwa *ijārah ‘alā al-‘amāl* hukumnya diperbolehkan selama jenis pekerjaannya jelas dan tidak ada pihak yang dirugikan ataupun merugikan. Setelah akadnya sah tidak ada lagi yang boleh membatalkan kontrak tersebut meskipun karena *uzur* (halangan). Oleh sebab itu penting untuk memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan mematuhi peraturan yang ditetapkan, rusaknya suatu kontrak atau kesepakatan dapat menimbulkan akibat hukum.

Dalam implementasi akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dapat diadaptasikan dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada tempat wisata Lubuak Indah Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan sebagai pihak yang memberikan jasa bekerja. Sedangkan pihak pengelola tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan sebagai pemberi upah (*ujrah*) kepada karyawan yang bekerja pada tempat ini. Dengan akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* memungkinkan

⁹ Lusi Tuter Mulia, “Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Alat Perlindungan Bagi Perjanjian Kerja Secara Lisan”, *Jurnal Salman Sosial dan Manajemen*, Vol.2 No.2 hlm. 124.

karyawan sebagai pihak yang bekerja sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan dan berhak mendapatkan upah atas kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh langsung dari tempat wisata Lubuak Indah Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan, terdapat beberapa divisi yang ada pada tempat wisata di antaranya penjaga tiket, tukang kebersihan, *waiters caffe*, penjaga kolam dan tukang keamanan. Proses rekrutmen dilakukan oleh pengelola tempat wisata Lubuak Indah Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan melalui platform media sosial seperti TikTok, Instagram dan media sosial lainnya. Kontrak yang diterapkan dari berbagai divisi yang ada pada tempat wisata tersebut yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan semua masa kontrak 1 bulan s/d 6 bulan, yang umumnya kontrak tersebut ditetapkan oleh pengelola secara lisan. Kepada para calon pekerja, pengelola melakukan kualifikasi atau wawancara langsung dengan calon karyawan yang ingin bekerja pada tempat wisata tersebut, dalam proses rekrutmen calon karyawan, pengelola tidak menetapkan syarat-syarat yang spesifik.

Sistem kerja atau pengawasan operasional hariannya diawasi oleh manager langsung dan juga ada beberapa pengawasan yang dilakukan oleh beberapa pengelola yang ada. Kemudian terkait dengan penilaian kerja karyawan dilakukan langsung oleh beberapa pengelola yang memang berada di tempat wisata Lubuak Indah Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan.

Proses durasi kerja karyawan dapat menghabiskan 10 hingga 12 jam waktu kerja. Pengelola menyampaikan bahwa jam kerja tersebut telah disesuaikan dengan kebutuhan operasional wisata yang lumayan tinggi, terutama pada hari libur dan akhir pekan. Meskipun belum ada ketetapan tertulis mengenai pembagian waktu kerja secara rinci, pengelola berupaya mengatur jadwal kerja agar tidak memberatkan karyawan.

Sistem pengupahan yang diterapkan di tempat wisata Lubuak Indah Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan didasarkan pada ketentuan khusus yang ditetapkan oleh pihak pengelola, yang disesuaikan dengan kelayakan atas

hasil kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh belum stabilnya pendapatan usaha, mengingat tempat wisata tersebut baru mulai beroperasi pada akhir bulan Desember tahun 2024. Oleh karena itu, pihak pengelola belum dapat menetapkan standar penghasilan tetap bagi seluruh karyawan. Meskipun demikian, pihak pengelola telah memberikan fasilitas pendukung berupa penyediaan konsumsi harian bagi para karyawan yang bekerja, serta insentif berupa bonus bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik dan mampu mencapai target kerja. Selain itu, sistem pengupahan juga memperhatikan masa kerja, di mana karyawan yang telah mencapai durasi kerja tertentu berhak memperoleh kenaikan gaji sebagai bentuk apresiasi terhadap loyalitas dan kontribusinya.

Pihak pengelola tempat wisata Lubuak Indah Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan belum menyediakan wadah atau tempat bagi karyawan yang ingin menyampaikan aspirasi atau keluhan yang didapatkan selama bekerja. Jika disuatu ketika karyawan memiliki keluhan, bisa langsung disampaikan ketika *briefing* pagi atau sore hari. Kemudian keluhan dan aspirasi yang disampaikan oleh para karyawan langsung di pihak pengelola langsung mengadakan evaluasi untuk meningkatkan semangat kerja dan suasana kerja kembali menjadi produktif.¹⁰

Berdasarkan informasi dari karyawan tukang kebersihan pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan, pekerjaan tukang kebersihan ini diikat dengan kontrak ataupun akad yang disepakati secara lisan dengan pihak pengelola tempat wisata dan tidak ada yang dilakukan secara tertulis. Dalam kontrak disepakatinya hak dan kewajiban karyawan termasuk jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan juga tingkat gaji atau upah yang akan diperoleh. Upah yang diterima terkadang belum sesuai dengan beban kerja, tapi ada kalanya ketika hari-hari sibuk seperti *weekend* dan hari-hari libur nasional itu

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 25 April 2025, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

harus bekerja lebih intensif dan kemudian pihak manajemen juga memberikan bonus tambahan berupa uang Rp 50.000 hingga Rp100.000 perharinya.¹¹

Selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang bekerja hingga malam, seperti *waiters cafe*. Kafe yang terdapat pada wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan ini buka hingga jam 10 malam. Jadi ada beberapa karyawan yang memang bekerja hingga jam 10 malam. Pihak pengelola menyediakan tempat tinggal serta makan malam bagi karyawan *shift* malam seperti *waiters cafe*. Demikian juga karyawan lainnya juga mendapatkan bonus tambahan Rp 50.000 hingga Rp 100.000 perharinya, tergantung seberapa banyak pengunjung wisata.¹²

Oleh karena itu, penulis mengangkat konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* sebagai landasan teoritis dalam menganalisis kontrak kerja karyawan di tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan. Namun, pada praktik yang ditemukan di lapangan justru tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip-prinsip akad tersebut. Dalam ketentuan fiqih muamalah, akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* menekankan kejelasan mengenai objek kerja, durasi kerja, serta upah yang harus disepakati secara transparan antara kedua belah pihak. Akan tetapi, pelaksanaan kontrak kerjanya dilakukan secara lisan tanpa adanya ketentuan tertulis, kemudian juga waktu kerja yang tidak memiliki kejelasan secara hukum, serta sistem pengupahan yang belum mencerminkan asas keadilan sesuai dengan beban praktik kerja yang diberikan. Ketidaksesuaian ini menunjukkan bahwa praktik yang sedang berlangsung bertentangan dengan nilai-nilai kejelasan akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, kepastian hukum, dan perlindungan hak-hak pekerja yang menjadi inti dari konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl*.

¹¹ Hasil Wawancara dengan Faiz Rahmat, karyawan tukang kebersihan Lubuak Indah, pada Tanggal 22 Mei 2025, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹² Hasil Wawancara dengan Hilman, *waiters café* Lubuak Indah, pada Tanggal 22 Mei 2025, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengkaji lebih lanjut persoalan ini dalam sebuah karya ilmiah, dengan judul **Kontrak Kerja Karyawan Pada Pengelolaan Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan Menurut Konsep *Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kontrak kerja karyawan dari berbagai divisi yang ada pada pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja dan hubungan antara pengelola dan karyawan pada wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan?
3. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan dalam pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan menurut konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui kontrak kerja karyawan dari berbagai divisi yang ada pada pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.
2. Untuk meneliti pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja dan hubungan antara pengelola dan karyawan pada wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.
3. Untuk menganalisis konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* terhadap pengupahan yang diterapkan dalam pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

D. Penjelasan Istilah

Untuk memberikan kejelasan terhadap maksud dari penelitian ini, penulis terlebih dahulu menjelaskan beberapa istilah yang terdapat pada judul penelitian, sehingga dapat meminimalisasi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penafsiran. Adapun istilah yang dimaksud dan dinilai relevan adalah sebagai berikut:

1. Kontrak Kerja

Istilah kontrak kerja dalam konteks penelitian ini mengacu pada suatu bentuk perjanjian resmi yang bersifat mengikat antara pihak pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau karyawan, yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak selama masa kerja berlangsung. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kontrak didefinisikan sebagai perjanjian resmi antara dua pihak atau lebih mengenai suatu hal yang disepakati bersama dan mengikat secara hukum.¹³

Perjanjian atau kontrak secara etimologis didefinisikan sebagai suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹⁴ Dalam praktik ketenagakerjaan, kontrak kerja menjadi dasar legalitas hubungan kerja, dimana aspek seperti masa kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, jam kerja, dan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur secara tertulis maupun lisan.

Dalam penelitian ini, istilah kontrak kerja dipahami dalam konteks kesepakatan yang dibuat oleh pihak pemberi kerja dengan pihak tenaga kerja secara tertulis maupun tidak tertulis. Namun pada riset ini, penulis tidak berfokus pada kontrak tertulis, karena kesepakatan yang dilakukan oleh pihak

¹³ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, “Kontrak” *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, diakses pada Tanggal 21 Mei 2025, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kontrak>.

¹⁴ Santoso, Lukman, *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerjasama, dan Bisnis*, (Jawa Timur: Setara Press, 2016), hlm. 15.

manajemen Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan dilakukan secara informan.

2. Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu instansi atau perusahaan dan memperoleh imbalan atau hak yang sesuai dengan perjanjian.¹⁵

Menurut Sondang P. Siagian, karyawan adalah setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang dipekerjakan berdasarkan suatu kesepakatan kerja untuk menjalankan tugas-tugas tertentu demi tercapainya tujuan organisasi, dan berhak memperoleh imbalan yang sesuai.¹⁶

Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini pekerja di lokasi wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan. Karyawan dibebankan pekerjaan dan tanggung jawab atas pekerjaannya yang diatur dan ditetapkan pada saat perjanjian kontrak kerja. Kenyamanan dan keberhasilan pekerjaan itu sangat tergantung pada pekerjaannya, oleh karena itu karyawan harus sudah berpengalaman agar terjadinya kesejahteraan kerja.

3. Pengelolaan Tempat Wisata

Pengelolaan merupakan proses sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap suatu kegiatan dan usaha. Menurut KBBI, pengelolaan adalah proses, cara,

¹⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, “Karyawan” *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, diakses pada Tanggal 21 Mei 2025, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan>.

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 5.

perbuatan mengelola (usaha, perusahaan, dan sebagainya).¹⁷ George R. Terry mengartikan pengelolaan adalah usaha-usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.¹⁸

Adapun wisata diartikan kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan mengunjungi tempat tertentu untuk tujuan rekreasi, pengembangan pribadi, atau mempelajari keunikan daya tarik wisata yang dikunjungi dalam jangka waktu sementara. Sedangkan tempat wisata adalah tempat yang menjadi pusat daya tarik dan dapat memberikan kepuasan khususnya pengunjung.¹⁹

Pengelolaan tempat wisata yang dimaksud pada penelitian ini adalah sebagai salah satu bentuk aktivitas administratif yang dilakukan oleh pihak pengelola dalam merancang dan menjalankan kegiatan operasional di objek wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia, fasilitas umum, pelayanan pengunjung, hingga kebijakan administratif yang menyertainya.

4. *Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl*

Dalam kajian fiqh dikenal pula istilah akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* atau sewa menyewa jasa tenaga manusia. Kegiatan ini bertujuan untuk saling tolong menolong antara penyedia jasa dan tenaga kerja agar berjalannya proses produksi dan dapat mengembangkan sebuah perusahaan. Prinsip dari *ijārah ‘alā al-‘amāl* adalah keadilan, maka dari itu setiap pengusaha harus memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.²⁰

¹⁷ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, “Pengelolaan” *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, diakses Tanggal 21 Mei 2025, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengelolaan>.

¹⁸ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 114.

¹⁹ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, “Wisata” *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, diakses pada Tanggal 21 Mei 2025, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/wisata>.

²⁰ Akhmad Farroh Hassan, *Fiqh Muammalah dari klasik hingga Kontemporer*, (Malang: Maliki Press, 2018), hlm. 49.

Ijārah al-‘amāl adalah akad yang melibatkan perjanjian antara dua pihak yaitu antara pemberi kerja majikan yang menyewakan atau mengontrak pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas tertentu. Secara bahasa *ijārah ‘alā al-‘amāl* mempunyai makna yang sama yaitu upah, sewa jasa atau imbalan. *Ijārah ‘alā al-‘amāl* merupakan pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.²¹ Menurut Sayyid Sabiq, *ijārah ‘alā al-‘amāl* merupakan jenis akad untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Terkait fokus kajian ini, Sayyid Sabiq menyatakan manfaat dari bentuk *skill* dan kemampuan dari para pihak yang memberi manfaat bagi para penyedia jasa.²²

Ijārah ‘alā al-‘amāl yang penulis maksud disini adalah konsep yang menjadi landasan teori yang penulis gunakan untuk menganalisis bagaimana kontrak kerja karyawan pada pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

E. Kajian Pustaka

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis memandang penting untuk melakukan kajian pustaka secara mendalam terhadap berbagai penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diangkat. Kajian pustaka ini bertujuan untuk memahami bagaimana persoalan serupa yang telah dikaji sebelumnya, sehingga dapat ditemukan titik persamaan, perbedaan, serta pendekatan yang digunakan oleh para peneliti terdahulu. Melalui kajian pustaka, penulis juga dapat memahami kerangka pemikiran, metodologi penelitian, serta hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Penulis mengharapkan penelitian ini dapat mengisi ruang kosong yang belum banyak ditemukan oleh penelitian sebelumnya.

²¹ Helmi A. Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 34.

²² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid III, (Beirut, Dar kitab al-arabi, 197), hlm. 177.

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Mela Ratna, mahasiswi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tahun 2020, dalam skripsinya yang berjudul “*Sistem Penetapan Gaji Guru Kontrak di Kabupaten Aceh Jaya dalam Prespektif Akad Ijarah ‘Alā Al-‘Amāl (Studi tentang Relevansi Gaji dengan Kecukupan Hidup Layak Guru di Daerah Terpencil)*”, Mela menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif dengan pendekatan lapangan (*field research*). Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi dari guru kontrak serta pihak Dinas Pendidikan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem pengupahan guru kontrak di daerah terpencil masih jauh dari kata layak dan tidak sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam. Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan akad *ijarah ‘alā al-‘amāl* secara utuh agar kesejahteraan guru dapat terpenuhi.²³

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, terutama pada fokus kajian yang menggunakan konsep akad *ijarah ‘alā al-‘amāl* sebagai dasar analisis sistem kerja dan pengupahan dalam konteks hukum Islam. Kedua penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif empiris dengan memanfaatkan data primer dan sekunder untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik kontrak kerja. Perbedaan yang muncul terdapat pada objek kajian, sehingga hasil analisis yang diperoleh pun tidak serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Mela lebih menitikberatkan pada keterkaitan antara gaji guru kontrak dengan kecukupan hidup guru di daerah terpencil, sedangkan penelitian penulis fokus pada kejelasan akad kerja dan struktur kontrak yang sesuai dengan prinsip akad *ijarah ‘alā al-‘amāl* dalam prespektif hukum Islam. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap pemahaman hubungan kerja dan

²³ Mela Ratna, “Sistem Penetapan Gaji Guru Kontrak di Kabupaten Aceh Jaya Dalam Prespektif Akad *Ijarah ‘Alā Al-‘Amāl*, (Studi Tentang Relevansi Gaji dengan Kecukupan Hidup Layak Guru di Daerah Terpencil)”, *Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syari’ah dan Hukum, 2020).

sistem pengupahan yang sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan kepastian hukum dalam syariat Islam, khususnya bagi pekerja sektor informal.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Arief Fathurrahman, mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tahun 2020, menulis skripsi yang berjudul “*Sistem Pengupahan Atlet E-Sport di Aceh dalam Prespektif UU No. 13 Tahun 2003 dan Akad Ijarah ‘Alā Al-‘Amāl (Suatu Penelitian pada Team UNCREACH e-Sport Banda Aceh)*”, penelitian yang dilakukan Arief menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perjanjian upah antara atlet dan tim *e-Sport* serta implementasi sistem pengupahan berdasarkan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan dan akad *ijarah ‘alā al-‘amāl* dalam hukum Islam. Hasil risetnya menunjukkan bahwa pembayaran upah atlet dilakukan secara verbal tanpa kontrak tertulis yang jelas, sehingga sering menimbulkan perselisihan, keterlambatan honor, dan bonus yang tidak terealisasi. Riset ini menekankan pentingnya pembuatan kontrak tertulis untuk melindungi hak kedua belah pihak.²⁴

Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak pada objek kajian, penelitian yang dilakukan oleh Arief lebih menitikberatkan pada kajian perbandingan antara hukum Islam dengan hukum positif, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pembahasan yang disajikan tidak hanya terfokus pada satu sistem hukum saja, melainkan mengaitkan kedua sistem hukum tersebut dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Sementara itu, penelitian penulis memfokuskan pada kajian prespektif hukum Islam dengan menganalisis kesesuaian kontrak kerja berdasarkan prinsip akad *ijarah ‘alā al-‘amāl* dalam fiqh muamalah. Persamaan yang ditemukan dalam kedua penelitian ini terletak pada jenis penelitian yang digunakan, yaitu

²⁴ Arief Fathurrahman, “Sistem Pengupahan Atlet E-Sport di Aceh dalam Prespektif UU No. 13 Tahun 2003 dan Akad *Ijarah ‘Alā Al ‘Amāl*, (Suatu Penelitian Pada Team UNCREACH e-Sport Banda Aceh)”, *Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum, 2020).

normatif empiris yang memanfaatkan data primer dan data sekunder sebagai bahan analisis secara mendalam. Kedua penelitian ini juga menggunakan konsep akad *ijarah 'alā al-'amāl* sebagai kerangka dalam melakukan analisis hubungan kerja dan sistem pengupahan yang diterapkan. Persamaan lainnya dapat dilihat dari fokus analisis terhadap hubungan kerja informal yang belum memiliki kontrak kerja tertulis yang memadai sehingga masih rentan terhadap ketidakpastian pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam mengkaji hubungan kerja dan sistem pengupahan yang sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dalam hukum Islam, khususnya pada sektor ketenagakerjaan yang belum memiliki kontrak kerja tertulis yang baku.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Zulfandi Irdiansyah, mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah pada tahun 2024, dalam skripsinya yang berjudul “*Kontrak Kerja Karyawan pada Perusahaan Alih Daya (Outsourcing) Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Myrobin Indonesia Teknologi)*”, riset yang dilakukan oleh Zulfandi menggunakan jenis penelitian hukum normatif-empiris. Riset ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian kontrak kerja karyawan outsourcing di PT Myrobin Indonesia Teknologi dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hasil risetnya menunjukkan bahwa kontrak kerja karyawan internal telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun masih terdapat ketidaksesuaian pada kontrak kerja karyawan *outsourcing* yang berpotensi merugikan pekerja, terutama dalam hal perlindungan hak-hak pekerja, kepastian upah, serta kejelasan peran dan tanggung jawab.²⁵

²⁵ Zulfandi Irdiansyah, “Kontrak Kerja Karyawan pada Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, (Studi Kasus PT Myrobin Indonesia Teknologi)”, *Skripsi*, (Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum, 2024).

Riset ini memiliki kesamaan dalam hal metode penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan memanfaatkan data primer dan sekunder sebagai sumber informasi. Metode tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan kerja yang terbentuk antara pihak pemberi kerja dan pihak pekerja dalam sistem kontrak kerja. Fokus analisisnya juga terletak pada hubungan kerja dalam sektor non-formal, yang relevan untuk melihat dinamika ketenagakerjaan yang tidak terikat secara kaku oleh sistem kerja formal. Namun demikian, terdapat perbedaan mendasar antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zulfandi. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada analisis kontrak kerja berdasarkan akad *ijarah 'alā al-'amāl* dalam perspektif hukum Islam, dengan menekankan pada nilai-nilai keadilan dan keseimbangan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja sebagaimana diatur dalam fiqh muamalah. Sementara itu, riset yang dilakukan oleh Zulfandi lebih fokus pada analisis kontrak kerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja serta pendekatan hukum positif, sehingga pembahasannya lebih mengarah pada kepatuhan terhadap regulasi formal yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pemahaman kontrak kerja dalam kerangka syariat Islam, khususnya dalam konteks akad *ijarah 'alā al-'amāl*, serta memberikan alternatif solusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan yang tidak hanya terbatas pada aspek formal tetapi juga aspek spiritual dan moral yang diatur dalam hukum Islam.

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Muhammad Mu'izzudin mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2024 dalam skripsinya yang berjudul “*Kontrak Kerja Juru Bahasa Isyarat dalam Perspektif Maqashid Syariah*”, Mu'izzudin menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan normatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontrak kerja juru bahasa isyarat di Pusat Layanan Juru Bahasa Isyarat Daerah Istimewa Yogyakarta (PLJ DIY) ditinjau dari perspektif hukum perdata, perlindungan hukum terhadap pekerja juru bahasa isyarat, serta relevansi kontrak kerja tersebut dengan prinsip-

prinsip *maqashid syariah*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk kontrak kerja yang berlaku di PLJ DIY masih berupa sistem *freelance* yang belum sepenuhnya memenuhi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan risiko ketidakpastian hak-hak tenaga kerja dan mengabaikan beberapa prinsip *maqashid syariah*, seperti perlindungan terhadap jiwa, akal, keturunan, dan harta.²⁶

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh Mu'izzudin terletak pada fokus utama yang sama, yakni membahas kontrak kerja dalam perspektif hukum Islam serta menyoroti pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Kedua penelitian ini menempatkan aspek keadilan dan kepastian hukum syariah sebagai landasan dalam menilai hubungan kerja. Meskipun demikian, perbedaan mencolok dapat ditemukan pada ruang lingkup objek kajian. Penelitian Mu'izzudin secara khusus meneliti profesi juru bahasa isyarat yang bekerja secara lepas (*freelance*), yang ruang lingkup pekerjaannya bersifat individual dan fleksibel. Sementara itu, penelitian ini mengangkat isu yang lebih komprehensif dan mencakup berbagai divisi kerja dalam suatu institusi wisata, sehingga analisisnya lebih kompleks karena melibatkan struktur organisasi, sistem pengupahan, serta pola hubungan kerja yang berlangsung secara kolektif antara pemberi kerja dan banyak karyawan.

Kelima, skripsi yang ditulis oleh Muhammad Agiel Fahwan Gayo mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun 2023, dalam skripsinya yang berjudul "*Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan pada Buruh Kontrak di PDAM Tirta Daroy dalam Perspektif Akad Ijarah 'Ala Al-'Amal*", penelitian Agiel ditulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sistem perlindungan ketenagakerjaan bagi buruh kontrak di PDAM Tirta Daroy dan relevansinya dengan konsep akad

²⁶ Muhammad Mu'izzudin, "Kontrak Kerja Juru Bahasa Isyarat dalam Perspektif *Maqashid Syariah*", *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum, 2024).

ijarah 'ala al-'amal. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa meskipun secara umum perlindungan hukum bagi buruh kontrak telah diimplementasikan, masih terdapat kekurangan terutama dalam aspek kesejahteraan pekerja, seperti biaya transportasi untuk pekerja lapangan dan pengawasan atas hak-hak pekerja. Penelitian ini menekankan pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja secara menyeluruh sesuai ketentuan akad *ijarah 'ala al-'amal* agar kesejahteraan tenaga kerja terjamin.²⁷

Riset yang diteliti Agiel memiliki persamaan dengan penelitian penulis pada aspek penggunaan metode penelitian kualitatif yang digunakan untuk mengkaji kontrak kerja serta analisisnya melalui pendekatan hukum Islam, khususnya akad *ijarah 'ala al-'amal*. Riset Agiel menitikberatkan pada pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja dalam kontrak kerja agar sesuai dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam yang menuntut keseimbangan antara hak dan kewajiban pihak pekerja dan pemberi kerja. Riset ini juga menelaah implementasi kontrak kerja yang adil berdasarkan prinsip-prinsip syariah, di mana perlindungan terhadap pekerja menjadi salah satu prioritas analisis. Namun demikian, terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara penelitian ini dengan penelitian penulis. Riset ini berfokus pada buruh kontrak yang bekerja di sektor pelayanan publik, yaitu di PDAM Tirta Daroy, yang memiliki karakteristik hubungan kerja formal dalam lingkup perusahaan daerah dengan regulasi yang lebih ketat. Sementara itu, penelitian penulis memusatkan perhatian pada tenaga kerja di sektor pariwisata yang bekerja di tempat wisata tertentu, yang pada umumnya memiliki hubungan kerja yang lebih fleksibel dan informal. Selain itu, penelitian ini menitikberatkan pada aspek perlindungan tenaga kerja dari segi kesejahteraan dan hak-hak sosial pekerja, termasuk jaminan kesejahteraan dan perlindungan dari risiko kerja. Sebaliknya, penelitian penulis lebih memfokuskan pada bentuk kontrak kerja,

²⁷ Muhammad Agiel Fahwan Gayo, "Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan pada Buruh Kontrak di PDAM Tirta Daroy dalam Prespektif Akad *Ijarah 'Ala Al-'Amal*", *Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum, 2023).

mekanisme pembayaran upah, dan kejelasan akad yang digunakan sesuai dengan perspektif hukum Islam agar hubungan kerja dapat berjalan sesuai dengan prinsip keadilan, transparansi, dan kepastian hukum dalam syariat Islam.

F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan tahapan-tahapan yang harus ditempuh oleh penulis untuk dapat mengumpulkan informasi yang akan dijadikan data penelitian. Data yang diperoleh harus memenuhi kriteria objektivitas dan validitas, dalam metode penelitian menunjukkan bagaimana alur dan proses yang ditempuh penulis dalam mengkaji suatu permasalahan secara sistematis dan sesuai dengan prinsip-prinsip ilmiah. Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis mengikuti tahapan-tahapan yang telah ditetapkan berdasarkan pedoman penelitian dari Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah kerangka berpikir yang digunakan oleh peneliti untuk memahami, merancang, melaksanakan, serta menganalisis sebuah penelitian. Pendekatan ini menjadi pedoman dalam proses pengumpulan data, interpretasi, dan penarikan kesimpulan agar penelitian ini dapat dilakukan secara sistematis dan ilmiah.²⁸

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif-empiris. Pendekatan normatif digunakan untuk menelaah norma-norma hukum Islam, khususnya yang berkaitan dengan konsep *ijarah 'ala al-'amal*. Pendekatan ini berfungsi sebagai landasan teori yang dijadikan tolak ukur dalam menilai keabsahan dan kesesuaian kontrak kerja menurut perspektif hukum Islam. Kajian ini diperoleh dari berbagai sumber literatur hukum Islam, baik klasik maupun kontemporer.

²⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 4.

Pendekatan empiris digunakan untuk mengamati dan mengkaji praktik kontrak kerja yang diimplementasikan pada pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan. Melalui pendekatan ini, penulis memperoleh data primer dari wawancara, observasi, dan dokumentasi guna melihat kesesuaian antara praktik kerja yang berlangsung dengan konsep *ijarah 'ala al-'amal*. Dengan menggabungkan dua pendekatan ini, penelitian menjadi lebih komprehensif karena dapat membandingkan antara teori hukum Islam dan praktik aktual yang terjadi di masyarakat.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah klasifikasi penelitian yang menggambarkan rancangan penelitian berdasarkan tujuan, karakteristik data yang digunakan, serta metode analisis yang akan diterapkan. Dengan adanya jenis penelitian, peneliti dapat memilih prosedur yang tepat dalam mengumpulkan data agar sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.²⁹

Dalam riset ini jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kualitatif (*qualitative research*) dengan bentuk deskriptif-analisis, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan permasalahan berdasarkan gambaran fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian kualitatif ini digunakan karena bertujuan untuk menjelaskan bagaimana sistem kontrak kerja karyawan diterapkan dalam pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah, Kec. Samadua, Kab. Aceh Selatan. Penelitian ini berupaya menggambarkan secara menyeluruh praktik hubungan kerja antara karyawan dan pengelola dari sudut pandang hukum Islam.

Melalui jenis penelitian deskriptif-analisis ini, peneliti juga menganalisis kesesuaian antara praktik kontrak kerja yang berjalan dengan prinsip-prinsip *ijarah 'ala al-'amal* dalam hukum Islam, yang merupakan

²⁹ John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Edisi ke-4, (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014), hlm. 4.

bentuk akad kerja dalam fiqih muamalah. Kajian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana praktik di lapangan telah mencerminkan prinsip keadilan, kerelaan kedua belah pihak, serta perlindungan hak pekerja sesuai dengan nilai syariah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam dinamika sosial dan hukum yang terjadi dalam praktik ketenagakerjaan berbasis syariah.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data menjadi bagian yang sangat penting untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendukung analisis terhadap kontrak kerja karyawan pada pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan menurut konsep *ijarah 'alā al-'amāl*. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama oleh peneliti melalui teknik pengumpulan data serta wawancara, observasi, kuesioner, atau dokumen yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. Data primer ini bersifat original, belum diolah atau dikompilasi oleh pihak lain, sehingga dianggap memiliki keandalan tinggi dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan.³⁰

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak pengelola dan karyawan di tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan. Data ini mencakup informasi tentang sistem kontrak kerja yang berlaku, pelaksanaan kontrak kerja, hubungan kerja antara pengelola dan karyawan, pengawasan kerja, serta sistem penetapan upah yang diterapkan dalam praktik sehari-hari.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 137.

b. Data Sekunder

Menurut Husein Umar, data sekunder adalah data yang telah tersedia sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain, misalnya melalui dokumen resmi, laporan, buku, jurnal dan data statistik. Data sekunder biasanya digunakan untuk mendukung atau memperkuat temuan penelitian.³¹ Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan literatur yang membahas tentang konsep akad *ijarah 'alā al-'amāl* dalam perspektif hukum Islam. Data ini digunakan untuk memperkuat hasil temuan penelitian lapangan dan memberikan kerangka teoritis yang mendukung analisis yang dilakukan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian data adalah bahan keterangan suatu objek penelitian yang diperoleh dari lokasi penelitian.³² Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan wawancara (*interview*) dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data.

a. Wawancara

Metode wawancara merupakan pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara peneliti dengan responden.³³ Teknik wawancara yang dimaksud adalah teknik mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu sesuai data yang didapat. Pengumpulan data dalam teknik ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung secara lisan dan tatap muka kepada responden yang dapat memberi informasi kepada penulis. Dalam

³¹ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 42.

³² Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Komunikasi Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 119.

³³ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm, 136.

penelitian ini yang akan diwawancarai sebanyak 6 orang yaitu, Nazarrudin selaku manager pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan, Hilman sebagai *waiters café*, Syahwizal sebagai penjaga tiket, Faturrahman sebagai petugas keamanan, Fauzan sebagai petugas parkir dan Faiz Rahmat sebagai tukang kebersihan pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data untuk melengkapi hasil wawancara dan observasi. Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan bukti visual, seperti foto kegiatan karyawan, lingkungan kerja, dan aktivitas operasional di tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan. Selain itu, dokumentasi juga mencakup catatan pembagian kerja, absensi, serta informasi mengenai upah dan masa kerja. Data ini digunakan untuk menganalisis kesesuaian kontrak kerja dan sistem pengupahan dengan prinsip *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam hukum Islam. Seluruh dokumentasi dikumpulkan secara sistematis untuk mendukung keabsahan data penelitian.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mengumpulkan data, informasi dan pengambilan dokumentasi pada kegiatan penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan beberapa perangkat pendukung guna menyelesaikan proses wawancara, diantaranya adalah *handphone* yang digunakan sebagai alat perekam suara, alat tulis seperti pulpen, buku catatan untuk mencatat hasil wawancara, serta daftar pertanyaan terstruktur yang disusun untuk dijawab oleh informan. Selain itu, penulis juga menggunakan kamera sebagai media dokumentasi visual guna merekam kegiatan penelitian secara langsung sebagai bukti empiris dan pelengkap data lapangan.

6. Langkah-Langkah Analisis Data

Langkah analisis data adalah tahapan pengolahan data yang telah dikumpulkan peneliti untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan berdasarkan data yang valid dan faktual. Pada tahapan ini, data yang telah dikumpulkan secara menyeluruh akan diproses untuk memperoleh kebenaran yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan pada rumusan masalah. Analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa langkah, antara lain yaitu:

- a. Penyajian data tentang kontrak kerja karyawan pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan dilakukan dengan cara mengelompokkan dan memilah data sesuai dengan fokus kajian, seperti bentuk kontrak kerja, sistem pengupahan, dan relasi antara pengelola dan karyawan. Proses ini bertujuan untuk mempermudah identifikasi permasalahan dan hubungan antar variabel yang dikaji.
- b. Menelaah data hasil identifikasi dan validasi baik yang diperoleh dari hasil wawancara maupun dokumentasi, dengan mengkaji kontrak kerja pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan, serta bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan yang diterapkan oleh pihak manajemen langsung. Selanjutnya dilakukan telaah kritis terhadap kontrak kerja dan sistem pengupahan tersebut berdasarkan konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl*.
- c. Menganalisis praktik kontrak kerja karyawan, relasi antara pengelola dan karyawan, serta sistem pengupahan yang diterapkan oleh pihak pengelola tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan. Analisis ini menggunakan konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* untuk menilai sejauh mana praktik kontrak kerja dan sistem pengupahan karyawan telah mencerminkan nilai keadilan, dan kesetaraan hak-hak

yang diperoleh oleh karyawan pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

- d. Setelah data dianalisis, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan temuan lapangan dan teori yang relevan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kontrak kerja dan pengupahan karyawan di tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan telah sesuai dengan ketentuan hukum Islam dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*.
- e. Kemudian penyajian hasil analisis disusun secara deskriptif-analisis dalam hasil penelitian, dengan memaparkan hasil yang ditemukan secara sistematis dan terstruktur sesuai dengan format penulisan skripsi. Penyajian ini disertai dengan interpretasi kualitatif terhadap makna sosial dan *syar’i* dari data yang diperoleh, sehingga dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian.

7. Pedoman Penulisan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menfokuskan pada sejumlah acuan penting, antara lain *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh Edisi Tahun 2019*, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Selain itu, penulis juga menggunakan beberapa referensi berupa artikel ilmiah, buku-buku akademik, serta karya ilmiah lain yang memiliki keterkaitan erat dengan topik yang dibahas. Seluruh rujukan tersebut digunakan sebagai landasan untuk menyusun hasil penelitian ini secara sistematis, logis dan terstruktur agar informasi yang disajikan dapat dipahami secara jelas, objektif, dan ilmiah sesuai dengan kaidah penulisan akademik yang berlaku.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan sangat diperlukan untuk mempermudah pemahaman, dan pembahasan dalam proposal skripsi ini supaya tersusun secara logis, sistematis, dan terarah. Sistematika penulisan yang terdapat dalam skripsi

ini disusun dalam empat bab utama, yang masing-masing terdiri atas beberapa subbab yang saling berkaitan satu sama lain. Berikut susunan sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah:

Bab Satu, merupakan bagian pendahuluan yang berisi tentang uraian latar belakang sebagai landasan awal serta gambaran umum mengenai topik penelitian ini, kemudian rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian Pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab Dua, merupakan landasan teoritis yang akan membahas mengenai pengertian dan dasar hukum *ijārah ‘alā al-‘amāl*, kemudian diuraikan rukun dan syarat sah akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Selanjutnya, dijelaskan pendapat ualam mengenai perjanjian kerja dan hak, serta kewajiban para pihak dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Bab ini juga mengkaji tentang bentuk kinerja para pekerja serta sistem penilaiannya, dan diakhiri dengan pembahasan tentang mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh para pihak *musta’jir* dan *mu’ājir*.

Bab Tiga, merupakan bab hasil data penelitian yang mencakup gambaran umum tentang pekerja di objek wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan. Selanjutnya, dibahas mengenai sistem perjanjian kerja karyawan dan penetapan uraian tugas (*jobdesc*) oleh pihak manajemen. Bab ini juga menjelaskan sistem evaluasi kinerja karyawan berdasarkan kontrak kerja, sistem pengupahan yang diterapkan oleh manajemen dan dianalisis berdasarkan konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl*.

BAB DUA

KONSEP *IJĀRAH ‘ALĀ AL-‘AMĀL* PADA SISTEM PENETAPAN KONTRAK KERJA KARYAWAN

A. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl*

Pelaksanaan kontrak kerja di sebuah perusahaan negeri ataupun swasta harus mengutamakan kesejahteraan para pekerja yang di kontrak oleh perusahaan walaupun mekanisme kontrak kerja sendiri telah ditentukan dalam undang-undang akan tetapi ada beberapa aspek sesuai dengan akad dalam ajaran Islam yang harus diterapkan di mana hal tersebut diatur dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*.

Istilah *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam kamus bahasa Arab berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwād* dalam bahasa Indonesia adalah ganti dan upah.³⁴ Istilah *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai upah atau sewa yang diberikan kepada seseorang setelah bekerja sama sesuai dengan hukum Islam. Konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* berhubungan dengan persoalan upah atau sewa jasa, yang berasal dari bahasa Arab, yang artinya membalas, upah, sewa atau ganjaran.³⁵

Ijārah ‘alā al-‘amāl secara terminologi adalah akad sewa-menyewa yang objeknya berupa manfaat tertentu dari pekerjaan, *skill* atau jasa seseorang, dan tidak dalam bentuk manfaat dari barang. Dalam akad ini, seseorang (*ajīr*/pekerja) mengikatkan dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang manfaatnya dapat diambil oleh pihak lain (*musta’jir*/pemberi kerja), dengan imbalan upah (*ujrah*) yang telah disepakati.³⁶ Dengan kata lain, *ijārah ‘alā al-‘amāl* adalah akad pemanfaatan tenaga, keahlian, atau jasa manusia dalam jangka waktu atau jenis pekerjaan tertentu, dengan kewajiban memberikan upah sebagai kompensasi atas pekerjaan tersebut. Akad ini menjadi sah apabila pekerjaan yang dilakukan jelas,

³⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Cet. IV, (terj. Nor Hasanuddin, dkk), (Jakarta: Pena, 2006), hlm. 203.

³⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003) hlm. 476.

³⁶ Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*, Cet. IV, (Beirut: Dar al-Fikr), hlm. 2940.

manfaatnya dapat ditentukan, dan upahnya diketahui serta disepakati oleh kedua belah pihak.³⁷

Nasrun Haroen dalam bukunya *Fiqh Muamalah*, lafal *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam bahasa Arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. *Ijārah ‘alā al-‘amāl* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa dan lain sebagainya.³⁸

Pada literatur fiqh muamalah, fuqaha telah menjelaskan konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* ini secara jelas, menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah bahwa *ijārah ‘alā al-‘amāl* merupakan suatu perjanjian atas manfaat dari seseorang secara spesifik yang bersifat mubah dalam waktu tertentu. Ulama Syafi’iyah dan ulama Hanabilah berpendapat bahwa praktek *ijārah ‘alā al-‘amāl* boleh dilakukan dengan ketentuan keadaan suatu manfaat, serah terima uang yang diketahui kedua belah pihak (pemberi dan penerima). Pada pendapat ini dijelaskan bahwa apabila suatu jasa boleh dilakukan dalam syariat, maka sesuatu tersebut boleh dijadikan *ijārah ‘alā al-‘amāl*, dan hal ini bersifat jelas dilakukan oleh para pihak.³⁹

Menurut pandangan Islam asal hukum *ijārah ‘alā al-‘amāl* adalah *mubah* bila dilaksanakan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh syariat. Bolehnya hukum *ijārah ‘alā al-‘amāl* tersebut berorientasikan pada ayat Al-Qur’an pada surah Ath-Thalaq: 6 yang berbunyi:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارَّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَى حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاسْتَزْعِمُوا لَهُ أُخْرَى ﴿٦﴾

³⁷ Abdurrahman al-Jaziri, *Al-Fiqh ‘ala al-Madzahib al-Arba’ah*, Cet. III, (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah), hlm. 85.

³⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet. II, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

³⁹ Wasilatur Rohmaniyah, Abd Wahed (ed), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019), hlm. 337.

Artinya: Tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkah sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (QS. Ath-Thalaq : 6)

Ayat ini menjelaskan kewajiban bagi seorang suami menyediakan tempat tinggal bagi isterinya dimana suami bertempat, menurut ukuran hidup suami itu sendiri. Allah SWT memerintahkan para suami memberikan tempat kepada isterinya. Sebab, memberikan tempat tinggal termasuk kedalam bidang pemberian nafkah yang wajib dipenuhi oleh suami. Jika isteri telah dicerai dan terlepas dari suami, maka perempuan yang menyusui anak-anaknya hendaklah suami memberikan upah kepadanya. Ayat ini memberikan pengertian bahwa hak memberi susu dan anak dipikul oleh ayah, sedangkan hak memelihara dan mengasuh dimiliki oleh ibu, namun jika masing-masing pihak menolak untuk menyusuinya, maka dibolehkan suami mencari ibu susu yang lain untuk menyusui anaknya dengan syarat pembayaran upah yang sepadan atas apa yang telah dilaksanakan.⁴⁰

Ayat di atas dijadikan sebagai dasar hukum akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* oleh para fuqaha, karena membolehkan seseorang menggunakan jasa orang lain dengan kewajiban memberikan upah sebagai imbalannya. Dalam ayat itu juga dijelaskan kebolehan menyusukan anak kepada perempuan lain, yang menunjukkan bahwa mengambil manfaat dari jasa seseorang tanpa mengurangi pokoknya adalah sah, selama disertai pemberian upah yang layak. Oleh karena itu, ayat ini juga menegaskan kewajiban memberikan hak upah atas jerih payah yang dilakukan seseorang demi kemaslahatan bersama, karena setiap pekerjaan

⁴⁰ Muhammad Hasbi Ash-Shidieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2000), hlm. 4265.

mengeluarkan tenaga dan keringan yang sudah patut dibalas dengan imbalan yang sesuai.

Selain Al-Qur'an, hadis Nabi Muhammad SAW juga menegaskan kewajiban memberikan upah kepada pekerja, sebagaimana sabda yang memerintahkan agar dibayarkan sebelum kering keringat para pekerja. Hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari Rasulullah SAW bersabda:

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَحِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ⁴¹

Artinya: Rasulullah SAW bersabda: “Allah Ta‘ala berfirman: Ada tiga golongan yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat; seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu berkhianat, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasilnya, dan seseorang yang mempekerjakan seorang pekerja, kemudian telah mengambil manfaat darinya tetapi tidak memberikan upahnya”. (HR. Imam al-Bukhari)

Hadis ini diriwayatkan oleh Imam al-Bukhārī dalam *sahīh al-Bukhārī*, Kitab *al-Ijārah*, dari sahabat Abū Hurairah r.a. Hadis ini berstatus *sahīh* karena diriwayatkan melalui sanad yang bersambung dan para perawinya dinilai *tsiqah* oleh para ulama hadis yang memberikan ancaman keras terhadap pihak yang memanfaatkan jasa pekerja tanpa menunaikan hak upahnya. Dalam konteks akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, hadis ini menegaskan bahwa menahan atau mengurangi upah setelah pekerjaan diselesaikan merupakan bentuk kezaliman yang besar dan pelanggaran akad. Oleh karena itu, ini menjadi dasar hukum kuat yang mewajibkan *musta’jir* memenuhi kewajiban pembayaran upah secara adil dan sesuai kesepakatan, serta menempatkan perlindungan pekerja sebagai prinsip utama dalam hukum muamalah Islam.⁴²

⁴¹ Muhammad bin Isma‘il al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Kitab al-Ijarah, Bab Ilthm Man Mana’a Ajra al-Ajir, No. 2227, (Beirut: Dar Tawq al-Najah, 1422 H).

⁴² Muhammad bin Ismā‘il al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Kitab al-Ijārah, no. 2227

Hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ⁴³

Artinya: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).

Hadis ini diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Abdullah bin Umar r.a., dalam *Sunan Ibn Majah*, Kitab al-Ruhun, Bab *Ajru al-Ajir*. Hadis ini menekankan pentingnya keadilan dan tanggung jawab dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Para ulama menjadikan hadis ini sebagai dalil bahwa akad *ijarah ‘alā al-‘amāl*, bukan hanya dibolehkan, tetapi juga mengandung nilai moral yang tinggi, yaitu penghargaan terhadap jerih payah seseorang dan larangan menunda atau mengabaikan hak pekerja.⁴⁴

Kemudian diperkuat oleh hadis yang diriwayatkan Nabi Muhammad SAW oleh Imam al-Bukhari, Rasulullah SAW bersabda:

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ⁴⁵

Artinya: “Allah SWT berfirman: ada tiga golongan yang aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat... salah satunya adalah orang yang mempekerjakan seorang pekerja, lalu telah mengambil manfaat darinya tetapi tidak memberikan upahnya” (HR. Imam al-Bukhari).

Hadis ini diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari, dari Abu Hurairah r.a., dalam *Sahih al-Bukhari*, yang menegaskan bahwa menahan upah pekerja merupakan kezaliman yang berat. Dalam akad *ijarah ‘alā al-‘amāl*, hadis ini

⁴³ Muhammad bin Yazid Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Kitab al-Ruhun, Bab Ajr al-Ajir, No. 2443, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.).

⁴⁴ Ibnu Majah, *Sunan Ibn Majah*, Kitab ar-Ruhun, Hadis No. 2443.

⁴⁵ Muhammad bin Isma’il al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Kitab al-Ijarah, Bab Ilthm Man Mana’a Ajra al-Ajir, No. 2227, (Beirut: Dar Tawq al-Najah, 1422 H).

menegaskan bahwa hak *mua'jir* harus dijaga dan setiap pelanggaran terhadap pembayaran upah dianggap sebagai dosa besar secara syariah.⁴⁶

Kebolehan *ijārah 'alā al-'amāl* juga didukung oleh *Ijma'* ulama dan *Qiyas*. Para ulama dari berbagai mazhab, membolehkan akad ini karena kebutuhan manusia terhadap jasa orang lain dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam urusan ibadah, *muamalah*, maupun aktivitas sosial dan ekonomi. Melalui *qiyas*, akad *ijārah 'alā al-'amāl* dianalogikan dengan jual beli, dimana manfaat jasa dipandang sebagai sesuatu yang bernilai dan dapat dipertukarkan dengan upah, sebagaimana barang dipertukarkan dengan harga. *ijārah 'alā al-'amāl* dipandang sebagai akad yang sah, adil dan membawa kemaslahatan, selama pekerjaan dan upahnya jelas serta dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan dan prinsip-prinsip syariat Islam.⁴⁷

Prinsip-prinsip syariat Islam dalam konsep *ijārah 'alā al-'amāl* sebagai landasan normatif dalam mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja agar terlaksana secara jelas, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Prinsip ini menekankan kejelasan akad yang meliputi jenis pekerjaan, jangka waktu, dan besaran upah, serta didasarkan pada kerelaan kedua belah pihak tanpa adanya unsur paksaan. Prinsip syariat Islam mengandung nilai keadilan dalam pemenuhan hak dan kewajiban, khususnya dalam pemberian upah yang layak dan tepat waktu. Penerapan prinsip-prinsip tersebut bertujuan untuk menghindari unsur ketidakjelasan (*gharar*), ketidakadilan, serta praktik yang merugikan salah satu pihak, sehingga hubungan kerja yang terjalin tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga sejalan dengan tujuan kemaslahatan dalam syariat Islam.

Dalam konteks Hukum Ekonomi Syariah, *ijārah 'alā al-'amāl* juga memiliki relevansi yang kuat dengan praktik ketenagakerjaan modern. Para

⁴⁶ Sahih al-Bukhari, *Kitab al-ijārah*, No. 2227, diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a.

⁴⁷ Abdurrahman al-Jaziri, *Al-Fiqh 'ala al-Madzahib al-Arba'ah*, Cet. III, (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah), hlm. 90.

akademisi menilai bahwa akad ini dapat menjadi dasar normatif bagi hubungan kerja yang berkeadilan, karena menekankan kejelasan pekerjaan, kesepakatan upah, serta perlindungan hak dan kewajiban para pihak. Dengan demikian, *ijārah ‘alā al-‘amāl* tidak hanya memiliki legitimasi normatif dalam fikih klasik, tetapi juga aplikatif dalam sistem ekonomi dan hukum kontemporer di Indonesia.⁴⁸

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

Rukun merupakan suatu yang wajib ada dalam suatu transaksi, apabila rukun tidak terpenuhi atau salah satu di antaranya tidak sempurna (cacat), maka tidak sah suatu akad (batal). Rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* menurut Hanafiyah adalah *sighat* (ijab dan qabul).

Para ulama dari berbagai mazhab menyetujui bahwa tanpa terpenuhinya rukun-rukun tersebut, akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* tidak dapat berjalan secara sempurna dan berpotensi menimbulkan sengketa. Rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* tidak hanya berfungsi sebagai syarat formal keabsahan akad, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan, keterbukaan, dan kemaslahatan dalam muamalah. Dengan adanya rukun yang jelas, syariat islam memberikan pedoman agar pemanfaatan jasa manusia dilakukan secara bertanggung jawab, atas dasar saling ridha, dan tidak merugikan salah satu pihak.⁴⁹

Dalam pandangan para ulama, rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* disusun sebagai unsur-unsur pokok yang harus ada agar akad pemanfaatan jasa atau pekerjaan manusia dapat dinilai sah menurut syariat islam. Penetapan rukun ini bertujuan untuk menjaga akad, melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta mencegah terjadinya unsur ketidakpastian (*gharar*), penipuan, dan ketidakadilan dalam hubungan kerja, karena *ijārah ‘alā al-‘amāl* termasuk akad *mu’awadah* (pertukaran manfaat dengan imbalan), maka setiap unsur yang berkaitan dengan

⁴⁸ Zainudin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 156.

⁴⁹ Abdurrahman al-Jaziri, *Al-Fiqh ‘ala al-Madzahib al-Arba’ah*, Cet. III, (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah), hlm. 88.

pihak yang berakad, kesepakatan, manfaat pekerjaan, dan upah harus ditentukan secara jelas dan tegas.⁵⁰

Rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* ditetapkan oleh para ulama untuk memastikan keabsahan akad dan menjaga keadilan dalam hubungan kerja. Rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* meliputi pihak yang berakad, yaitu pemberi kerja (*musta’jir*) dan pekerja (*‘ajir*), (*sighat*) akad yang berupa ijab dan qabul, objek akad yang berupa manfaat atas jasa atau pekerjaan, serta upah (*ujrah*) sebagai imbalan atas jasa tersebut. Keempat rukun ini menunjukkan bahwa *ijārah ‘alā al-‘amāl* merupakan akad pertukaran manfaat dengan imbalan yang didasarkan pada kerelaan kedua belah pihak.⁵¹

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) menyebutkan dalam pasal 251 bahwa rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* adalah: 1). Pihak yang menyewa; 2). Pihak yang menyewakan; 3). Benda yang di *ijārah ‘alā al-‘amāl*; dan 4). Akad.

Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV2000 menetapkan mengenai rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* yang terdiri dari:

1. *Sighat ijārah ‘alā al-‘amāl* yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak) baik secara verbal, kontrak tertulis atau isyarat yang dapat dipahami.
2. Pihak-pihak yang berakad, terdiri dari pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa.
3. Objek akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* yaitu: manfaat barang atau sewa dan manfaat jasa atau upah.

Para jumhur ulama menjelaskan bahwa rukun *ijārah ‘alā al-‘amāl* dibagi menjadi empat bagian yaitu:

1. Dua orang yang berakad (*‘aqid*), yaitu pihak-pihak yang melakukan sewa menyewa atau upah-mengupah. Pihak pertama adalah orang yang

⁵⁰ Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*, Cet. IV, (Beirut: Dar al-Fikr), hlm. 2958.

⁵¹ Ibnu Qudamah, *Al-Mughni*, Cet. V (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah), hlm. 308.

memberikan upah atau penyewa (*mua'jir*) dan pihak kedua adalah orang yang menerima upah atau yang memberikan sewa (*musta'jir*). Kedua belah pihak yang berakad harus orang yang cakap hukum, berakal, *baligh*, atau orang yang sudah dibebani hukum.

2. Ijab dan qabul (*sigat*), yaitu ungkapan para pihak yang melakukan akad berupa ijab dan qabul. Ijab ialah ungkapan pernyataan dari pihak pertama untuk melanjutkan atau tidak melanjutkannya akad. Sedangkan qabul ialah ungkapan pernyataan dari pihak kedua untuk penerimaan akad setelah adanya ijab. Ijab dan qabul dilakukan sebagai tanda saling kerelaan kedua belah pihak.
3. Sewa atau imbalan (*ujrah*), yaitu imbalan yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa atau barang yang telah diambil manfaatnya oleh *mu'ajir* setelah berakhirnya akad atau pada awal akad terjadi, upah diberikan sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan kedua belah pihak.
4. Manfaat, yaitu suatu yang diambil atau didapat dari *maqud 'alaih* atau objek suatu akad. Manfaat tersebut harus diketahui secara jelas dan dapat diserahkan dan dimanfaatkan secara langsung serta tidak bertentangan dengan hukum *syara'*.⁵²

Adapun syarat *ijārah 'alā al-'amāl* berkaitan dengan kejelasan dan kelayakan unsur-unsur akad tersebut, pekerjaan yang menjadi objek *ijārah 'alā al-'amāl* harus diketahui secara jelas jenis dan sifatnya dapat dilaksanakan, serta tidak bertentangan dengan ketentuan syariat. Upah harus ditentukan secara jelas baik jumlah, bentuk, maupun waktu pembayarannya agar terhindar dari unsur *gharar*. Selain itu, pihak-pihak yang berakad harus memiliki kecakapan hukum dan kemampuan untuk melaksanakan kewajiban masing-masing. Dengan

⁵² Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 278.

terpenuhinya rukun dan syaratnya, akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dinilai sah dan mampu mewujudkan kemaslahatan serta keadilan dalam muamalah Islam.⁵³

Penetapan syarat ini bertujuan untuk menjamin kejelasan akad, melindungi hak dan kewajiban para pihak, serta mencegah terjadinya sengketa dalam praktik muamalah. Oleh karena itu, setiap unsur dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh hukum Islam.

Ulama Malikiyyah menekankan bahwa kejelasan pekerjaan dan upah merupakan inti sahnya akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, karena keduanya menjadi sumber utama manfaat dan kompensasi. Mereka memandang bahwa adat kebiasaan (*urf*) dapat dijadikan acuan dalam menentukan rincian pekerjaan apabila tidak dijelaskan secara rinci. Ulama Syafi’iyah lebih ketat dalam mensyaratkan kejelasan objek akad, baik pekerjaan maupun upah, dan menilai akad menjadi batal apabila mengandung unsur *gharar* yang signifikan.⁵⁴ Ulama Hanabilah menfokuskan pada prinsip keadilan dan kemaslahatan kedua belah pihak. Mereka membolehkan bentuk *ijārah ‘alā al-‘amāl* yang fleksibel selama tidak merugikan salah satu pihak dan tidak bertentangan dengan syariat. Pendekatan ini menunjukkan bahwa *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam islam tidak hanya bersifat legal-formal, tetapi juga mengandung dimensi etika dan sosial yang kuat dalam mengatur hubungan kerja.⁵⁵

Para ulama menegaskan bahwa akad ini hanya sah apabila dilakukan oleh pihak-pihak yang memiliki kecakapan hukum. Pekerja dan pemberi kerja harus berakal serta mampu memahami konsekuensi hukum dari akad yang dilakukan. Kecakapan hukum ini diperlukan agar akad berlangsung atas dasar kerelaan dan kesadaran penuh, sehingga tidak menimbulkan ketidakadilan atau pemaksaan terhadap salah satu pihak.

⁵³ Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*, Cet. IV, (Beirut: Dar al-Fikr), hlm. 2965.

⁵⁴ Abdurrahman al-Jaziri, *Al-Fiqh ‘ala al-Madhahib al-Arba’ah*, Cet. III, hlm. 110-112.

⁵⁵ Ibnu Qudamah, *Al-Mughni*, Cet. V, hlm. 404-406.

Syarat-syarat tertentu ditetapkan agar akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* sah secara syariat dan diharapkan tidak menimbulkan sengketa di kemudian hari. Adapun syarat-syarat yang harus di penuhi oleh *mu’ājir* adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kecakapan hukum (*ahliyyah*), yaitu berakal, baligh, dan mampu bertindak secara hukum. Kecakapan hukum menjadi dasar sahnya akad, karena seseorang yang tidak cakap hukum tidak dapat memahami konsekuensi hukum dari akad yang dilakukan.
2. Melakukan akad atas dasar kerelaan (*tarādī*), yaitu tanpa adanya paksaan, tekanan, atau penipuan. Prinsip kerelaan merupakan asas utama dalam muamalah Islam dan menjadi syarat sahnya suatu akad.
3. Memiliki kemampuan (*quadrāh*) untuk melaksanakan pekerjaan yang diakadkan, baik dari segi keahlian, keterampilan, maupun kesiapan fisik dan mental. Ketika seorang *mu’ājir* tidak mampu melaksanakan pekerjaan, maka tujuan akad tidak tercapai dan akad dapat dinyatakan tidak sah.
4. Mengetahui secara jelas jenis dan ruang lingkup pekerjaan yang diakadkan untuk menghindari unsur ketidakpastian (*gharar*) yang dapat menimbulkan perselisihan antara para pihak.
5. Pekerjaan yang dilakukan harus bersifat halal dan dibenarkan oleh syariat Islam, karena akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* tidak sah apabila objek pekerjaannya mengandung unsur maksiat atau kemudharatan.⁵⁶

Dalam kedudukannya sebagai penerima jasa, *musta’jir* berkewajiban memberikan imbalan berupa upah sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan sejak awal akad. Hubungan hukum antara *musta’jir* dan *mu’ājir* harus didasarkan pada prinsip keadilan, kerelaan, dan keseimbangan hak serta kewajiban agar akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* berjalan sesuai dengan ketentuan syariat

⁵⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Cet. III, (Cairo: Dar al-Fath li al-l’lam al-‘Arabi, 1997), hlm. 130-131.

Islam. Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh *musta'jir* adalah sebagai berikut:

1. Membayar upah tepat waktu sesuai dengan kesepakatan akad, karena menunda pembayaran upah tanpa alasan yang dibenarkan syariat dipandang sebagai perbuatan dzalim. Hal ini sejalan dengan hadis Nabi Muhammad SAW yang menegaskan kewajiban membayar upah pekerja sebelum kering keringatnya.⁵⁷
2. Mampu membayar upah (*ujrah*) sesuai dengan kesepakatan, baik dari segi jumlah, waktu, maupun cara pembayarannya. Kemampuan membayar upah merupakan kewajiban utama *musta'jir* dan menjadi hak *mu'ājir*.
3. Memiliki kewenangan untuk memanfaatkan jasa *mu'ājir*, baik untuk kepentingan pribadi maupun lembaga yang diwakilinya, sehingga pemanfaatan jasa tersebut memiliki dasar hukum yang jelas.
4. Melakukan akad atas dasar kerelaan (*tarādī*), tanpa adanya paksaan atau tekanan, agar akad *ijārah 'alā al-'amāl* mencerminkan kehendak yang sah menurut hukum Islam.
5. Memiliki kecakapan hukum (*ahliyyah*), yaitu berakal dan baligh, sehingga mampu memahami serta melaksanakan kewajiban hukum yang timbul dari akad *ijārah 'alā al-'amāl*, khususnya kewajiban pembayaran upah.⁵⁸

Objek utama dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl* adalah pekerjaan tersebut dijelaskan secara rinci, meliputi jenis pekerjaan, ruang lingkup tugas, dan cara pelaksanaannya. Kejelasan ini berfungsi untuk menghindari unsur *gharar* yang dapat memicu sengketa dikemudian hari. Selain itu, pekerjaan yang diperjanjikan

⁵⁷ Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Kitab al-Ahkam, Hadis No. 2443.

⁵⁸ Wahbah al-Zuhayli, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Cet. IV, (Damaskus: Dar al-Fikr, 1985), hlm. 286-288.

harus bersifat halal dan tidak bertentangan dengan ketentuan syariat Islam, karena manfaat yang menjadi objek akad wajib bernilai *mubah* menurut hukum Islam.

Para ulama juga menekankan bahwa pekerjaan yang menjadi objek akad harus dapat dilaksanakan secara nyata. Pekerjaan tersebut tidak boleh bersifat mustahil, baik secara fisik maupun secara syar'i. ketentuan ini dimaksudkan agar akad *ijārah 'alā al-'amāl* benar-benar menghasilkan manfaat yang dapat diwujudkan, bukan sekedar kesepakatan formal tanpa realisasi.⁵⁹

Dalam aspek kompensasi, kejelasan upah menjadi unsur yang sangat ditekankan dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl*. Para ulama berpendapat bahwa upah harus diketahui secara pasti, baik jumlah, bentuk, maupun waktu pembayarannya. Ketidakjelasan upah dapat menghilangkan keadilan dalam akad dan membuka peluang terjadinya perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja.⁶⁰

Penentuan waktu kerja juga menjadi perhatian para ulama, terutama dalam akad kerja yang berbasis durasi waktu. Ulama Hanafiyah menegaskan bahwa jangka waktu kerja harus ditentukan apabila manfaat jasa bergantung pada waktu, seperti kerja harian atau bulanan. Penetapan waktu ini bertujuan memberikan kepastian mengenai batasan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam kajian *fikih muamalah* kontemporer, para ahli di Indonesia menilai bahwa ketentuan ini sejalan dengan prinsip kepastian hukum dan perlindungan tenaga kerja dalam sistem ketenagakerjaan modern.⁶¹

C. Pendapat Ulama tentang Perjanjian Kerja dan Hak Kewajiban para Pihak pada Akad *Ijārah 'Alā Al-'Amāl*

Akad *ijārah 'alā al-'amāl* merupakan dasar perjanjian kerja dalam prespektif hukum islam. Para ulama berpendapat bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja termasuk akad *mu'awadhah*, yaitu akad pertukaran

⁵⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Terj. Asep Sobarid kk., (Jakarta: Al-I'tishom, 2013), Cet. IV, hlm. 392.

⁶⁰ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Fiqh Muamalah)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 231.

⁶¹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2017), hlm. 334.

antara manfaat jasa dengan imbalan berupa upah. Akad ini diisyaratkan karena memiliki peran penting dalam kehidupan sosial dan ekonomi manusia. Oleh karena itu, Islam memberikan perhatian besar terhadap penggunaan akad kerja agar tercipta keadilan dan kepastian hukum bagi para pihak.⁶²

Menurut pandangan ulama Hanafiyah, akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* diposisikan sebagai perjanjian kerja yang melahirkan konsekuensi hukum setelah adanya kesepakatan antara pihak. Dalam konteks ini, pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan atas manfaat tenaga yang telah diberikan. Hubungan kerja tersebut dipandang sebagai bentuk pertukaran manfaat yang sah, sehingga masing-masing pihak tidak dibenarkan mengabaikan kewajiban yang telah disepakati.⁶³

Ulama malikiyah memandang bahwa perjanjian kerja dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* tidak hanya berorientasi pada hubungan kontraktual, tetapi juga mempertimbangkan praktik sosial yang berkembang dalam masyarakat. Dalam hal ini, hak dan kewajiban para pihak dapat ditentukan berdasarkan kebiasaan yang berlaku selama tidak bertentangan dengan prinsip syariat. Pekerja berhak memperoleh perlakuan yang layak sesuai dengan kebiasaan, sementara pemberi kerja berhak mendapatkan hasil kerja yang sesuai.⁶⁴

Dalam pandangan ulama Syafi’iyah, perjanjian kerja dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* harus didasarkan pada kejelasan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memenuhi hak pekerja berupa upah dan fasilitas yang ada.⁶⁵

⁶² Wahbah az-Zuhayli, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani dkk., (Jakarta: Gema Insani, 2011), Cet. V, hlm. 387.

⁶³ *Ibid.*, hlm. 2865

⁶⁴ Ibnu Rushd, *Bidāyat al-Mujtahid wa Nihāyat al-Muqtaṣid*, Cet II, (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 2004), hlm. 234.

⁶⁵ Imam an-Nawawi, *Al-Majmū‘ Syarḥ al-Muhadzdzab*, Cet V, (Beirut: Dar-al-Fikr, 2004), hlm. 190.

Ulama Hanabilah menekankan bahwa perjanjian kerja dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab oleh kedua belah pihak. Pekerja dituntut untuk menjaga amanah dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sedangkan pemberi kerja wajib memenuhi hak pekerja secara tepat dan adil.⁶⁶

Pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Pekerja wajib menjaga amanah, profesionalitas, dan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan akad. Menurut para ulama, kelalaian atau pelanggaran terhadap isi perjanjian dapat mengakibatkan gugurnya sebagian atau seluruh hak atas upah, tergantung tingkat kesalahan yang dilakukan.⁶⁷

Pemberi kerja (*musta’jir*) memiliki hak memperoleh manfaat jasa atau hasil pekerjaan sesuai dengan isi akad. Apabila pekerja tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya, pemberi kerja berhak menuntut pemenuhan kewajiban atau mengambil langkah penyesuaian sesuai dengan ketentuan fikih. Pemberi kerja juga berkewajiban menyediakan kondisi kerja yang memungkinkan pekerja melaksanakan tugasnya secara optimal.⁶⁸

Selain membahas aspek sah dan mengikatnya akad kerja, para ulama juga menyoroti prinsip kerelaan (*tarādī*) sebagai fondasi utama dalam perjanjian kerja. Akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* harus dilandasi oleh kesepakatan bebas tanpa adanya unsur paksaan dari salah satu pihak. Ulama Syafi’iyah menegaskan bahwa kerelaan ini tercermin dari adanya ijab dan qabul yang jelas serta pemahaman kedua belah pihak terhadap isi akad. Apabila akad dilakukan dalam kondisi terpaksa atau salah satu pihak tidak memahami substansi perjanjian, maka akad tersebut dapat dipandang cacat secara hukum.⁶⁹

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 201.

⁶⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Terj. Asep Sobarid kk., (Jakarta: Al-I’tishom, 2013), Cet. IV, hlm. 205.

⁶⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2007), hlm. 336.

⁶⁹ Abdurrahman al-Jaziri, *Fiqh Empat Mazhab*, Terj. Faisal Saleh, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015), Cet. III, hlm. 99.

Para ulama juga membahas pembagian pekerja (*ajīr*) dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, yaitu *ajīr khāṣṣ* (pekerja khusus) dan *ajīr musytarak* (pekerja umum). *Ajīr khāṣṣ* adalah pekerja yang mengikatkan waktunya secara khusus kepada satu pemberi kerja, seperti pegawai tetap, sedangkan *ajīr musytarak* adalah pekerja yang jasanya dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak, seperti tukang atau penjahit. Pembagian ini berimplikasi pada hak dan kewajiban masing-masing pihak, terutama terkait tanggung jawab atas hasil pekerjaan dan risiko kerusakan.⁷⁰

Dalam hal tanggung jawab, ulama Hanabilah berpendapat bahwa pekerja tidak menanggung risiko kerusakan hasil kerja kecuali jika terbukti lalai atau menyimpang dari kesepakatan. Pandangan ini menegaskan bahwa pekerja pada dasarnya hanya bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan sesuai akad, bukan atas risiko di luar kemampuannya. Prinsip ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari beban tanggung jawab yang tidak proporsional dan tidak disepakati sejak awal.⁷¹

Ulama Malikiyah menekankan pentingnya keadilan dalam penentuan upah dengan mempertimbangkan tingkat kesulitan pekerjaan, waktu, dan kebiasaan yang berlaku di masyarakat. Mereka membolehkan penyesuaian upah berdasarkan standar umum (*urf*) selama tidak merugikan salah satu pihak. Dalam konteks ini, *ijārah ‘alā al-‘amāl* dipandang tidak hanya sebagai akad ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen keadilan sosial yang harus memperhatikan kondisi pekerja.⁷²

Para ulama menegaskan larangan eksploitasi dalam hubungan kerja. Pemberi kerja tidak dibenarkan membebani pekerja dengan pekerjaan tambahan di luar kesepakatan tanpa kompensasi yang sepadan. Menurut Wahbah az-

⁷⁰ Wahbah az-Zuhayli, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani dkk., (Jakarta: Gema Insani, 2011), Cet. V, hlm. 401.

⁷¹ Ibnu Qudamah, *Al-Mughni*, Terj. Indonesia, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2013), Cet. VI, hlm. 87.

⁷² Abdurrahman al-Jaziri, *Fiqh Empat Mazhab*, Cet. III, hlm. 112.

Zuhaylī, praktik tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan dan amanah yang menjadi ruh akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Oleh karena itu, setiap perubahan atau penambahan beban kerja harus didasarkan pada kesepakatan baru antara para pihak.⁷³

Dalam perspektif fikih muamalah kontemporer, para ulama Indonesia juga menegaskan relevansi konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl* dengan sistem ketenagakerjaan modern. Ahmad Wardi Muslich menjelaskan bahwa prinsip-prinsip *ijārah ‘alā al-‘amāl* seperti kejelasan kontrak, keseimbangan hak dan kewajiban, serta perlindungan terhadap pekerja sejalan dengan nilai-nilai hukum ketenagakerjaan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa akad *ijārah* dapat dijadikan dasar normatif dalam merespons persoalan hubungan industrial masa kini.⁷⁴

D. Kinerja para Pekerja pada Akad *Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl* dan Sistem Penilaiannya

Kinerja pekerja dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dipahami sebagai kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan akad yang telah ditetapkan sejak awal. Kinerja tersebut tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu penyelesaian, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang disepakati oleh para pihak.

Dalam Islam, konsep kinerja kerja memiliki dimensi normatif dan moral yang kuat, karena bekerja dipandang sebagai bagian dari amanah yang harus ditunaikan secara sungguh-sungguh. Hal ini sejalan dengan prinsip *itqān al-‘amāl*, yaitu tuntutan untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional, optimal, dan bertanggung jawab sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah disepakati

⁷³ Wahbah az-Zuhayli, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Cet. V, hlm. 410.

⁷⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2017), hlm. 342.

dalam akad. Pekerja dituntut untuk tidak hanya menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menjaga kualitas dan etika kerja dalam pelaksanaannya.⁷⁵

Kinerja pekerja juga berkaitan dengan unsur kompetensi dan kelayakan (*ahliyyah*). Dalam fikih muamalah, pekerja yang dipekerjakan harus memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi objek akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Apabila pekerja tidak memiliki kompetensi yang memadai, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian terhadap manfaat pekerjaan yang dihasilkan.⁷⁶

Etika kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam menilai kinerja pekerja, karena nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab merupakan prinsip yang harus dijunjung tinggi dalam pelaksanaan akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Pekerja yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan atau mengabaikan tanggung jawabnya dipandang telah melanggar prinsip amanah yang menjadi dasar dalam hubungan kerja menurut syariat Islam.⁷⁷

Kinerja para pekerja dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* memiliki implikasi langsung terhadap hak atas upah yang diterima, karena apabila pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan akad, maka pekerja berhak memperoleh upah secara penuh. Sebaliknya, apabila terjadi kelalaian atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan, maka hal tersebut dapat memengaruhi hak atas upah.⁷⁸

Keterkaitan antara kinerja dan sistem penilaiannya dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* menunjukkan pentingnya adanya mekanisme yang dapat menilai dan mengukur pelaksanaan kerja secara objektif. Tanpa adanya sistem penilaian yang

⁷⁵ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 1997), hlm. 152.

⁷⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Cet. V, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 347.

⁷⁷ Rozalinda, *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 120.

⁷⁸ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 234.

jelas, hubungan antara pekerjaan yang dilakukan dan imbalan yang diterima berpotensi menimbulkan ketidakpastian (*gharar*).

Sistem penilaian kinerja dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* pada dasarnya bertumpu pada kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam akad kerja. Penilaian dilakukan berdasarkan indikator tertentu, seperti target pekerjaan, standar kualitas hasil kerja, serta batas waktu penyelesaian. Kejelasan indikator ini berfungsi untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pemberi kerja, serta untuk menghindari potensi sengketa di kemudian hari.⁷⁹

Sistem penilaian kerja pada akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum bagi kedua belah pihak. Bagi *‘ajir* (orang yang berkerja), sistem ini menjamin hak atas upah yang adil sesuai dengan kontribusi kerjanya. Sementara bagi *musta’jir* (pemberi kerja), penilaian kerja memberikan kepastian bahwa upah yang dibayarkan sebanding, dengan manfaat yang diterima. Dengan adanya sistem penilaian yang jelas, akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dapat berjalan sesuai dengan prinsip *tawazun* (keseimbangan) dan *Maslahah*.⁸⁰

Dalam perkembangan ketenagakerjaan modern, sistem penilaian kinerja dapat diselaraskan dengan konsep manajemen kontemporer selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Penilaian berbasis kinerja (*performance-based evaluation*) dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur hasil kerja secara objektif. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* memiliki fleksibilitas untuk diintegrasikan dengan sistem penilaian modern.⁸¹

Dalam konteks ekonomi Islam modern, penerapan sistem penilaian kinerja yang terstruktur menunjukkan fleksibilitas hukum islam dalam merespon

⁷⁹ Dimayauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, hlm. 163

⁸⁰ Yusuf al-Qaradawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, hlm. 260.

⁸¹ Veitzhal Rivai, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 305

perkembangan zaman. Selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah, penilaian kinerja dapat dilakukan secara tertulis, terukur, dan berbasis indikator yang objektif. Hal ini menegaskan bahwa akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* tidak hanya relevan secara normatif, tetapi juga aplikatif dalam sistem ketenagakerjaan kontemporer.⁸²

E. Sistem Monitoring dan Evaluasi pada Kinerja dan Pencapaiannya yang Dilakukan *Musta’jir* terhadap Pihak *Mu’ajir*

Sistem monitoring dan evaluasi kinerja pada akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* merupakan mekanisme yang dilakukan oleh *musta’jir* (pemberi kerja) untuk memastikan bahwa pihak *mu’ajir* (pekerja) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan akad. Monitoring dipahami sebagai proses pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan selama pekerjaan berlangsung, sedangkan evaluasi merupakan penilaian atas hasil kerja yang telah dicapai oleh *mu’ajir*. Kedua mekanisme ini menjadi penting karena objek utama akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* adalah manfaat jasa, sehingga pencapaian manfaat tersebut harus dapat diukur dan dipastikan secara nyata agar tujuan akad dapat terwujud.⁸³

Dalam perspektif *fikih muamalah*, monitoring yang dilakukan *musta’jir* dibenarkan selama berada dalam ranah keadilan dan tidak menimbulkan prinsip keadilan dan tidak menimbulkan unsur kezhaliman. Pengawasan tersebut merupakan konsekuensi logis dari kedudukan *musta’jir* sebagai pihak yang berhak atas manfaat jasa dari pekerjaan yang dilakukan *mu’ajir*. Monitoring bertujuan untuk menjaga agar pelaksanaan pekerjaan tetap sesuai dengan ketentuan akad, baik dari segi kualitas hasil kerja, ketetapan waktu penyelesaian, maupun metode pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya monitoring yang proposional, potensi terjadinya kelalaian atau penyimpangan dalam pelaksanaan

⁸² Ahmad Hasan, *Teori Praktik Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: UUI Press, 2010), hlm. 67.

⁸³ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 319.

pekerjaan dapat diminimalisasi, sehingga tujuan akad dapat tercapai secara optimal dan berkeadilan.⁸⁴

Bentuk monitoring dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Monitoring langsung dilakukan melalui pengawasan terhadap aktivitas kerja di lapangan, sedangkan monitoring tidak langsung dapat berupa laporan kerja berkala, dokumentasi hasil pekerjaan, maupun indikator capaian tertentu yang telah ditetapkan dalam akad. Dalam konteks kontemporer, sistem monitoring juga dapat diadaptasi dengan pendekatan manajerial modern, seperti penggunaan indikator kinerja atau laporan periodik, selama tetap berlandaskan prinsip kejelasan, transparansi, dan keadilan dalam syariat Islam.⁸⁵

Dalam konteks ekonomi Islam kontemporer, sistem monitoring dan evaluasi dapat diadaptasi dengan metode manajerial modern, seperti laporan kinerja berkala atau indikator capaian kerja (*key performance indicators*), selama disepakati sejak awal akad. Adaptasi ini menunjukkan fleksibilitas hukum Islam dalam mengakomodasi perkembangan sistem kerja modern tanpa menghilangkan nilai-nilai kejelasan, transparansi, dan keadilan.⁸⁶

Monitoring kinerja dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* diikuti dengan proses evaluasi kinerja sebagai tahapan lanjutan. Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai tingkat pencapaian pekerjaan oleh *mu’ajir*, baik setelah pekerjaan selesai maupun pada waktu tertentu sebagaimana ditentukan dalam akad. Dalam Islam, evaluasi kinerja harus didasarkan pada indikator yang jelas, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan, seperti kesesuaian hasil kerja dengan spesifikasi akad, kualitas pekerjaan, serta kepatuhan terhadap waktu penyelesaian. Evaluasi yang

⁸⁴ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Cet. V, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 352.

⁸⁵ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajarr, 2015), hlm. 121.

⁸⁶ Muhammad Syafi’i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 94.

adil dan objektif menjadi dasar legitimasi bagi *musta'jir* dalam menentukan kelayakan pembayaran upah kepada *mua'jir*.⁸⁷

Dalam pelaksanaannya sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang dilakukan *musta'jir* terhadap *mua'jir* tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan teknis, tetapi juga sebagai instrumen penegakan etika kerja dalam Islam. Melalui monitoring dan evaluasi yang proporsional, akad *ijārah 'alā al-'amāl* dapat memberikan manfaat yang seimbang bagi kedua belah pihak serta mendukung tercapainya tujuan muamalah yang berlandaskan *maslahah*. Sistem ini menjadi sara untuk memastikan bahwa hubungan kerja berjalan secara profesional, amanah, dan bertanggung jawab.

Evaluasi kinerja merupakan tahapan lanjutan dari monitoring yang berfungsi untuk menilai tingkat pencapaian pekerjaan oleh pihak *mu'ajir*. Evaluasi ini biasanya dilakukan setelah pekerjaan selesai atau pada waktu yang telah ditentukan dalam akad. Dalam Islam, evaluasi kinerja harus berdasarkan pada indikator yang jelas dan objektif, seperti kesesuaian hasil kerja dengan spesifikasi akad, evaluasi yang adil menjadi dasar legitimasi bagi *musta'jir* dalam menentukan kelayakan pembayaran upah.⁸⁸

Evaluasi kinerja dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl* merupakan proses penilaian terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh *mu'ajir* setelah pekerjaan selesai atau dalam jangka waktu tertentu sebagaimana disepakati dalam akad. Evaluasi ini dilakukan untuk menilai tingkat pencapaian pekerjaan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, seperti kesesuaian hasil kerja dengan spesifikasi akad, kualitas pekerjaan, serta ketepatan waktu penyelesaian. Dalam perspektif Islam, evaluasi harus dilakukan secara objektif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.⁸⁹

⁸⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), hlm. 147.

⁸⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Cet. IV, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 20016), hlm. 201.

⁸⁹ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*, hlm. 307.

Sejalan dengan tanggung jawab sosial *musta'jir*, literatur ilmiah Indonesia menekankan bahwa evaluasi kinerja dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl* harus ditempatkan dalam kerangka hubungan kerja yang berkeadilan. Pemberi kerja tidak hanya berperan sebagai pihak yang menilai hasil kerja, tetapi juga berkewajiban menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan *mu'ājir* mencapai kinerja optimal. Hal ini mencakup kejelasan instruksi kerja, ketersediaan sarana pendukung, serta pembagian beban kerja yang proporsional. Tanpa dukungan tersebut, evaluasi kinerja berpotensi menjadi tidak objektif dan bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam.⁹⁰

Evaluasi kinerja yang dilakukan *musta'jir* juga harus mempertimbangkan faktor-faktor non-teknis yang memengaruhi kinerja *mu'ājir*. Literatur manajemen syariah Indonesia menjelaskan bahwa penilaian kerja tidak boleh hanya bertumpu pada output semata, tetapi juga harus memperhatikan proses kerja, etika kerja, serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai Islam. Evaluasi kinerja dalam akad *ijarah* memiliki dimensi moral yang membedakannya dari sistem evaluasi kerja konvensional.⁹¹

Hasil evaluasi kinerja dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl* memiliki implikasi hukum terhadap keberlanjutan akad. Apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa *mu'ājir* telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan akad, maka *musta'jir* wajib menunaikan pembayaran upah secara penuh dan tepat waktu. Sebaliknya, apabila ditemukan pelanggaran substansial terhadap kesepakatan kerja, *musta'jir* dapat mengambil langkah berupa penyesuaian upah atau penghentian akad, dengan tetap memperhatikan prinsip keadilan, musyawarah, dan tidak menimbulkan kezaliman.⁹²

⁹⁰ Ahmad Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: UII Press, 2012), hlm. 89.

⁹¹ Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hlm. 133.

⁹² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 329.

Dalam konteks praktik ketenagakerjaan di Indonesia, sistem monitoring dan evaluasi yang berbasis syariah juga berfungsi sebagai sarana harmonisasi antara norma fikih dan regulasi ketenagakerjaan nasional. Prinsip-prinsip evaluasi kerja dalam Islam, seperti keadilan, transparansi, dan perlindungan terhadap pekerja, memiliki relevansi yang kuat dengan asas-asas hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penerapan sistem evaluasi berbasis akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dapat memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus meningkatkan kepatuhan syariah dalam praktik kerja.⁹³

Setelah aspek tanggung jawab sosial *musta’jir*, sistem monitoring dan evaluasi kinerja berkembang menjadi instrumen pembinaan, penilaian moral, dan penegakan keadilan hukum. Prespektif ilmiah Indonesia menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* bukan sekedar mekanisme teknis, tetapi bagian dari sistem etika kerja islami yang bertujuan mewujudkan kemaslahatan bersama serta hubungan kerja yang berkelanjutan.⁹⁴

⁹³ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 167.

⁹⁴ Rachmat Syafe’i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 135.

BAB TIGA

IMPLEMENTASI HUKUM DALAM PENETAPAN KONTRAK KERJA KARYAWAN PADA PENGELOLAAN TEMPAT WISATA LUBUAK INDAH KEC. SAMADUA KAB. ACEH SELATAN BERDASARKAN KONSEP *IJĀRAH ‘ALĀ AL-‘AMĀL*

A. Gambaran Umum tentang Pekerja pada Objek Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

Sejak dibuka pada awal tahun 2025, wahana Lubuak Indah menunjukkan perkembangan yang cukup pesat dan menjadi salah satu destinasi wisata favorit masyarakat Aceh Selatan.⁹⁵ Kehadiran objek wisata ini memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan pariwisata daerah, khususnya dalam meningkatkan jumlah kunjungan wisata lokal. Aktivitas pariwisata yang berkembang di kawasan wahana Lubuak Indah turut mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat sekitar melalui berbagai lowongan pekerjaan dan berbagai usaha pendukung seperti kuliner, jasa parkir, dan pedagang kecil.⁹⁶

Keberhasilan pengelolaan wahana Lubuak Indah sebagai destinasi wisata tidak terlepas dari peran para pekerja dan karyawan yang terlibat didalamnya. Secara umum, tenaga kerja yang bekerja di wahana Lubuak Indah didominasi oleh masyarakat lokal yang berasal dari Desa Gunung Ketek dan wilayah sekitar Kecamatan Samadua. Perlibatan masyarakat setempat sebagai pekerja merupakan salah satu bentuk komitmen pengelola dalam mendukung pemberdayaan ekonomi lokal serta menciptakan hubungan yang harmonis antara objek wisata dan lingkungan sekitarnya.⁹⁷ Dengan adanya keterlibatan tersebut, wahana Lubuak Indah tidak hanya berfungsi sebagai sarana rekreasi, tetapi juga sebagai sumber mata pencaharian alternatif masyarakat sekitar.

⁹⁵ Redaksi Koran Independen, “Wahana Lubuak Indah di Aceh Selatan Menjadi Destinasi Wisata Fovorit Saat Liburan,” *Koran Independen*, 2 April 2025, diakses 31 Januari 2026.

⁹⁶ Timenews, “Baru Buka! Inilah Wahana Lubuak Indah, Destinasi Wisata Terlengkap di Aceh Selatan,” *Timenews*, 9 Januari 2025, diakses 31 Januari 2026.

⁹⁷ Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

Jumlah para pekerja dan karyawan di wahana Lubuak Indah bersifat dinamis dan menyesuaikan dengan kebutuhan operasional serta tingkat kunjungan wisatawan. Pada hari-hari biasa, jumlah tenaga kerja relatif terbatas dan difokuskan pada pelayanan inti, seperti pengelolaan wahana, kebersihan, dan penjaga fasilitas. Namun, pada akhir pekan dan hari libur, jumlah pekerja biasanya ditambah untuk mengantisipasi lonjakan pengunjung.⁹⁸ Pola kerja yang fleksibel ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di wahana Lubuak Indah dilakukan secara adaptif sesuai dengan kondisi lapangan.

Tabel 3.1
Data para pekerja pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan

No	Nama	Masa Kerja	Divisi	Gaji
1	Syahyandi	3 bulan	Petugas wahana air	Rp. 800.000
2	Faturrahman	3 bulan	Petugas keamanan	Rp. 800.000
3	Syahnizal	5 bulan	Penjaga tiket masuk	Rp. 800.000
4	Hilman	6 bulan	<i>Waiters Cafe</i>	Rp. 1.000.000
5	Faiz Rahmat	3 bulan	Petugas kebersihan	Rp. 800.000
6	Jati	4 bulan	Pelayan	Rp. 800.000
7	Andika	4 bulan	Tim dapur	Rp. 1.000.000
8	Fauzan	1 bulan	Petugas Parkir	Rp. 600.000

Sumber: Wawancara dengan pekerja pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa, masa kerja para karyawan relatif masih singkat, yaitu berkisar antara 1 s/d 6 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa wahana Lubuak Indah masih berada pada tahap awal pengembangan, sehingga sistem ketenagakerjaan yang diterapkan masih bersifat dinamis dan belum sepenuhnya stabil. Kondisi ini juga memungkinkan terjadinya perputaran tenaga kerja (*turn over*), baik karena faktor kebutuhan operasional maupun karena karakteristik pekerjaan yang bersifat non-formal. Dari sisi lain, variasi gaji yang

⁹⁸ Hasil Wawancara dengan Nazaruddin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

diterima oleh karyawan mencerminkan adanya perbedaan jenis pekerjaan serta tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing pekerja.

Dari segi jenis pekerjaan, para karyawan wahana Lubuak Indah menjalankan berbagai peran sesuai dengan kebutuhan objek wisata. Ada yang bertugas sebagai petugas wahana permainan air, penjaga kolam pemandian, petugas kebersihan, petugas parkir, penjaga keamanan, tim dapur, serta pelayan bagi pengunjung di area istirahat dan fasilitas umum. Selain itu, terdapat pula pekerja yang terlibat dalam pemeliharaan fasilitas, pengawasan keselamatan pengunjung, dan pengelolaan lingkungan sekitar kawasan wisata. Pembagian kerja ini bertujuan untuk memastikan bahwa keseluruhan aktivitas wisata dapat berjalan dengan tertib, aman dan nyaman. Dalam praktiknya, pembagian tugas tersebut tidak selalu kaku, karena dalam kondisi tertentu para pekerja dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama ketika jumlah pengunjung meningkat.⁹⁹

Pada masa-masa tertentu seperti hari libur nasional, libur tahunan, para pekerja yang ada pada tempat wisata Lubuak Indah biasanya di tambah sebanyak 4 orang pekerja agar menunjang produktivitas kerja. Tambahan para pekerja ini dibutuhkan untuk mengisi beberapa bidang yang *jobdesk* kerja yang sangat berpengaruh terhadap *performance* café, seperti pelayanan tamu, tim dapur, dan *waiters cafe*.¹⁰⁰

Dilihat dari latar belakang sosial dan pendidikan, sebagian besar pekerja di wahana Lubuak Indah memiliki tingkat pendidikan menengah dan berasal dari latar belakang ekonomi masyarakat pedesaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa objek wisata tersebut berperan sebagai penyedia lapangan kerja bagi masyarakat yang memiliki keterbatasan akses terhadap sektor pekerjaan formal. Meskipun demikian, para pekerja mendapatkan pembinaan langsung dari pengelola terkait

⁹⁹ Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹⁰⁰ *Ibid.*,

tata cara pelayanan pengunjung, etika kerja, serta keselamatan dan kebersihan lingkungan wisata. Pembinaan tersebut dilakukan secara informal melalui arahan langsung dan pengalaman kerja dilapangan, yang secara bertahap membentuk keterampilan dan profesionalitas pekerja.¹⁰¹

Sistem kerja yang diterapkan untuk pekerja tambahan di wahana Lubuak Indah cenderung bersifat nonformal, dengan pola kerja harian maupun mingguan sesuai dengan kesepakatan antara pengelola dan pekerja. Pendapatan yang diterima oleh karyawan berasal dari upah harian atau bulanan, tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Sistem ini memberikan fleksibilitas bagi pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja, namun disisi lain juga menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terjalin belum sepenuhnya didasarkan pada sistem kontrak kerja.¹⁰²

Selain memperoleh pendapatan langsung, keberadaan objek wisata ini juga memberikan manfaat ekonomi tidak langsung bagi para pekerja, seperti meningkatnya peluang usaha sampingan, termasuk berjualan makanan, minuman, atau jasa lainnya di sekitar kawasan wisata. Keberadaan para pekerja dan karyawan juga memiliki peran strategis dalam menjaga kelestarian lingkungan wisata. Sebagian besar tenaga kerja berasal dari masyarakat lokal, mereka memiliki rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap keberlangsungan wahana Lubuak Indah. Peran para pekerja dan karyawan tidak hanya sebatas pada aspek operasional, tetapi juga menjadi elemen penting dalam mendukung pengelolaan wisata yang berkelanjutan.¹⁰³

Para pekerja dan karyawan wahana Lubuak Indah menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di objek wisata ini diarahkan untuk mendukung pelayanan wisata, pemberdayaan masyarakat lokal, serta

¹⁰¹ Hasil Wawancara dengan Hilman, *waiters cafe* Lubuak Indah, pada Tanggal 17 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹⁰² Hasil Wawancara dengan Fauzan, Petugas Parkir, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹⁰³ *Ibid.*,

keberlanjutan objek wisata. Keterlibatan masyarakat sebagai tenaga kerja menjadi faktor pendukung utama dalam perkembangan wahana Lubuak Indah sebagai destinasi wisata yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada aspek sosial dan lingkungan.¹⁰⁴

B. Perjanjian Kerja Karyawan dan Penetapan *Jobdesk* oleh Pihak Manajemen Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

Perjanjian kerja merupakan landasan utama dalam terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja berfungsi untuk memberikan kejelasan mengenai jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan, jangka waktu hubungan kerja, serta kedudukan para pihak dalam struktur organisasi. Melalui perjanjian kerja, pekerja memperoleh kepastian mengenai tanggung jawabnya, sedangkan pemberi kerja dapat memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebutuhan operasional usaha. Kejelasan substansi perjanjian kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.¹⁰⁵

Secara normatif, perjanjian kerja idealnya dibuat secara tertulis agar memiliki kekuatan pembuktian yang jelas dan dapat dijadikan pedoman apabila terjadi perbedaan penafsiran. Perjanjian tertulis memuat secara rinci ruang lingkup pekerjaan, jangka waktu kerja, hak dan kewajiban pekerja, serta posisi pekerja dalam struktur organisasi. Dengan adanya dokumen tertulis, hubungan kerja menjadi lebih terstruktur dan memiliki kepastian hukum yang jelas.¹⁰⁶

Berdasarkan hasil penelitian lapangan di tempat wisata Lubuak Indah Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan, sistem perjanjian kerja yang diterapkan menggunakan pola Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT). Masa

¹⁰⁴ Timenews, "Baru Buka! Inilah Wahana Lubuak Indah, Destinasi Wisata Terlengkap di Aceh Selatan," *Timenews*, 9 Januari 2025, diakses 31 Januari 2026.

¹⁰⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, Ayat 15.

¹⁰⁶ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 33.

kontrak berkisar antara 1 s/d 6 bulan, disesuaikan dengan kebutuhan operasional wisata yang masih berkembang serta mempertimbangkan kondisi usaha yang belum sepenuhnya stabil.¹⁰⁷ Meskipun menggunakan pola PKWT, perjanjian kerja di tempat wisata Lubuak Indah sebagian besar dilakukan secara lisan. Kesepekatan tercapai antara pengelola dan calon karyawan setelah melalui proses wawancara, dimana dibahas kesiapan bekerja, durasi kontrak, dan jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Setelah kesepakatan dicapai, karyawan langsung mulai bekerja tanpa adanya penandatanganan kontrak formal.¹⁰⁸

Praktik perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan oleh manajemen tempat wisata Lubuak Indah menunjukkan bahwa hubungan kerja lebih didasarkan pada asas kepercayaan dan kebutuhan praktis lapangan. Ketiadaan kontrak tertulis membuat rincian hak dan kewajiban para pihak tidak terdokumentasi secara sistematis. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakjelasan jika terjadi perubahan kebijakan, perbedaan pemahaman, atau perselisihan di kemudian hari.

Penetapan *jobdesk* juga menjadi bagian penting dalam manajemen ketenagakerjaan. Secara konseptual, *jobdesk* adalah uraian jabatan yang menjelaskan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang, serta hubungan kerja suatu posisi dalam organisasi. Penyusunan *jobdesk* biasanya melalui analisis jabatan untuk memastikan pembagian kerja dapat dirumuskan secara jelas dan proporsional.¹⁰⁹

Pada tempat wisata Lubuak Indah, penetapan *jobdesk* dilakukan secara langsung oleh manajemen berdasarkan kebutuhan operasional lapangan. Struktur pembagian kerja terdiri atas beberapa divisi, yaitu petugas wahana air, penjaga

¹⁰⁷ Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹⁰⁸ Hasil Wawancara dengan Hilman, *waiters café* Lubuak Indah, pada Tanggal 17 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹⁰⁹ Sadli Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 45.

tiket, petugas kebersihan, *waiters cafe*, tim dapur, pelayanan pengunjung dan petugas keamanan. Pembagian ini menunjukkan adanya diferensiasi tugas sesuai fungsi masing-masing divisi.¹¹⁰

Petugas wahana air bertanggung jawab dalam mengawasi penggunaan fasilitas permainan air serta memastikan keselamatan pengunjung selama beraktivitas. Tugas ini meliputi cara penggunaan wahana, memberikan arahan kepada pengunjung, serta sigap dalam menangani kondisi darurat yang mungkin terjadi di area wahana air.¹¹¹

Waiters Café memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung di area café, mulai dari menerima pesanan, menyajikan makanan dan minuman, hingga menjaga kebersihan dan kerapian area café. Selain itu, mereka juga dituntut untuk bersikap ramah dan responsif dalam memenuhi kebutuhan pengunjung.¹¹²

Pelayan pengunjung bertugas membantu memberikan pelayanan secara langsung kepada wisatawan, seperti memberikan informasi, membantu kebutuhan pengunjung, serta menjaga kenyamanan selama berada di area wisata. Peran ini menuntut kemampuan komunikasi yang baik serta sikap sopan dan profesional dalam berinteraksi.¹¹³

Tim dapur bertanggung jawab dalam menyiapkan dan mengolah makanan serta minuman yang disajikan kepada pengunjung. Tugas ini mencakup untuk menjaga kualitas bahan makanan, kebersihan proses pembuatan makanan, serta memastikan ketepatan waktu penyajian sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan.¹¹⁴

¹¹⁰ Hasil Wawancara dengan Faiz Rahmat, karyawan Tukang Kebersihan Lubuak Indah, pada Tanggal 15 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹¹¹ Hasil Wawancara dengan Nazarudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh selatan

¹¹² *Ibid.*,

¹¹³ *Ibid.*,

¹¹⁴ *Ibid.*,

Meskipun pembagian tugas berjalan secara fungsional, uraian jabatan masing-masing divisi tidak dituangkan dalam dokumen tertulis, penjelasan tugas biasanya disampaikan secara lisan oleh manajer pada saat *briefing* sebelum memulai pekerjaan. Dengan demikian, batasan kerja lebih dipahami berdasarkan kebiasaan dan arahan langsung di lapangan.¹¹⁵

Dalam kondisi tertentu, terutama saat jumlah pengunjung meningkat pada akhir pekan dan hari libur nasional, karyawan dapat diminta membantu divisi lain sesuai arahan manajemen. Fleksibilitas ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *jobdesk* bersifat dinamis dan situasional. Meskipun hal tersebut mendukung kelancaran operasional, hal ini dapat menimbulkan perluasan tugas di luar tanggung jawab utama yang telah dipahami sebelumnya.

C. Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Kontrak Kerja oleh Manajemen Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

Evaluasi kinerja karyawan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Secara konseptual, evaluasi kinerja dimaknai sebagai proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan kualitas kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks usaha jasa wisata, evaluasi kinerja memiliki urgensi yang lebih tinggi karena kualitas layanan sangat bergantung pada performa individu lapangan.¹¹⁶

Dalam teori manajemen, sistem evaluasi kinerja yang ideal disusun berdasarkan indikator yang jelas, terukur dan terdokumentasi, sehingga penilaian dapat dilakukan secara objektif dan konsisten. Indikator tersebut biasanya

¹¹⁵ Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹¹⁶ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 87.

mencakup aspek kedisiplinan, tanggung jawab, kualitas pelayanan, kerja sama tim, serta sikap profesional. Evaluasi juga umumnya dilakukan secara berkala dan memiliki dokumentasi tertulis sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan organisasi.¹¹⁷

Berdasarkan hasil penelitian di tempat Wisata Lubuak Indah Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan, sistem evaluasi kinerja karyawan pada dasarnya dimaknai sebagai suatu proses penilaian yang dilakukan secara langsung oleh pihak manajemen terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan dalam kegiatan operasional sehari-hari. Sistem evaluasi yang diterapkan tidak berbentuk formal maupun administratif, melainkan diwujudkan melalui pengawasan yang bersifat kontinu dan melekat pada aktivitas kerja. Dengan demikian, evaluasi kinerja dalam konteks ini tidak dipisahkan sebagai kegiatan tersendiri, tetapi menjadi bagian integral dari proses kerja yang berlangsung di lapangan.¹¹⁸

Pada praktiknya, sistem evaluasi kinerja di wahana Lubuak Indah menunjukkan bahwa penilaian tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan sesuai dengan harapan manajemen. Evaluasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung bagaimana karyawan menjalankan tugas, mulai dari kehadiran, ketepatan waktu, hingga kualitas pelaksanaan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi dipahami sebagai proses pengukuran terhadap kesesuaian antara pelaksanaan kerja dengan standar yang diharapkan, meskipun standar tersebut tidak tertulis secara formal.¹¹⁹

Sistem evaluasi yang diterapkan mencerminkan adanya penekanan pada aspek perilaku kerja sebagai indikator utama penilaian. Kedisiplinan, tanggung

¹¹⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 382.

¹¹⁸ Hasil Wawancara dengan Nazarudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹¹⁹ Hasil Wawancara dengan Nazarudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

jawab, serta kesungguhan dalam bekerja menjadi tolak ukur utama dalam menilai kinerja karyawan. Dalam hal ini, makna evaluasi tidak hanya terbatas pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Evaluasi dipahami sebagai upaya untuk melihat sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas secara konsisten dan sesuai dengan ekspektasi manajemen.¹²⁰

Aspek kedisiplinan menjadi indikator utama dalam penilaian kinerja. Manajemen menilai konsistensi kehadiran, kepatuhan terhadap arahan, serta kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus terus-menerus diingatkan. Selain itu, tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan juga menjadi perhatian, terutama dalam menjaga kebersihan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan wisata yang menjadi faktor penting dalam menarik minat pengunjung.¹²¹

Pada divisi petugas keamanan, sistem evaluasi dimaknai sebagai upaya untuk menilai kemampuan dalam menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan wisata. Manajemen memperhatikan kehadiran, kesiapan bertugas, serta kemampuan dalam mengantisipasi potensi gangguan keamanan. Sikap tegas namun tetap komunikatif dalam berinteraksi dengan pengunjung juga menjadi bagian dari indikator penilaian, yang menunjukkan bahwa evaluasi tidak hanya berfokus pada tindakan, tetapi juga pada pendekatan yang digunakan dalam menjaga keamanan.¹²²

Pada divisi pelayanan seperti café dan dapur, sistem evaluasi kinerja lebih menekankan pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengunjung. Manajemen menilai kecepatan pelayanan, kebersihan, serta sikap ramah dan sopan dalam melayani. Evaluasi pada divisi ini menunjukkan bahwa kepuasan

¹²⁰ *Ibid.*,

¹²¹ Hasil Wawancara dengan Faturrahman, Penjaga Keamanan Lubuak Indah, pada Tanggal 16 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹²² Hasil Wawancara dengan Nazarudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

pengunjung menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan kinerja, sehingga aspek pelayanan menjadi fokus utama dalam sistem evaluasi.¹²³

Adapun pada divisi penjaga tiket masuk, sistem evaluasi kinerja diarahkan pada aspek ketelitian dan kejujuran dalam menjalankan tugas. Penilaian dilakukan terhadap kemampuan dalam mengelola transaksi tiket, ketepatan dalam pencatatan, serta sikap pelayanan kepada pengunjung. Hal ini menunjukkan bahwa makna evaluasi pada divisi ini berkaitan erat dengan aspek kepercayaan dan tanggung jawab dalam mengelola penerimaan wisata.¹²⁴

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sistem evaluasi memiliki makna sebagai sarana untuk menjaga kualitas pelayanan di lingkungan wisata. Melalui evaluasi yang dilakukan secara langsung, manajemen dapat mengetahui berbagai kekurangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja, seperti keterlambatan kehadiran atau kurangnya responsivitas dalam melayani pengunjung. Kondisi tersebut menjadi indikator bahwa evaluasi berfungsi sebagai alat deteksi terhadap permasalahan yang muncul dalam operasional, sehingga dapat segera dilakukan perbaikan untuk menjaga kenyamanan pengunjung.¹²⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga proses pelaksanaannya. Manajemen memperhatikan etika kerja, sikap sopan santun pekerja terhadap pengunjung, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Dalam usaha jasa wisata, perilaku karyawan di hadapan pengunjung menjadi representasi langsung dari citra tempat wisata, sehingga aspek sikap dan profesionalitas mendapat perhatian khusus dalam penilaian.¹²⁶

Dalam kondisi operasional yang meningkat, seperti pada akhir pekan dan hari libur nasional, evaluasi dilakukan dengan melihat kemampuan karyawan

¹²³ *Ibid.*,

¹²⁴ Hasil Wawancara dengan Syahwizal, karyawan Penjaga Tiket Lubuak Indah, pada Tanggal 15 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹²⁵ *Ibid.*,

¹²⁶ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 548.

dalam mempertahankan kualitas kerja di tengah kepadatan pengunjung. Ketahanan fisik, kesabaran, dan konsistensi dalam menjalankan tugas menjadi aspek yang diamati secara langsung oleh manajemen. Situasi tersebut sering kali menjadi momentum bagi pengelola untuk menilai komitmen dan dedikasi karyawan dalam menghadapi tekanan kerja.¹²⁷

Sistem evaluasi membuka ruang komunikasi dua arah antara karyawan dan pengelola. Karyawan dapat menyampaikan kendala atau hambatan yang dihadapi selama bekerja pada saat *briefing*. Informasi tersebut menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam melakukan perbaikan sistem kerja maupun penyesuaian teknis operasional. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya bersifat menilai, tetapi juga berfungsi sebagai sarana refleksi bersama terhadap efektivitas sistem kerja yang berjalan.¹²⁸

Pada tempat Wisata Lubuak Indah, belum terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) khusus yang mengatur mekanisme evaluasi kinerja tertulis, yang mana penilaiannya masih bergantung pada pengamatan langsung dan pertimbangan manajerial, serta belum didukung oleh dokumentasi yang sistematis. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja di Wisata Lubuak Indah masih bersifat informal, meskipun secara fungsional telah berjalan dalam mendukung operasional wisata.¹²⁹

Pada praktiknya, pendekatan evaluasi yang bersifat langsung dinilai cukup efektif untuk menjaga kedisiplinan dan kelancaran operasional sehari-hari. Namun, dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, ketiadaan indikator tertulis berpotensi menimbulkan subjektivitas dalam penilaian. Evaluasi yang sepenuhnya bergantung pada persepsi pengelola dapat menimbulkan

¹²⁷ Hasil Wawancara dengan Faiz Rahmat, karyawan Tukang Kebersihan Lubuak Indah, pada Tanggal 15 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹²⁸ Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹²⁹ Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

perbedaan interpretasi antara manajemen dan karyawan mengenai standar kerja yang diharapkan.¹³⁰

D. Sistem Pengupahan pada Pekerja yang ditetapkan oleh Manajemen Wisata Lubuak Indah menurut Konsep *Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl*

Sistem pengupahan merupakan salah satu unsur penting dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hukum Islam, pemberian upah terhadap tenaga kerja termasuk dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, yaitu akad pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan imbalan tertentu yang disepakati oleh kedua belah pihak. Melalui akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, pekerja memberikan tenaga atau keahliannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan berupa upah sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan.¹³¹

Dalam konteks pengelolaan tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan, sistem pengupahan yang diterapkan oleh pihak manajemen menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi keberlangsungan hubungan kerja antara pengelola dan para pekerja. Sistem tersebut mencerminkan bagaimana pihak pengelola menentukan besaran upah, waktu pembayaran, serta mekanisme pemberian imbalan kepada pekerja yang terlibat dalam operasional wisata.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh penulis dari pihak pengelola wisata Lubuak Indah, sistem pengupahan terhadap para pekerja pada umumnya telah disepakati sejak awal sebelum pekerjaan dimulai. Kesepakatan tersebut tidak tertulis yang mencakup besaran upah yang akan diterima oleh pekerja, masa kerja, serta jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Proses kesepakatan ini biasanya dilakukan secara langsung melalui komunikasi antara pengelola dan calon pekerja sebelum mereka mulai bekerja di lokasi wisata.¹³²

¹³⁰ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 160.

¹³¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 114.

¹³² Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

Dalam praktiknya, besaran upah yang diberikan kepada para pekerja di tempat wisata Lubuak Indah tidak selalu sama antara satu pekerja dengan pekerja lainnya. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang dijalankan serta tingkat tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing pekerja. Misalnya, pekerja yang bertugas menjaga keamanan atau mengelola fasilitas tertentu dapat memperoleh besaran upah yang berbeda dengan pekerja yang bertugas menjaga kebersihan atau membantu pengelola area wisata.

Mekanisme pembayaran upah kepada para pekerja pada umumnya dilakukan secara berkala sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagian pekerja menerima upah dalam jangka waktu tertentu setelah menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem pembayaran tersebut dilakukan secara langsung oleh pihak pengelola kepada para pekerja sebagai bentuk pemenuhan kewajiban atas jasa yang telah diberikan selama menjalankan pekerjaan di kawasan wisata.¹³³

Selain pembayaran upah pokok, dalam beberapa kondisi tertentu pekerja juga dapat memperoleh tambahan bonus sebesar Rp. 50.000 apabila jumlah pengunjung wisata meningkat. Kondisi tersebut biasanya terjadi pada hari libur, libur nasional, libur tahunan atau masa tertentu ketika kunjungan wisata mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Pada situasi tersebut, aktivitas kerja para pekerja juga meningkat sehingga pihak pengelola terkadang memberikan tambahan imbalan sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.¹³⁴

Ada pada waktu tertentu besaran upah yang diberikan itu tidak setara dengan waktu kerja dan tanggung jawab kerja yang diberikan. Contohnya *waiters* cafe yang bekerja dari jam 10.00 WIB hingga 22.00 WIB yang memiliki waktu

¹³³ Hasil Wawancara dengan Faiz Rahmat, karyawan Tukang Kebersihan Lubuak Indah, pada Tanggal 15 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹³⁴ Hasil Wawancara dengan Fauzan, Petugas Parkir Lubuak Indah, pada Tanggal 17 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

kerja 12 jam, yang dimana waktu kerja serta tanggung jawab kerja yang diberikan tidak sesuai dengan upah yang didapatkan.¹³⁵

Penerapan sistem pengupahan di tempat wisata Lubuak Indah pada dasarnya bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengelola sebagai pemberi kerja dengan hak pekerja sebagai pihak yang memberikan jasa. Dengan adanya sistem pengupahan yang disepakati bersama, para pekerja dapat mengetahui secara jelas imbalan yang akan mereka terima atas pekerjaan yang dilakukan. Kejelasan tersebut juga membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih tertib dan terhindar dari potensi perselisihan antara kedua belah pihak.¹³⁶

Dalam pandangan para pekerja yang terlibat dalam pengelolaan wisata Lubuak Indah, sistem pengupahan yang diterapkan oleh pihak manajemen pada umumnya telah diketahui sejak awal mereka mulai bekerja. Informasi mengenai besaran upah dan cara pembayarannya disampaikan oleh pengelola ketika pekerja pertama kali diterima bekerja. Hal ini memberikan gambaran yang jelas bagi pekerja mengenai hak yang akan mereka peroleh selama menjalankan pekerjaan tersebut.¹³⁷

Selain itu, hubungan komunikasi yang terjalin antara pengelola dan para pekerja juga turut mempengaruhi kelancaran sistem pengupahan yang diterapkan, apabila terdapat perubahan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan atau kondisi operasional wisata, pihak pengelola biasanya menyampaikan hal tersebut kepada para pekerja melalui komunikasi langsung. Cara tersebut dilakukan agar para pekerja tetap memahami kondisi kerja serta sistem pengupahan yang berlaku di tempat wisata tersebut.¹³⁸

¹³⁵ Hasil Wawancara dengan Hilman, *waiters cafe* Lubuak Indah, pada Tanggal 17 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹³⁶ Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹³⁷ Hasil Wawancara dengan Syahwizal, karyawan Penjaga Tiket Lubuak Indah, pada Tanggal 15 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

¹³⁸ Hasil Wawancara dengan Faturrahman, Penjaga Keamanan Lubuak Indah, pada Tanggal 16 Februari 2026, ditempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

Keberadaan sistem pengupahan yang disepakati sejak awal juga sejalan dengan prinsip kejelasan upah dalam konsep akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Dalam akad ini, upah harus diketahui secara jelas oleh kedua belah pihak agar tidak menimbulkan ketidakpastian dalam hubungan kerja. Kejelasan tersebut mencakup besaran upah, bentuk pembayaran, serta waktu penyerahan upah kepada para pekerja yang telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.¹³⁹

Dalam praktik pengelolaan wisata Lubuak Indah, sistem pengupahan yang diterapkan menunjukkan adanya hubungan kerja yang dibangun melalui kesepakatan antara pengelola dan para pekerja. Kesepakatan tersebut menjadi dasar bagi terlaksananya pekerjaan sekaligus menjadi acuan dalam pemberian imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh pekerja selama menjalankan tugasnya di lingkungan wisata tersebut.

¹³⁹ Hasil Wawancara dengan Nazarrudin, Manager Lubuak Indah, pada Tanggal 14 Februari 2026, di Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.

BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kontrak kerja karyawan pada tempat wisata Lubuak Indah dilakukan melalui sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan durasi kerja 1 s/d 6 bulan. Namun, dalam praktiknya kontrak kerja lebih dominan dilakukan secara lisan tanpa adanya dokumen tertulis yang mengikat secara formal. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara praktik telah terbentuk hubungan kerja antara pengelola dan karyawan, namun dari aspek administratif dan hukum, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakjelasan terhadap hak dan kewajiban para pihak.
2. Sistem kerja, pembagian tugas, dan pengawasan karyawan pada tempat wisata Lubuak Indah berjalan melalui pengawasan langsung oleh pihak manajemen, namun belum didukung oleh sistem yang terstruktur secara tertulis, seperti standar operasional kerja yang jelas, pembagian jobdesk yang rinci, serta mekanisme penyampaian aspirasi yang formal. Selain itu, jam kerja yang relatif panjang, yaitu berkisar antara 10 s/d 12 jam perhari, menunjukkan adanya beban kerja yang cukup tinggi tanpa pengaturan waktu kerja yang sistematis.
3. Sistem pengupahan karyawan pada tempat wisata Lubuak Indah ditetapkan berdasarkan kebijakan pengelola dengan mempertimbangkan kondisi usaha yang masih berkembang. Pemberian upah tidak memiliki standar yang tetap, melainkan disesuaikan dengan kemampuan pengelola, serta didukung oleh pemberian fasilitas seperti konsumsi dan bonus bagi karyawan tertentu.
4. Ditinjau dari prespektif *ijārah ‘alā al-‘amāl*, praktik kontrak kerja dan sistem pengupahan pada tempat wisata Lubuak Indah pada dasarnya telah

memenuhi unsur dasar akad, yaitu adanya pihak yang berakad, pekerjaan yang dilakukan, serta adanya imbalan (*ujrah*). Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat ketidaksesuaian dengan prinsip-prinsip *ijārah ‘alā al-‘amāl*, khususnya dalam hal kejelasan akad (akad tertulis), kepastian upah, serta kejelasan spesifikasi pekerjaan dan waktu kerja. Hal ini menunjukkan bahwa praktik yang ada belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan, transparansi, dan terhindar dari unsur gharar sebagaimana yang ditekankan dalam fiqh muamalah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak pengelola tempat wisata Lubuak Indah, disarankan untuk menyusun kontrak kerja secara tertulis yang memuat rinci hak dan kewajiban karyawan, jenis pekerjaan, durasi kerja, serta sistem pengupahan. Hal ini penting untuk menciptakan kepastian hukum dan menghindari potensi perselesaian di kemudian hari.
2. Dalam sistem pengupahan, pengelola tempat wisata Lubuak Indah diharapkan dapat menetapkan standar upah yang lebih jelas dan proporsional sesuai dengan beban kerja karyawan, sehingga tercipta keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja sesuai dengan prinsip *ijārah ‘alā al-‘amāl*.
3. Dalam aspek manajemen kerja, pengelola tempat wisata Lubuak Indah diperlukan penyusunan sistem kerja yang lebih terstruktur, seperti pembagian jobdesk yang jelas, pengaturan jam kerja yang lebih manusiawi, serta penyediaan wadah formal bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan.
4. Dalam penerapan prinsip syariah, pengelola tempat wisata Lubuak Indah diharapkan dapat lebih memperhatikan rukun dan syarat akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, terutama dalam hal kejelasan akad, transparansi upah, serta

- keadilan dalam hubungan kerja, agar praktik yang dilakukan benar-benar sesuai dengan nilai-nilai hukum Islam.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih luas terkait implementasi akad-akad muamalah dalam sektor pariwisata atau ketenagakerjaan, sehingga dapat memberikan kontribusi ilmiah yang lebih mendalam dalam pengembangan Hukum Ekonomi Syariah.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Cet. 1, jilid IV, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996.
- Abdurrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Mazhab*. Diterjemahkan oleh Faisal Saleh. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015.
- Ahmad Farroh Hasan, *Fiqh Muamalah dari Klasik Hingga Kontemporer: Teori dan Praktik*, Malang: UIN Maliki Press, 2018.
- Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, Jakarta: Prenada Media, 2003.
- Arief Fathurrahman, “Sistem Pengupahan Atlet E-Sport di Aceh dalam Prespektif UU No. 13 Tahun 2003 dan Akad *Ijarah ‘Alā Al-‘Amāl* (Suatu Penelitian pada Team UNCREACH e-Sport Banda Aceh).” *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2020.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, “Karyawan” *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, diakses pada Tanggal 21 Mei 2025. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan>.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, “Kontrak” *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, diakses pada Tanggal 21 Mei 2025. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kontrak>.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, “Pengelolaan” *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, diakses pada Tanggal 21 Mei 2025. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengelolaan>.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. “Wisata” *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, diakses pada Tanggal 21 Mei 2025, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/wisata>.
- Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. (Jakarta: Kencana, 2008).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2003.

- Faiz Rahmat, Wawancara oleh penulis, pada Tanggal 15 Februari 2026, Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.
- Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Banda Aceh: FSH UIN Ar-Raniry, 2019), hlm. 5.
- Faturrahman, Wawancara oleh penulis, pada Tanggal 16 Februari 2026, Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.
- Fauzan, Wawancara oleh penulis, pada Tanggal 17 Februari 2026, Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).
- Helmi A Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993).
- Hilman, Wawancara oleh penulis, pada Tanggal 22 Mei 2025, Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.
- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020).
- John W Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Edisi ke-4. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014.
- Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012).
- Lukman Santoso, *Hukum Perikatan: Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerjasama, dan Bisnis*, (Jawa Timur: Setara Press, 2016).
- Lusi Tuter Mulya, "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Alat Perlindungan Bagi Perjanjian Kerja Secara Lisan", *Jurnal Salman Sosial dan Manajemen* 2, no. 2 (2025): 124.
- Mela Ratna, "Sistem Penetapan Gaji Guru Kontrak di Kabupaten Aceh Jaya dalam Prespektif Akad *Ijarah 'Alā Al-'Amāl* (Studi Tentang Relevansi Gaji dengan Kecukupan Hidup Layak Guru di Daerah Terpencil)", *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2020.
- Melayu S.P, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017

- Muhammad Agiel Fahwan Gayo, “Sistem Perlindungan Ketenagakerjaan pada Buruh Kontrak di PDAM Tirta Daroy dalam Prespektif Akad *Ijarah ‘Alā Al-‘Amal*”, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2023.
- Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*. Beirut: Dar Tawq al-Najah, 1422 H.
- Muhammad Hasbi Ash-Shidieqy, *Tafsir Al-Qur’ anul Majid An-Nuur*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2000.
- Muhammad Mu’izzudin, “Kontrak Kerja Juru Bahasa Isyarat dalam Prespektif *Maqashid Syariah*”, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.
- Muhammad Teguh. *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Mu’adil Faizin, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Lampung: Pustaka Warga Pres, 2020).
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007).
- Nazarrudin, Wawancara oleh penulis, pada Tanggal 25 April 2025, Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.
- Saleh Fauzan, *Fiqh Sehari-hari*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005).
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid III. Beirut: Dar Kitab al-‘Arabi, 197.
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018).
- Syahwizal, Wawancara oleh penulis, pada Tanggal 22 Mei 2025, Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan.
- Syaifullah Aziz, *Fiqh Islam Lengkap As-Syifa*, Surabaya, 2005.
- Timenews. ”baru Buka! Inilah Wahana Lubuak Indah, Destinasi Wisata Terlengkap di Aceh Selatan.” *Timenews*, 9 Januari 2025.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Veithzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers, 2013

Zulfandi Irdiansyah, “Kontrak Kerja Karyawan pada Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT Myrobin Indonesia Teknologi)”, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Sk Penetapan Pembimbing Skripsi



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**
Nomor: 4952/Un.08/FSH/PP.00.9/11/2025

TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR MAHASISWA

Menimbang :

- Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KKK Tugas Akhir tersebut;
- Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK Tugas Akhir;
- Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Mengingat :

- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
- Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- 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;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG Bimbingan Tugas Akhir

KESATU : Menunjuk Saudara (i):

a. Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag	Sebagai Pembimbing I
b. Siti Mawar, M.H.	Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i):

Nama : T. Mardhatillah
NIM : 220102080
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Kontrak Kerja Karyawan Pada Pengelolaan Tempat Wisata Lubuk Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan Menurut Konsep Jarak 'Ala al-Amal

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan alokat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025;

KEEMPAT : 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 3 November 2025
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,


KAMARUZZAMAN

Tembusan:

- Rektor UIN Ar-Raniry;
- Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah;
- Mahasiswa yang bersangkutan;
- Arsip.

Lampiran 2 : Surat Permohonan melakukan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
R. Syekh Abdur Rauf Kupelma Durussalam Banda Aceh Telp/Fax : 0651-752921

Nomor : 154/Un.08/FSH.1/PP.00.9/01/2026
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*
Kepada Yth.
Tempat Wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan
Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.
Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:
NIM : 220102080
Nama : T. MARDHATILLAH
Program Studi/Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Alamat : JLN T.NYAK RADEN No.30, Gampong ujung kampung. Sentosa
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 **KONTRAK KERJA KARYAWAN PADA PENGELOLAAN TEMPAT WISATA LUBUAK INDAH KEC. SAMADUA KAB. ACEH SELATAN MENURUT KONSEP IJARAH 'ALA AL-AMAL**
Banda Aceh, 21 Januari 2026
An, Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

Hasnul Arifin Melayu, M.A., Ph.D.
NIP. 197111251997031002
Berlaku sampai : 21 Februari 2026

Lampiran 3 : Protokol Wawancara

Judul Skripsi : Kontrak Kerja Karyawan Pada Pengelolaan Tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan menurut Konsep *ijārah ‘alā al-‘amāl*

Pihak yang diwawancarai : Nazaruddin selaku Manager tempat wisata Lubuak Indah, Hilman selaku *waiters Caffé*, Faturrahman selaku penjaga keamanan, Syahwizal selaku penjaga tiket, Faiz Rahmat selaku tukang kebersihan.

No	Daftar Pertanyaan Wawancara
1	Bagaimana bentuk kontrak kerja yang diterapkan bagi karyawan di masing-masing divisi?
2	Apakah kontrak kerja dibuat secara tertulis atau lisan, dan mengapa manajemen memilih bentuk tersebut?
3	Unsur-unsur apa saja yang tercantum dalam kontrak kerja (jenis pekerjaan, jangka waktu, upah, hak dan kewajiban)?
4	Bagaimana kejelasan <i>jobdesk</i> yang ditetapkan dalam kontrak kerja untuk setiap divisi?
5	Bagaimana kontrak kerja mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugasnya?
6	Sejauh mana kontrak kerja memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab karyawan?
7	Bagaimana kontrak kerja mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan terhadap manajemen?
8	Apakah karyawan merasa kontrak kerja memberikan kepastian hukum dan keamanan kerja?
9	Bagaimana mekanisme penentuan besaran upah bagi setiap karyawan?
10	Apakah upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, jam kerja, atau faktor lain?
11	Apakah upah dibayarkan tepat waktu sesuai dengan kontrak kerja?
12	Apakah sistem pengupahan sudah sesuai dengan prinsip <i>ijārah ‘alā al-‘amāl</i> (kejelasan akad, manfaat kerja, dan upah)?

Lampiran 4 : Dokumentasi



Wawancara dengan Syahwizal selaku penjaga tiket pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan



Wawancara dengan Faiz Rahmat selaku petugas kebersihan pada tempat wisata Lubuak Indah Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan



Wawancara dengan Faturrahman selaku penjaga keamanan pada tempat wisata Lubuak Indah
Kec. Samadua Kab. Aceh Selatan



Wawancara dengan Fauzan selaku tukang parkir pada tempat wisata Lubuak Indah Kec.
Samadua Kab. Aceh Selatan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : T. Mardhatillah
 Tempat, Tanggal Lahir : Samadua, 14 Mei 2004
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Agama : Islam
 Kebangsaan / Suku : Indonesia / Suku
 Status Perkawinan : Sudah Kawin
 Pekerjaan : Mahasiswa
 E-Mail : mardhatillah980@gmail.com
 Alamat : Dusun Suka Damai, Gampong Ujung
 Kampung, Kecamatan Samadua,
 Kabupaten Aceh Selatan

Nama Orang Tua

Ayah : Abdullatif
 Ibu : Asti Murni
 Alamat : Dusun Suka Damai, Gampong Ujung
 Kampung, Kecamatan Samadua,
 Kabupaten Aceh Selatan

Jenjang Pendidikan

SD : MIN 9 Aceh Selatan
 SMP/MTsN : MTsN 1 Aceh Selatan
 SMA/MA : MAN 1 Aceh Selatan

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 20 April 2026

T. Mardhatillah