

**SISTEM PENETAPAN PENDAPATAN DAN BONUS PADA KINERJA
KARYAWAN KING FRIED CHICKEN DARUSSALAM MENURUT
KONSEP *UJRAH* PADA AKAD *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL***

SKRIPSI



Diajukan Oleh

MUHAMMAD DAFFA JUNIKA
NIM. 220102144

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

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
TAHUN 2026 M / 1448 H**

**SISTEM PENETAPAN PENDAPATAN DAN BONUS PADA KINERJA
KARYAWAN KING FRIED CHICKEN DARUSSALAM MENURUT
KONSEP UJRAH PADA AKAD IJĀRAH 'ALA 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 Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

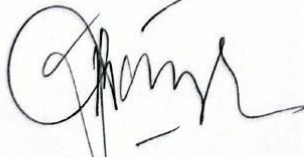
Diajukan Oleh

MUHAMMAD DAFFA JUNIKA
NIM. 220102144

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

Disetujui untuk diuji/di *munaqasyah* kan oleh:

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Yuhasnibar, M.Ag.
NIP. 197908052010032002

**SISTEM PENETAPAN PENDAPATAN DAN BONUS PADA KINERJA
KARYAWAN KING FRIED CHICKEN DARUSSALAM MENURUT
KONSEP UJRAH PADA AKAD IJĀRAH 'ALA 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
Pada Hari/Tanggal: Selasa, 30 Juni 2026
15 Muharram 1448 H
di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

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

Sekretaris

Yuhasnibar, M.Ag.
NIP. 197908052010032002

Penguji I

Dr. Khairani, M.Ag.
NIP. 197312242000032001

Penguji II

T. Surya Reza, M.H.
NIP. 199411212020121009

Mengetahui,

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



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.
197809172009121006



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

Jl. Syekh 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 di bawah ini

Nama : Muhammad Daffa Junika
NIM : 220102144
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Fakultas Syariah 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.

Banda Aceh, 16 Juni 2026

Yang Menyatakan



Muhammad Daffa Junika

ABSTRAK

Nama : Muhammad Daffa Junika
NIM : 220102144
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Sistem Penetapan Pendapatan Dan Bonus Pada Kinerja Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam Menurut Konsep *Ujrah* Pada Akad *Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl*
Tanggal Sidang :
Tebal Skripsi :
Pembimbing I : Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag.
Pembimbing II : Yuhasnibar, M.Ag.
Kata Kunci : Pendapatan, Bonus, Kinerja, Karyawan, *Ujrah, Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl*

Perjanjian kerja dan implementasinya antara pekerja dengan pihak yang mempekerjakannya, prinsip imparialitas dan keadilan mutlak dibutuhkan, termasuk dalam sistem evaluasi kinerja karyawan serta pemberian apresiasi, baik dalam bentuk gaji maupun bonus. Gaji lazimnya diberikan berdasarkan kontrak kerja, sedangkan bonus diberikan berdasarkan kebijakan *owner franchise King Fried Chicken* Darussalam dan pencapaian kinerja tertentu dari karyawan. Permasalahannya adalah bagaimana menilai kinerja karyawan dengan dengan *omset* usahanya, relasi antara penetapan pendapatan dan bonus dengan kinerja Karyawannya sebagai standar pendapatan karyawan, dan perspektif akad *ijârah ‘ala al-‘amâl* terhadap bonus atas kinerja karyawannya. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan normatif empiris dengan jenis penelitian deskriptif-analisis dan pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai berdasarkan kedisiplinan, pelayanan, kerja sama tim, dan kontribusi terhadap peningkatan penjualan yang melalui pengamatan langsung oleh manajer terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari, tingkat tanggung jawab, kehadiran, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Gaji diberikan sesuai dengan ketentuan didalam kontrak kerja antara karyawan dan pihak perusahaan, sehingga jumlah dan waktu pembayarannya telah ditentukan secara jelas sejak awal hubungan kerja, dan bonus diberikan berdasarkan pencapaian target usaha, serta kontribusi kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan. Sistem pendapatan yang diterapkan telah memenuhi unsur dasar akad *ijârah ‘alâ al-‘amâl* karena adanya kejelasan pekerjaan dan upah yang disepakati. Namun, mekanisme pemberian bonus belum sepenuhnya memenuhi prinsip transparansi dan keadilan karena tidak dijelaskan secara rinci dalam kontrak kerja. Ketidakjelasan tersebut dapat menimbulkan perbedaan pemahaman di antara karyawan. Oleh karena itu, diperlukan aturan bonus yang lebih jelas agar sesuai dengan prinsip keadilan dalam *fiqh muamalah*.

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan *alhamdulillah* rabbil ‘alamin, segala puji beserta syukur kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang sederhana ini berjudul “Sistem Penetapan Pendapatan Dan Bonus Pada Kinerja Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam menurut konsep *ujrah* Pada Akad *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl*” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, teladan umat manusia yang telah membawa cahaya kebenaran dan petunjuk menuju kehidupan yang penuh berkah.

Skripsi ini terwujud dari perjalanan panjang, penuh dengan pelajaran berharga, tantangan serta momen kebahagiaan yang tak terlupakan. Setiap langkahnya, penulis merasakan begitu banyak cinta, dukungan dan doa dari orang-orang yang tidak pernah lelah menyemangati ketika penulis hampir menyerah. Pada kesempatan ini, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.A., selaku pembimbing I, atas bimbingan yang penuh kesabaran dan keikhlasan yang tak ternilai sepanjang proses penulisan skripsi ini. Mulai dari tahap penyusunan proposal hingga menjadi karya yang utuh, arahan dan masukan berharga dari beliau telah memberikan fondasi yang kokoh bagi penyelesaian tugas akhir ini. Kepada Ibu Yuhasnibar, M.Ag. selaku pembimbing II, atas bimbingan, perhatian dan kontribusinya yang sangat berarti dalam memberikan arahan dan masukan yang konstruktif selama penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan dedikasi yang telah beliau berdua berikan senantiasa mendapatkan balasan terbaik dari Allah Swt.

2. Kedua orang tua penulis yaitu Juni Muhammad, SE dan Dian Erika, SE. Terima kasih sudah melangitkan ribuan doa dalam setiap sujudnya, terima kasih sudah meyakinkan penulis untuk bisa melewati tahap demi tahap dari skripsi ini. Setiap doa, cinta dan kasih sayang yang diberikan menjadi alasan penulis untuk terus melangkah maju, meskipun jalan sering kali terasa berat.
3. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Bapak Dr. Hasnul Arifin Melayu, S.Ag., M.A., Wakil Dekan I, Ibu Prof. Dr. Soraya Devy, M.A., Wakil Dekan II dan Bapak Prof. Dr. Ali Abu Bakar, M.A., Wakil Dekan III yang telah membimbing kami mahasiswa/i di Fakultas Syariah dan Hukum
4. Bapak Dr. Iur. Chairul Fahmi, MA, selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah dan Ibu Azka Amalia Jihad, S.H.I., M.E.I selaku Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah, serta seluruh staf yang ada di Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah yang telah banyak membantu dan membimbing kami mahasiswa/i Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah.
5. Ibu Syarifah Rahmatillah, M.H. selaku dosen penasihat akademik penulis, atas perhatian dan dukungan yang telah diberikan selama masa studi penulis. Arahan yang beliau berikan tidak hanya membantu penulis dalam menentukan langkah-langkah akademik, tetapi juga menjadi motivasi untuk terus berusaha mencapai hasil terbaik. Semoga segala kebaikan beliau senantiasa mendapatkan balasan terbaik dari Allah Swt.
6. Terakhir, untuk Muhammad Daffa Junika, terima kasih telah bertahan dan menyelesaikan seluruh proses penyusunan skripsi ini. Perjalanan selama empat tahun mengajarkan penulis tentang ketekunan, kesabaran, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan studi. Skripsi ini menjadi bukti bahwa penulis mampu menyelesaikan apa yang telah dimulai, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna

karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi dunia akademik maupun masyarakat luas. Semoga apa yang telah penulis capai hari ini menjadi langkah awal untuk memberikan kontribusi lebih besar di masa depan.

Banda Aceh, 16 Juni 2026
Penulis,

Muhammad Daffa Junika



TRANSLITERASI ARAB LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

No: 128 Tahun 1987-Nomor: 0543b/U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

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.

Hurub Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan Ha
د	Dāl	D	De

ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Šād	Š	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

2. Vokal

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

1) Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	<i>fathah</i>	A	A
إِ	<i>Kasrah</i>	I	I
أُ	<i>dammah</i>	U	U

2) Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
أَي	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	A dan I
أَوْ	<i>fathah</i> dan <i>wāu</i>	Au	A dan U

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : حَوْلَ

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ا...ى	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
...ي...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
...و...	<i>ḍammah</i> dan <i>wāu</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ -qāla

رَمَى -ramā

قِيلَ -qīla

يَقُولُ -yaqūlu

4. Tā' marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

1. Tā' marbūṭah hidup

Tā' marbūṭah yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah 't'.

2. Tā' marbūṭah mati

Tā' marbūṭah yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.

3. Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ -*rauḍ ah al-aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ -*al-Madīnah al-Munawwarah*

طَلْحَةُ -*ṭalḥah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut

dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- <i>rabbanā</i>	نَزَّلَ	- <i>nazzala</i>
الْبِرِّ	- <i>al-birr</i>	الْحَجِّ	- <i>al-ḥajj</i>
نُعَمِّ	- <i>nu‘ima</i>		

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ا ل), 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 /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

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

Contoh:

الرَّجُلُ	- <i>ar-rajulu</i>	السَّيِّدَةُ	- <i>as-sayyidatu</i>
الشَّمْسُ	- <i>asy-syamsu</i>	الْقَلَمُ	- <i>al-qalamu</i>
الْبَدِيعُ	- <i>al-badī‘u</i>	الْجَلَالُ	- <i>al-jalālu</i>

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْخُذُونَ	-ta' khuzūna	النَّوْغُ	-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
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	-Fa auf al-kaila wa al-mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	-Ibrāhīm al-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	-Bismillāhi majrahā wa mursāh
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	-Wa lillāhi 'ala an-nāsi ḥijju al-baiti
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	-Man istaṭā'a ilahi sabīla

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, 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 بُنِيَ مَبَارَكًا	-lallażī bibakkata mubārakkan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

-Syahru Ramaḍān al-laẓi unẓila fīh al Qur'ānu

-Syahru Ramaḍ ānal-laẓi unẓila fīhil qur'ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ

-Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn

-Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīni

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

-Alhamdu lillāhi rabbi al-'ālamīn

-Alhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn

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

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

-Nasrun minallāhi wa fathun qarīb

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: Šamad 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 ditransliterasikan. Contoh: Tasauif, bukan Tasawuf.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Penetapan Dosen Pembimbing	73
Lampiran 2 Surat Permohonan Melakukan Penelitian	74
Lampiran 3 Protokol Wawancara	75
Lampiran 4 Dokumentasi.....	77



DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH Error! Bookmark not defined.	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR ISI	xviii
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Penjelasan Istilah	8
E. Kajian Pustaka.....	12
F. Metodologi Penelitian	17
G. Sistematika Penulisan	24
BAB DUA KONSEP AKAD <i>IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL</i> DALAM FIQIH MUAMALAH	26
A. Pengertian Akad <i>Ijārah ‘ala al-‘amāl</i> dan Dasar Hukumnya.....	26
B. Rukun dan Syarat Akad <i>Ijārah ‘ala al-‘amāl</i>	32
C. Pendapat Ulama tentang Akad <i>Ijārah ‘ala al-‘amāl</i> dan Konsekuensi Hukumnya bagi Para Pihak	36
D. Sistem <i>Ujrah</i> dalam Akad <i>Ijārah ‘ala al-‘amāl</i>	38
E. Relasi antara Kinerja dengan <i>Ujrah</i> pada Akad <i>Ijārah ‘ala al-‘amāl</i>	41

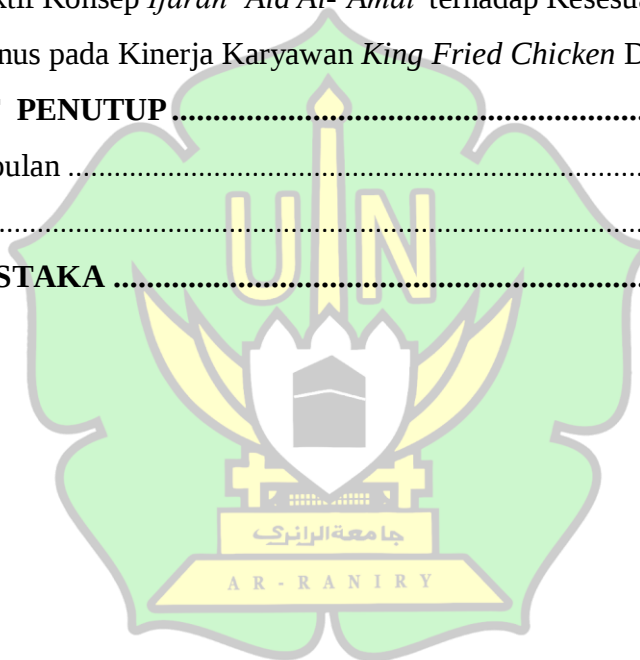
BAB TIGA PERSPEKTIF KONSEP UJRAH PADA AKAD IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL TERHADAP PENETAPAN GAJI DAN BONUS PADA KINERJA KARYAWAN KING FRIED CHICKEN DARUSSALAM47

- A. Profil Umum *Franchise King Fried Chicken* Darussalam..... 47
- B. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam dan Relasinya dengan Pendapatan Perusahaan 51
- C. Relasi Antara Kinerja Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam dengan Gaji dan Bonusnya..... 59
- D. Perspektif Konsep *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl* terhadap Kesesuaian Pendapatan dan Bonus pada Kinerja Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam 64

BAB EMPAT PENUTUP69

- A. Kesimpulan 69
- B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA71



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akad *ijārah* merupakan salah satu instrumen penting yang digunakan dalam interaksi ekonomi Islam, khususnya dalam sektor jasa atau sewa menyewa manfaat. Salah satu bentuknya yang cukup sering diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari adalah *ijārah ‘ala al-‘amāl*. Akad ini secara spesifik mengatur sewa terhadap *‘amāl* (pekerjaan atau jasa), bukan pada penyewaan dan pemanfaatan barang.

Akad ini diatur dengan ketentuan yang ketat agar setiap transaksi *ijārah ‘ala al-‘amāl* memenuhi asas keadilan, kejelasan, dan kesepakatan yang tidak merugikan salah satu pihak. Kejelasan ini menjadi kunci untuk menghindari terjadinya sengketa, *gharar* (ketidakjelasan), ataupun tindakan eksploitatif. Fiqh muamalah memberi perhatian besar terhadap akad ini, termasuk deskripsi pekerjaan, waktu kerja ditetapkan, serta mekanisme penilaian terhadap manfaat jasa yang diberikan, serta imbalannya sebagai *ujrah*.

Secara operasional, pelaksanaan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* dimulai dengan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak terkait jenis pekerjaan, waktu pelaksanaan, dan jumlah imbalan yang akan diterima oleh pekerja. Akad dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis, namun poin-poin penting seperti hak dan kewajiban masing-masing pihak, durasi kerja, serta bentuk dan waktu pembayaran upah harus dijelaskan secara rinci. Setelah akad disepakati, pekerja melaksanakan tugasnya sesuai dengan perjanjian, sementara pemberi kerja berkewajiban memberikan kompensasi tepat waktu sesuai kesepakatan. Pembayaran upah dapat dilakukan di awal, di akhir, atau secara berkala tergantung pada jenis pekerjaan dan perjanjian yang dibuat.

Penghormatan terhadap hak pekerja sangat ditekankan, bahkan Rasulullah SAW menganjurkan agar upah dibayar sebelum keringat pekerja mengering, sebagai bentuk keadilan dan penghargaan terhadap tenaga yang diberikan.¹

Ketelitian ini menunjukkan bahwa fiqh muamalah menghindari praktik yang bersifat spekulatif atau menimbulkan perselisihan di kemudian hari. Oleh karena itu, *ijārah ‘ala al-‘amāl* dipandang tidak hanya sebagai kontrak ekonomi semata, tetapi juga sebagai bentuk nyata dari upaya menjaga kejelasan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja secara seimbang.

Praktiknya, akad ini tidak hanya melibatkan aspek transaksi ekonomi, tetapi juga mengandung nilai-nilai keadilan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Fiqh muamalah menekankan bahwa seseorang yang memberikan tenaganya untuk kepentingan orang lain berhak mendapatkan imbalan yang setimpal. Islam melarang praktik eksploitasi tenaga kerja tanpa kejelasan imbalan atau menunda pembayaran upah secara zalim. Oleh sebab itu, konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* tidak hanya penting dari sisi legal-formal sebagai dasar akad, tetapi juga dari sisi etika ekonomi Islam yang menjunjung tinggi keadilan dan kepastian hukum dalam interaksi sosial.

Pemahaman terhadap konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* dalam fiqh muamalah tidak dapat dilepaskan dari kontribusi para ulama yang telah menjelaskan dasar-dasar hukumnya secara komprehensif. Secara umum, para ulama menyepakati bahwa akad ini diperbolehkan dalam Islam, karena memenuhi prinsip pertukaran yang adil antara manfaat kerja (jasa) dengan imbalan (*ujrah*), selama dilakukan secara suka sama suka dan tidak mengandung unsur penipuan atau ketidakjelasan.

Konsep *ujrah* merupakan bagian dari akad *ijārah*, yang berarti transaksi sewa menyewa atas jasa atau tenaga seseorang.² Bentuk *ujrah* yang berkenaan dengan pekerjaan disebut *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu penyewaan jasa tenaga kerja.

¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Juz 3, (Kairo: Dār al-Fath,1970), hal. 213–214.

² Amrullah Ahmad, *Ilmu Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 135.

Islam menekankan bahwa pemberian upah harus memperhatikan nilai manfaat dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Ketika pekerja diberikan imbalan yang tidak sebanding dengan jerih payahnya, hal ini termasuk dalam praktik yang tidak adil. Oleh karena itu, Islam menegaskan pentingnya pemberian upah yang setara sesuai dengan standar pekerjaan yang dilakukan (*ujrah mitsil*) serta menempatkan hak untuk memperoleh bayaran yang adil sebagai bagian dari hak dasar manusia. Pekerja memiliki kebebasan untuk menuntut hak tersebut sebagai bentuk perlindungan terhadap kezaliman dan eksploitasi.³

Ujrah merupakan bentuk kompensasi yang wajib diberikan atas jasa atau tenaga yang telah disepakati dalam suatu akad kerja. Besaran *ujrah* harus ditetapkan secara jelas sejak awal perjanjian, tanpa ada unsur penipuan, ketidakpastian (*gharar*), atau eksploitasi. Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja didasarkan pada prinsip timbal balik yang adil yaitu pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan atas jasa yang telah diterima, sementara pekerja berhak memperoleh kompensasi atas usaha dan waktunya.

Dikalangan ulama mazhab menunjukkan bahwa para fuqaha memiliki *stressing* berbeda dalam membahas *ijārah ‘ala al-‘amāl* ini sebagai kontrak kerja pada penggunaan tenaga, *skill* atau jasa dari pihak *ajir*.⁴ Penetapan target dalam akad kerja dalam perspektif *ijārah ‘ala al-‘amāl* dapat dipahami sebagai bagian dari bentuk perjanjian yang mengatur batas tugas atau ukuran keberhasilan dari pekerjaan yang harus dilakukan pekerja sebagai target perusahaan.⁵

Pemberi kerja tidak hanya menuntut kehadiran dan proses kerja, bahkan juga kualitas yang dihasilkan oleh pekerja sesuai spesifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti kualitas yang ingin diperoleh dari produk yang dihasilkan,

³ Ahmad Wardi Muslich, *Fikih Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2014), hal. 149.

⁴ Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 97–99; Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah Kontemporer* (Jakarta: Kencana, 2013), hal. 147–149.

⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Mu‘āmalat*, (Jakarta: AMZA, 2015), hal. 333.

kemampuan meracik dari produk yang ingin dihasilkan misalnya pada olahan ayam goreng, kemampuan meracik bumbunya harus memiliki tingkat akurasi yang sangat spesifik, kemampuan melayani konsumen dengan keramahan dan etiket dalam kondisi apapun seperti yang ditetapkan perusahaan, efisiensi waktu kerja termasuk dalam melayani konsumen. Konsep fiqih muamalah dibolehkan adanya sistem kerja karyawan berbasis target selama hal tersebut telah dilatih dan juga dijelaskan sejak kontrak kerja disepakati secara sukarela oleh kedua pihak, dan tidak menimbulkan unsur *garar* atau ketidakadilan dalam distribusi beban kerja.⁶

Struktur hubungan kerja di *King Fried Chicken* Darussalam yang berlokasi di Lamnyong, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, tanggung jawab antara perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai penerima kerja dijalankan berdasarkan pembagian tugas yang berlangsung secara rutin dalam operasional harian. Perusahaan memiliki peran utama dalam mengatur dan memastikan kelancaran kegiatan usaha, termasuk menyusun jadwal kerja, memberikan arahan kerja, dan menyiapkan sarana serta prasarana kerja yang diperlukan seperti peralatan dapur, seragam kerja, perangkat kasir, alat kebersihan, dan perlengkapan makan siap saji. Perusahaan juga memiliki peran penjadwalan *shift* yang dibagi ke dalam tiga pola waktu, yaitu *shift* pagi, siang, dan penuh, yang disesuaikan dengan tingkat kunjungan pelanggan. Di samping itu, perusahaan bertanggung jawab untuk menyusun *Standard Operating Procedure* (SOP), memberikan pengarahan teknis kepada karyawan, serta menyelenggarakan pengawasan internal guna memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan.⁷

⁶ *Ibid.*

⁷ Hasil wawancara dengan Muhammad Rizki, karyawan *King Fried Chicken* divisi *service* pada tanggal 28 April 2025, di *King Fried Chicken* Darussalam Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh.

Karyawan bertugas menjalankan pekerjaan sesuai posisi dan arahan yang diberikan oleh perusahaan. Posisi kerja dapat meliputi kasir, juru masak, pelayan, kebersihan, dan bagian logistik. Masing-masing karyawan memiliki kewajiban untuk hadir tepat waktu sesuai jadwal *shift*, melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, menjaga kebersihan area kerja, serta menjaga sikap profesional dalam melayani pelanggan. Karyawan juga menjalankan pekerjaan secara terpadu dengan tim kerja dalam satu *shift*, termasuk melaporkan hasil kerja kepada atasan langsung dan bersedia menerima penugasan tambahan apabila diperlukan dalam kondisi tertentu.⁸

Seluruh pelaksanaan kerja dilakukan dalam hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15, hubungan kerja memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 sampai dengan Pasal 54, yang mencakup bentuk, syarat, dan muatan perjanjian kerja, termasuk jenis pekerjaan, besaran upah, cara pembayaran, serta hak dan kewajiban para pihak.⁹

Ketentuan mengenai upah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah menjadi acuan utama dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Pasal 1 angka 30, upah didefinisikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.¹⁰

⁸ *Ibid.*

⁹ UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

¹⁰ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30.

Beberapa prinsip penting dalam pengaturan upah menurut Undang-Undang ini yaitu upah tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan oleh pemerintah, pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu dan tidak boleh ditunda tanpa alasan yang sah, pekerja juga berhak mendapatkan komponen tambahan, seperti upah lembur, bonus, tunjangan, serta hak atas THR (Tunjangan Hari Raya), serta hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan harus dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja tertulis agar masing-masing pihak memahami hak dan kewajibannya secara jelas. Selain itu, perlu diperhatikan bahwa perjanjian kerja adalah dasar penting dalam pengaturan upah. Jika dalam perjanjian kerja tidak dicantumkan secara jelas tentang besaran upah, waktu pembayaran, dan sistem bonus, maka pekerja bisa berada dalam posisi yang lemah dan rentan terhadap praktik-praktik yang merugikan. Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan agar perjanjian kerja memuat secara lengkap hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk mengenai upah dan tunjangan.¹¹

Status karyawan *King Fried Chicken* Darussalam adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan kontrak yang memiliki batas waktu berakhir. Hubungan kerja antara karyawan dan pemilik usaha, seperti di *King Fried Chicken* Darussalam, masuk dalam kategori akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yakni sewa atas jasa tenaga. Tugas-tugas karyawan seperti melayani pelanggan, mengolah makanan, menjaga kebersihan, dan memenuhi standar kualitas pelayanan merupakan bentuk jasa yang memiliki manfaat nyata dan sangat diperlukan dalam aktivitas bisnis.

Keberhasilan usaha sangat bergantung pada efektivitas sistem kerja dan kontribusi kinerja karyawan. Karyawan memiliki peran sentral dalam operasional harian, mulai dari pelayanan pelanggan, pengolahan makanan, kebersihan, hingga pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan sistem

¹¹ Oni Sahroni dan Muhammad Syafi'i Antonio, *Fiqh Muamalah Kontemporer* (Jakarta: Gema Insani, 2009), hal. 231.

pendapatan dan bonus yang adil dan terstruktur, agar motivasi dan produktivitas kerja dapat terjaga dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan *King Fried Chicken* Darussalam, pendapatan yang diterima oleh karyawan *King Fried Chicken* Darussalam terdiri atas dua komponen yaitu gaji pokok yang dibayarkan secara bulanan dan bonus kinerja yang bersifat kondisional berdasarkan parameter tertentu seperti adanya lembur, penjualan melebihi target, dan sebagainya. Namun, dari segi lembur, ada perbedaan dalam penetapan jumlah upahnya. Adanya bentuk sebuah ketidakjelasan jumlah target atau ukuran mendapatkan keberhasilan suatu target yang tidak tertera dalam kontrak, sehingga ini menimbulkan persoalan dan kecurigaan di kalangan karyawan¹².

Akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, upah harus jelas, disepakati, dan diberikan sesuai waktu serta beban kerja yang telah dijalankan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis sistem penetapan pendapatan dan bonus di *King Fried Chicken* Darussalam agar sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan transparansi dalam fiqih muamalah, serta mampu meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja.

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengkajinya dalam sebuah karya ilmiah, dengan judul, **Sistem Penetapan Pendapatan dan Bonus Pada Kinerja Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam Menurut Konsep *Ujrah* Pada Akad *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl*.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, penulis akan menjabarkan beberapa rumusan permasalahan penelitian sebagai fokus

¹² Hasil wawancara dengan Muhammad Rizki, karyawan *King Fried Chicken* pada tanggal 28 April 2025, di *King Fried Chicken* Darussalam Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh.

pembahasan pada bab-bab selanjutnya. Adapun rumusan permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana menilai keberhasilan kinerja karyawan *King Fried Chicken* Darussalam dengan mempertimbangkan pemasukan dari bisnis ayam goreng ini?
2. Bagaimana relasi antara penetapan pendapatan dan bonus dengan kinerja Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam sebagai standar pendapatan karyawannya?
3. Bagaimana perspektif konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* terhadap kesesuaian pendapatan dan bonus pada kinerja karyawan *King Fried Chicken* Darussalam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada riset ini yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk menilai keberhasilan kinerja karyawan *King Fried Chicken* Darussalam dengan mempertimbangkan kontribusi kinerja terhadap pemasukan bisnis ayam goreng tersebut;
2. Untuk menganalisis hubungan antara penetapan pendapatan dan bonus dengan kinerja karyawan sebagai dasar standar kompensasi yang diterapkan di *King Fried Chicken* Darussalam;
3. Untuk mengkaji kesesuaian sistem pendapatan dan bonus terhadap kinerja karyawan *King Fried Chicken* Darussalam berdasarkan perspektif konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* dalam fiqih muamalah.

D. Penjelasan Istilah

Agar tujuan dari penelitian ini dapat dipahami dengan lebih tepat, peneliti merasa perlu untuk menguraikan sejumlah istilah kunci yang tercantum dalam judul. Penjelasan ini dimaksudkan untuk menghindari potensi kesalahpahaman dalam interpretasi serta memberikan batasan yang jelas terhadap makna istilah-istilah tersebut sesuai dengan konteks penelitian. Adapun istilah-istilah yang dianggap relevan untuk dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Sistem Penetapan

Kata sistem berasal dari bahasa Inggris *system*, yang berarti susunan, sistem, teratur, atau cara.¹³ Dalam Kamus Pelajar, sistem didefinisikan sebagai susunan unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu kesatuan.¹⁴

Adapun penetapan berasal dari kata dasar tetap, yang berarti tidak berubah, stabil, atau konsisten. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), penetapan diartikan sebagai proses, cara, atau perbuatan dalam menetapkan sesuatu secara resmi atau pasti.¹⁵

Sistem penetapan mengacu pada rangkaian prosedur dan kebijakan yang digunakan oleh suatu lembaga atau perusahaan dalam menentukan suatu keputusan secara sistematis dan terstruktur.

Dalam penelitian ini, sistem penetapan yang dimaksud adalah mekanisme yang diterapkan oleh *King Fried Chicken* Darussalam dalam menetapkan pendapatan dan bonus karyawan. Proses ini mencakup pertimbangan terhadap berbagai aspek seperti beban kerja, hasil kerja, masa kerja, serta standar dan nilai yang berlaku di lingkungan kerja tersebut. Sistem penetapan ini akan dianalisis berdasarkan prinsip *ujrah* dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, untuk melihat kesesuaiannya dengan nilai-nilai keadilan dalam fiqih muamalah.

2. Pendapatan dan Bonus

¹³ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris–Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Gramedia, 1995), hal. 567.

¹⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Pelajar*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 987.

¹⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi V, (Jakarta: Balai Pustaka, 2016), hal. 993.

Pendapatan merupakan hasil usaha atau uang yang diterima.¹⁶ Menurut Mulyadi, pendapatan adalah imbal hasil ekonomi dari suatu pekerjaan atau jasa. Berdasarkan KBBI, bonus adalah uang tambahan di luar gaji pokok sebagai penghargaan atas prestasi kerja.¹⁷ Menurut Handoko, bonus merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan karena keberhasilan melebihi target yang ditetapkan.¹⁸

Pendapatan dan bonus yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut KBBI diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja.¹⁹ Gomes menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan standar tertentu.²⁰ Karyawan menurut KBBI diartikan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).

Kinerja karyawan yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah indikator utama yang menjadi dasar penilaian layak tidaknya seorang karyawan menerima pendapatan dan bonus tertentu.

4. Ujrah dan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*

¹⁶ Sisca septiani dkk, *Manajemen Kompensasi*, (Banten: Sada Kurnia Pustaka dan Penulis, 2023), hal. 10.

¹⁷ Kbbi.web.id.Arti Kata *pendapatan* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diakses melalui situs: <https://kbbi.web.id/pendapatan> pada Tanggal 18 Juni 2025 15.17 WIB.

¹⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994), hal. 155.

¹⁹ Kbbi.web.id.Arti Kata *Kinerja* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diakses melalui situs: <https://kbbi.web.id/kinerja> pada Tanggal 18 Juni 2025 16.51 WIB.

²⁰ Recky, Nazarudin, dan Asniati Bindas, “Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sungai piring Kabupaten Indragiri Hilir”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 1, 2022, (Universitas Islam Indragiri Fakultas Ekonomi), hal. 3.

Secara bahasa, *ijārah* berarti sewa, sedangkan *‘ala al-‘amāl* berarti atas pekerjaan. Wahbah az-Zuhaili mendefinisikan *ijārah ‘ala al-‘amāl* sebagai akad sewa jasa, yaitu akad antara pemberi pekerjaan dan pekerja untuk mendapatkan manfaat dari suatu jasa dengan imbalan tertentu yang telah disepakati dengan jelas sejak awal.²¹ Akad ini mengandung prinsip kejelasan manfaat, waktu, upah, serta kerelaan kedua belah pihak.

Ijārah ‘ala al-‘amāl yang penulis maksud adalah konsep ini menjadi tolak ukur untuk menilai sistem penetapan pendapatan dan bonus yang diterapkan oleh *King Fried Chicken* Darussalam telah sesuai dengan prinsip-prinsip syari’ah Islam, khususnya dalam aspek kejelasan akad, kesetaraan hak dan kewajiban, serta keadilan dalam imbalan kerja.

Secara bahasa, *ujrah* berarti imbalan atau upah. Dalam konteks fiqih muamalah, *ujrah* merujuk pada kompensasi yang diberikan atas suatu jasa atau pekerjaan yang dilakukan seseorang.²² Wahbah az-Zuhaili menjelaskan bahwa *ujrah* merupakan bagian dari akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu akad sewa jasa antara pemberi kerja dan pekerja yang bertujuan memperoleh manfaat dari suatu pekerjaan dengan imbalan tertentu yang telah disepakati sejak awal.²³

Dalam akad ini, terdapat prinsip-prinsip yang harus dipenuhi, seperti kejelasan manfaat yang diperoleh, waktu pelaksanaan pekerjaan, besaran upah, serta kerelaan kedua belah pihak yang terlibat. Oleh karena itu, akad *ujrah* mencerminkan hubungan kerja yang adil dan transparan sesuai syari’ah Islam.

Dengan demikian, *ujrah* dalam penelitian ini dipahami sebagai tolak ukur dalam menilai sistem penetapan pendapatan dan bonus yang diterapkan oleh *King Fried Chicken* Darussalam. Konsep ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sistem tersebut sesuai dengan prinsip *ijārah ‘ala al-*

²¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5, (Gema Insani, Jakarta, 2011), hal. 387.

²² Muhammad, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 94.

²³ *Ibid.*

‘amāl, terutama dalam hal kejelasan akad, kesetaraan hak dan kewajiban, serta keadilan dalam pemberian imbalan kerja.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka diperlukan untuk mengetahui kajian yang memiliki teori, konsep atau variabel yang sama dengan penelitian ini, sehingga dengan adanya ulasan ini dapat diketahui posisi penelitian yang penulis lakukan dalam riset yang hampir serupa sehingga tidak terjadi duplikasi dan plagiasi. Berikut ini penulis paparkan riset-riset sebelumnya baik artikel, jurnal, tesis maupun skripsi yang memiliki relasi dengan riset yang berjudul “*Sistem Penetapan Pendapatan dan Bonus pada Kinerja Karyawan King Fried Chicken Darussalam Menurut Konsep Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl*”.

Pertama, artikel jurnal yang ditulis oleh Arda Siska, Yufi Wiyos Rini Masykuroh, dan Yusika Sumanto dalam *Kartika: Jurnal Studi Keislaman* Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 berjudul “*Sistem Pengupahan Pekerja Pengelola Barang Bekas dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah*”.²⁴ Penelitian ini berfokus pada analisis sistem pengupahan pekerja pengelola barang bekas di Kecamatan Terusan Nunyai, Kabupaten Lampung Tengah, yang termasuk dalam sektor informal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan masih bersifat lisan tanpa perjanjian kerja tertulis, dengan besaran upah harian yang berada di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung. Dalam perspektif akad *ijārah*, praktik tersebut dinilai belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan (*al-‘adl*), kejelasan akad (*ghair majhul*), dan kerelaan para pihak (*ar-ridha*), sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada penggunaan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* sebagai kerangka analisis hubungan kerja dan sistem pengupahan

²⁴ Arda Siska, Yufi Wiyos Rini Masykuroh, dan Yusika Sumanto, “Sistem Pengupahan Pekerja Pengelola Barang Bekas dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah,” *Kartika: Jurnal Studi Keislaman*, Vol. 5, No. 3 (November 2025): 1443–1455.

dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Keduanya sama-sama menilai kesesuaian praktik pengupahan dengan prinsip syariah dalam sektor kerja nonformal. Adapun perbedaannya, penelitian Arda Siska dkk. menitikberatkan pada sistem pengupahan harian pekerja pengelola barang bekas dan kesesuaiannya dengan UMP, sedangkan penelitian penulis lebih menekankan pada mekanisme penetapan pendapatan dan pemberian bonus kinerja sebagai bagian dari motivasi kerja dalam hubungan kerja yang sedang berlangsung. Penelitian penulis juga memperluas kajian dengan menempatkan bonus sebagai unsur tambahan dalam akad *ijārah* modern yang belum banyak dikaji secara mendalam dalam penelitian sebelumnya.

Kedua, artikel jurnal yang ditulis oleh Dina Mardiana, Rika Rosdiana, dan Ginan Wibawa, dosen dan peneliti dari STAI Yapata Al-Jawami Bandung, yang diterbitkan dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEB) Volume 2 Nomor 2 tahun 2022, berjudul “*Implementasi Akad Ijarah pada Pekerja Konveksi Ditinjau dari Pandangan Fiqih Muamalah (Studi Kasus Konveksi Ar Fadhia Kawalu Kabupaten Tasikmalaya)*”.²⁵ Penelitian ini berfokus pada sistem pengupahan dan bentuk akad kerja yang diterapkan pada pekerja konveksi Ar Fadhia, yang menggunakan sistem upah borongan dengan mekanisme pembayaran mingguan dan tahunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja hanya menerima sebagian upah setiap minggu, sedangkan sisa upah diberikan menjelang Hari Raya Idul Fitri. Selain itu, bentuk akad yang digunakan bersifat lisan dan didasarkan pada kebiasaan (*urf*) tanpa perjanjian tertulis. Dalam tinjauan fiqih muamalah, praktik tersebut dinilai telah memenuhi rukun dan syarat akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, meskipun terdapat catatan kritis terkait kejelasan waktu pembayaran upah dan nominal upah yang masih berada di bawah standar kelayakan, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja.

²⁵ Dina Mardiana, Rika Rosdiana, dan Ginan Wibawa, “Implementasi Akad Ijarah pada Pekerja Konveksi Ditinjau dari Pandangan Fiqih Muamalah (Studi Kasus Konveksi Ar Fadhia Kawalu Kabupaten Tasikmalaya)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (JEB), Vol. 2, No. 2 (Juli 2022), STAI Yapata Al-Jawami Bandung, hal. 15–21.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada penggunaan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* sebagai dasar analisis hubungan kerja dan sistem pemberian imbalan kepada pekerja. Kedua penelitian sama-sama menilai kesesuaian praktik pengupahan dengan prinsip fiqh muamalah, khususnya terkait kejelasan akad dan pemenuhan hak pekerja. Adapun perbedaannya, penelitian Dina Mardiana dkk. menitikberatkan pada sistem upah borongan dan keabsahan akad kerja secara umum pada sektor konveksi, sedangkan penelitian penulis memfokuskan pada sistem penetapan pendapatan dan pemberian bonus kinerja karyawan dalam hubungan kerja aktif. Penelitian penulis juga menyoroti bonus kinerja sebagai bentuk tambahan *ujrah* yang berfungsi sebagai motivasi kerja dan bagian dari pengembangan praktik akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* dalam konteks usaha modern, yang belum menjadi fokus utama dalam penelitian terdahulu.

Ketiga, artikel jurnal yang ditulis oleh Nur Jannah, dalam Jurnal Investi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Volume 5, berjudul “Sistem Upah Pekerja Outlet Pengisian Nitrogen di SPBU Perspektif Fiqih Muamalah”.²⁶ Penelitian ini mengkaji praktik penetapan dan pemberian upah kepada pekerja *outlet* pengisian nitrogen di SPBU dengan menggunakan pendekatan hukum Islam, khususnya melalui akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem upah yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi prinsip akad *ijārah*, karena masih terdapat ketidakjelasan dalam kesepakatan awal mengenai besaran upah dan waktu pembayarannya. Selain itu, praktik pengupahan lebih didasarkan pada kebiasaan dan kebutuhan operasional, bukan pada akad tertulis yang jelas, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja. Dalam perspektif fiqh muamalah, kondisi ini dinilai belum sejalan dengan prinsip kejelasan *ujrah*

²⁶ Nadhivah Nur Jannah dan Moh. Imron Rosyadi, “Sistem Upah Pekerja Outlet Pengisian Nitrogen di SPBU 54.611.08 Gresik dalam Perspektif Fiqih Muamalah”, *Jurnal Investasi Islam*, Vol. 5, No. 2 (Desember 2024), Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, hal. 687–698.

dan kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak pekerja secara tepat waktu dan sesuai kesepakatan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada penggunaan *akad ijārah ‘ala al-‘amāl* sebagai landasan analisis hubungan kerja dan sistem pengupahan, serta sama-sama menilai kesesuaian praktik pemberian upah dengan prinsip hukum ekonomi syariah. Adapun perbedaannya, penelitian Nur Jannah berfokus pada sistem upah pekerja di sektor jasa pengisian nitrogen SPBU, sedangkan penelitian penulis menitikberatkan pada sistem penetapan pendapatan dan bonus kinerja karyawan di *King Fried Chicken* Darussalam, termasuk analisis bonus sebagai bentuk tambahan *ujrah* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Dinar Mawarni, mahasiswi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto tahun 2024, berjudul “*Hak Pesangon Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif Ijārah ‘ala al-‘amāl (Studi Kasus Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto)*”.²⁷ Hasil penelitian ini berfokus pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan di dua perusahaan, yaitu Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto, yang terdampak pandemi COVID-19 dan kebangkrutan. Dalam analisisnya, ditemukan bahwa pemberian hak pesangon di Rita Bakery tidak dilakukan sebagaimana mestinya, karyawan hanya menerima tunjangan sebesar Rp300.000 tanpa kompensasi lain seperti BPJS atau jaminan hari tua. Sementara itu, di Moro Mall, meskipun sebagian hak karyawan telah dipenuhi, pesangon belum dibayarkan sepenuhnya karena menunggu likuidasi aset perusahaan. Dalam tinjauan akad *ijarah ‘alā al-‘amāl*, kondisi tersebut bertentangan dengan prinsip kejelasan dan kesepakatan

²⁷ Dinar Mawarni, “Hak Pesangon Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl”, *Skripsi*, (Purwokerto, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri), 2024.

akad, karena hak-hak pekerja seharusnya diberikan secara penuh sesuai kesepakatan awal.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada pendekatan konseptual yang digunakan, yaitu akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* sebagai dasar penilaian hubungan kerja dan hak-hak pekerja. Kedua penelitian sama-sama menilai keabsahan perlakuan terhadap karyawan dalam konteks akad kerja Islam. Perbedaannya, skripsi Dinar Mawarni berfokus pada hak pesangon akibat PHK, sedangkan penelitian penulis menyoroti sistem penetapan pendapatan dan bonus kinerja yang berlangsung dalam hubungan kerja aktif, tanpa pemutusan kontrak. Penelitian penulis juga menitikberatkan pada bonus sebagai bentuk motivasi tambahan dalam kerja produktif, yang menjadi bagian dari akad *ijārah* modern namun belum banyak dibahas dalam penelitian terdahulu.

Kelima, jurnal yang ditulis oleh Syarifah Nurfarhana dan Salmah Said dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, berjudul “*Pendekatan Syariah dalam Pemberian Gaji dan Bonus: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai*”, yang diterbitkan dalam *Jurnal Mashrafiyah Volume 1, Nomor 1 Tahun 2017*.²⁸ Hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan pendekatan syari’ah. Melalui pengumpulan data dari 82 responden, dan menggunakan metode regresi linier berganda, ditemukan bahwa pemberian gaji dan bonus yang sesuai prinsip syari’ah secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menekankan pentingnya prinsip keadilan dan kewajaran dalam sistem kompensasi. Penelitian ini juga menyatakan bahwa pemberian bonus yang proporsional dan sesuai prestasi mampu membangun

²⁸ Syarifah Nurfarhana dan Salmah Said, “Pendekatan Syariah dalam Pemberian Gaji dan Bonus: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai”, *Jurnal Mashrafiyah*, Vol. 1, No. 1, 2017, hal. 29.

loyalitas dan semangat kerja pegawai. Dalam konteks syari'ah, kompensasi yang sesuai disebut dengan istilah *ujrah*, dan harus diberikan secara adil, layak, dan mencerminkan kerelaan antara pihak yang bekerja dan pemberi kerja, sebagaimana ditekankan oleh para ulama termasuk Yusuf al-Qardawi.

Adapun persamaan antara artikel ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada analisis terhadap pengaruh kompensasi berupa gaji dan bonus terhadap kinerja, serta sama-sama menggunakan pendekatan nilai-nilai syariah dalam menilai praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Keduanya juga menyoroti pentingnya bonus sebagai bentuk motivasi tambahan yang dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Namun, perbedaannya terletak pada objek penelitian dan pendekatan metodologisnya. Artikel ini menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap pegawai pemerintahan, sementara penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif terhadap karyawan *King Fried Chicken* Darussalam, sebuah entitas bisnis swasta di sektor makanan. Selain itu, penelitian penulis secara spesifik meninjau sistem bonus dan pendapatan berdasarkan konsep akad *ijārah 'ala al-'amāl*, yang tidak hanya menitikberatkan pada keadilan dalam imbalan kerja, tetapi juga pada struktur akad dan kesepakatan dalam kontrak kerja secara syar'i.

Berdasarkan hasil paparan penelitian yang telah disampaikan, penulis dapat menegaskan bahwa penelitian ini bebas dari plagiasi dan tidak mengandung pengulangan dari penelitian sebelumnya. Secara signifikan, penulis dapat memposisikan penelitian ini sebagai suatu kajian yang memiliki keunikan dan kontribusi ilmiah yang berbeda dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki signifikansi akademik yang tinggi dan layak untuk dikaji lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi, guna memperdalam analisis serta memberikan wawasan baru dalam bidang yang diteliti.

F. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan prosedur dan langkah-langkah sistematis yang penulis lakukan untuk mendapatkan informasi berupa data penelitian yang bertujuan untuk menjawab permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian dengan objektif dan sistematis. Untuk memperoleh gambaran terkait prosedur langkah-langkah penelitian yang peneliti lakukan, berikut penjabaran tahapan-tahapan yang dilakukan, yaitu:

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan rancangan yang disusun untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penulis yang telah dirumuskan dalam sebuah penelitian.²⁹ Adapun pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif-empiris (*applied law research*), yaitu suatu pendekatan penelitian yang menggabungkan aspek normatif yang berupa asas-asas hukum dengan pendekatan empiris. Pendekatan normatif-empiris digunakan untuk mengkaji sistem penetapan pendapatan dan bonus pada kinerja karyawan *King Fried Chicken* Darussalam.

Dalam penelitian ini, pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis kesesuaian penetapan pendapatan dan bonus berdasarkan prinsip-prinsip fiqih muamalah, khususnya pada akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* dan *ujrah*, yang menekankan aspek keadilan, kesepakatan, dan manfaat jasa yang diberikan.

Pendekatan empiris dilakukan untuk memperoleh data tentang sistem penetapan upah sebagai pendapatan bagi karyawan *King Fried Chicken* Darussalam yang dilakukan pihak manajer. Data tersebut dikumpulkan melalui proses wawancara dengan pihak *stakeholder* yaitu manajer di *King Fried Chicken* Darussalam dan juga pihak karyawan sebagai responden yang dinilai

²⁹ Muhammad Hendri Yanova dkk, “Metode Penelitian Hukum: Analisis Problematika Hukum dengan Metode Penelitian Normatif dan Empiris”, *Badamai Law Journal Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat*, Vol. 8, No. 2, 2023, hal. 400-406.

untuk penetapan bonus untuk menilai sejauh mana pelaksanaannya sesuai dengan konsep *ujrah* dan *ijārah ‘ala al-‘amāl* dalam fiqih muamalah.

2. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian kualitatif dengan spesifikasi jenis penelitiannya dalam bentuk deskriptif, dengan memaparkan dan memberikan penggambaran terhadap variabel dan objek penelitian secara detail sehingga diperoleh kejelasan pada analisis dan dengan pengambilan kesimpulan terhadap pembahasan secara konkret.

Untuk menghasilkan pembahasan yang realistis sesuai dengan fakta dari seluruh data yang dikumpulkan, maka diperlukan prosedur penelitian sistematis untuk memastikan akurasi data yang objektif dan faktual serta menjamin validitas data yang diperoleh.

Penggunaan jenis penelitian deskriptif dalam riset ini dengan menggambarkan secara totalitas tentang penilaian kinerja karyawan pada *King Fried Chicken* (KFC) yang memiliki relevansi yang kuat dengan sistem penetapan pendapatan dan bonus yang diterapkan terhadap kinerja karyawan *King Fried Chicken* Darussalam, baik dari aspek mekanisme penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajemen KFC ini.

Penelitian ini juga mengkaji bentuk interaksi antara kedua pihak dalam konteks pelaksanaan akad kerja berdasarkan prinsip *ujrah*, termasuk implikasi hukumnya terhadap keseimbangan hak dan kewajiban serta kelangsungan hubungan kerja tersebut. Melalui wawancara mendalam dan dokumentasi di lingkungan *King Fried Chicken* Darussalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai dinamika sosial-ekonomi dan penerapan nilai-nilai syariah dalam praktik kerja di *King Fried Chicken* Darussalam. Analisis juga dilakukan tentang kesesuaian dengan prinsip-prinsip akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* khususnya pada aspek *ujrah* sebagai salah

satu rukun dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* sebagai sumber analisis dalam kajian ini.

3. Sumber Data

Sumber data merupakan segala bentuk informasi yang memiliki keterkaitan dengan materi yang dibutuhkan untuk menjelaskan substansi permasalahan, mencakup seluruh aspek permasalahan serta proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaiannya, baik berupa data primer maupun sekunder.³⁰

Sumber data sangat penting untuk memperoleh hasil yang valid dan objektif, sehingga penelitian yang dilakukan dapat memenuhi standar ilmiah yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua kategori sumber data, yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari responden yaitu pihak-pihak yang memahami dan memiliki pengalaman langsung terkait substansi penelitian, baik mengenai objek maupun subjek penelitian selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis oleh peneliti.³¹ Dalam penelitian ini, sumber pertama sebagai responden yaitu karyawan dan tim manajemen *King Fried Chicken* Darussalam, yang secara langsung terlibat dalam sistem penetapan pendapatan dan bonus berdasarkan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara dan data dokumentasi di *King Fried Chicken* Darussalam, dengan tujuan memperoleh informasi nyata mengenai mekanisme penetapan upah, pemberian bonus, dan sistem kerja yang digunakan, kemudian dianalisis dalam perspektif konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* dalam fiqih muamalah. Informasi yang diperoleh kemudian

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hal. 137.

³¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), hal. 157.

dianalisis oleh peneliti untuk menghasilkan data yang relevan dengan berfokus pada penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pelengkap yang mendukung dan memperkuat data primer, sumber data ini diperoleh melalui penelusuran berbagai referensi tertulis yang relevan, seperti buku-buku yang membahas fiqih muamalah, jurnal ilmiah, serta skripsi terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.³² Data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis mengenai kesesuaian sistem penetapan pendapatan dan bonus yang diterapkan oleh *King Fried Chicken* Darussalam dengan prinsip *ijārah* dalam fiqih muamalah.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan hasil dari pencatatan peneliti, baik berupa fakta maupun angka.³³ Dalam riset ini penulis menggunakan menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data tersebut yaitu:

a. Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada informan atau ahli yang berwenang dalam suatu hal masalah, dengan langsung secara lisan antara dua orang atau lebih yang bertatap muka dan mendengarkan keterangan secara langsung.³⁴

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur (*structured interview*) dengan bentuk *guidance interview*, yaitu wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah penulis susun sebelumnya. Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari satu orang karyawan dan satu orang manajer *King Fried Chicken* Darussalam

³² Fentil Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020), hal. 19.

³³ *Ibid.*

³⁴ Muhammad Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 243.

yang dipilih berdasarkan keterlibatan langsung karyawan dan staf masing-masing bagian/divisi dalam proses kerja harian.

b. Dokumentasi

Data dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang perlu digunakan untuk memperoleh data, yang termasuk dalam kategori data primer dalam bentuk data yang belum dipublikasi.³⁵ Pada penelitian ini data dokumentasi yang penulis butuhkan adalah arsip internal terkait rincian sistem penetapan pendapatan dan bonus yang berlaku, serta salinan dokumen resmi mengenai besaran upah dan bonus yang diberikan berdasarkan jabatan dan beban kerja masing-masing karyawan. Selain itu, penulis juga menggunakan dokumen pendukung seperti bukti transfer gaji, struk gaji bulanan, dan rekapitulasi gaji yang tercantum dalam laporan neraca perusahaan sebagai sumber data yang dapat memperkuat hasil penelitian. Informasi tersebut akan digunakan untuk menilai sistem yang diterapkan telah sesuai dengan prinsip-prinsip *ujrah* dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, khususnya dalam aspek kejelasan upah, manfaat jasa, dan keadilan dalam penetapan bonus *di King Fried Chicken* Darussalam.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data atau pengambilan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Pada penelitian ini instrumen penelitian yang penulis gunakan dalam wawancara yaitu menggunakan *handphone* sebagai alat rekaman, pulpen, buku, dan daftar pertanyaan-pertanyaan wawancara yang akan dijawab oleh informan serta kamera untuk mendokumentasikan proses penelitian.

6. Langkah-Langkah Analisis Data

³⁵ *Ibid.*

Langkah analisis data merupakan proses pengolahan data yang diperoleh peneliti untuk menghasilkan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan berdasarkan data yang valid dan objektif. Pada tahap ini, data yang telah dikumpulkan secara lengkap akan diolah guna memperoleh kebenaran yang digunakan untuk menjawab persoalan dalam rumusan masalah. Proses analisis data penelitian ini meliputi di antaranya:

- a. Penyajian data dengan mengorganisasi dan memahami secara menyeluruh hasil wawancara dan dokumentasi dari karyawan, untuk mengidentifikasi bentuk sistem pendapatan dan bonus yang diterapkan di perusahaan tersebut.
- b. Menelaah data terhadap praktik penetapan pendapatan dan bonus, dengan mencermati struktur upah, mekanisme penilaian kinerja, dan kebijakan pemberian bonus, serta bagaimana ketentuan tersebut dilaksanakan dalam lingkungan kerja sehari-hari.
- c. Menganalisis data terhadap kesesuaian sistem yang diterapkan dengan konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yakni dengan membandingkan implementasi teori akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* dalam fiqh muamalah, fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) dan regulasi ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang digunakan oleh *di King Fried Chicken Darussalam* terhadap seluruh staf sebagai pekerjanya.
- d. Penarikan kesimpulan dan penyusunan hasil analisis, dengan menyajikan data secara naratif dalam bentuk laporan skripsi yang sistematis dan logis, untuk memberikan gambaran utuh mengenai praktik penetapan pendapatan dan bonus, serta sejauh mana kesesuaiannya dengan prinsip fiqh muamalah.

7. Pedoman Penulisan

Untuk mendapatkan suatu penelitian yang sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah, penulis berpedoman kepada Buku Pedoman Penulisan

Skripsi Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh Edisi Revisi Tahun 2019, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dan Al-Qur'an serta terjemahannya yang diterbitkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Selain itu, penulis juga menggunakan pedoman lain yang relevan seperti peraturan perundang-undangan terkait, buku-buku fiqih muamalah dan riset-riset terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk mempermudah proses penyusunan dan pemahaman isi skripsi. Skripsi ini terbagi dalam empat bab utama yang saling berkaitan dan membentuk alur pembahasan yang runtut. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

Bab satu, merupakan bagian pendahuluan yang menyajikan latar belakang sebagai landasan awal serta gambaran umum mengenai topik penelitian. Pada bab ini terdapat tujuh subbab yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab dua, merupakan landasan teori yang membahas mengenai konsep akad *ijārah 'ala al-'amāl* dalam fiqih muamalah. Pembahasan meliputi pengertian akad *ijārah 'ala al-'amāl* dan dasar hukumnya, rukun dan syarat akad *ijārah 'ala al-'amāl*, pendapat ulama mengenai akad tersebut beserta konsekuensi hukumnya bagi para pihak, sistem *ujrah* dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl*, serta relasi antara kinerja dengan *ujrah* pada akad *ijārah 'ala al-'amāl*.

Bab tiga, membahas perspektif konsep *ujrah* pada akad *ijārah 'ala al-'amāl* terhadap penetapan gaji dan bonus pada kinerja karyawan King Fried Chicken Darussalam. Bab ini menguraikan profil umum franchise King Fried Chicken Darussalam, sistem penilaian kinerja karyawan serta hubungannya dengan pendapatan perusahaan, relasi antara kinerja karyawan dengan gaji dan

bonus yang diperoleh, serta analisis kesesuaian sistem gaji dan bonus dengan konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* dalam fiqh muamalah.

Bab empat, merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang berkaitan dengan penelitian dan penyusunan karya ilmiah ini.



BAB DUA

KONSEP AKAD *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL* DALAM FIQH MUAMALAH

A. Pengertian Akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* dan Dasar Hukumnya

Akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* merupakan salah satu bentuk akad dalam fiqh muamalah yang berkaitan dengan pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan adanya imbalan tertentu. Akad ini menjadi dasar dalam hubungan kerja antara pihak yang membutuhkan jasa dan pihak yang memberikan jasa, sehingga memiliki peranan penting dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan.

Secara bahasa, *ijārah* berasal dari kata *al-ajru* atau *al-ujrah* yang berarti *al-iwāḍ* yaitu ganti atau imbalan. Dengan kata lain, *ijārah* adalah pemberian imbalan atas suatu manfaat atau pekerjaan yang dilakukan.³⁶ Sedangkan kata *‘alā al-‘amāl* berarti pekerjaan atau jasa, sehingga *Ijārah ‘ala al-‘amāl* secara bahasa dapat diartikan sebagai akad pemberian imbalan atas suatu pekerjaan atau jasa.³⁷

Adapun menurut istilah, *Ijārah ‘ala al-‘amāl* adalah akad sewa-menyewa terhadap jasa atau tenaga seseorang dalam waktu tertentu dengan imbalan (*ujrah*) yang telah disepakati.³⁸ Dalam akad ini, yang menjadi objek transaksi bukanlah barang, melainkan manfaat berupa jasa atau tenaga kerja. Pihak yang memberikan jasa disebut *ājir*, sedangkan pihak yang memanfaatkan jasa disebut *musta’jir*.

Menurut ulama fiqh dari mazhab Hanafi, Maliki, Syafi’i, dan Hanbali, *Ijārah ‘ala al-‘amāl* secara konkret adalah akad yang dilakukan untuk memperoleh manfaat dari suatu pekerjaan atau jasa manusia yang jelas dan tertentu, dengan imbalan berupa upah yang telah ditetapkan dan diketahui oleh kedua belah pihak. Akad ini mensyaratkan kejelasan jenis pekerjaan, manfaat yang dihasilkan, waktu atau hasil kerja, serta besaran upah, sehingga tidak

³⁶ Wahbah az-Zuhailī, *Al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*, Jilid IV (Damaskus: Dār al-Fikr, 1985), hal. 730.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Abdurrahman al-Jazīrī, *Al-Fiqh ‘alā al-Mazāhib al-Arba‘ah*, Jilid III (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 2003), hal. 132.

menimbulkan unsur *gharar*. Akad ini bersifat mengikat dan wajib dipenuhi oleh kedua belah pihak sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, baik mengenai jenis pekerjaan, waktu kerja, maupun besaran upah.³⁹

Dalam praktiknya, *ijārah* terbagi menjadi dua macam, yaitu *ijārah bil al-manfa'ah*, yaitu sewa atas manfaat suatu barang, dan *Ijārah 'ala al-'amāl*, yaitu sewa atas jasa atau pekerjaan. *Ijārah 'ala al-'amāl* inilah yang menjadi dasar dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, di mana pekerja menyerahkan tenaga atau keahliannya, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memberikan upah sebagai kompensasi.⁴⁰

Akad *Ijārah 'ala al-'amāl* juga diatur dalam hukum positif di Indonesia melalui Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN-MUI). Dalam Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 ditegaskan bahwa *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah, tanpa disertai pemindahan kepemilikan.⁴¹

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa akad *Ijārah 'ala al-'amāl* adalah akad yang sah menurut syariat Islam dan hukum positif, yang mengatur pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan imbalan tertentu. Akad ini menuntut adanya kejelasan pekerjaan, kesepakatan upah, serta keadilan bagi kedua belah pihak agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan sesuai dengan prinsip syariah.

Menurut pandangan jumhur ulama, praktik pemberian upah (*ujrah*) maupun akad sewa-menyewa (*ijārah*) pada dasarnya diperbolehkan (*mubah*) dalam Islam. Kebolehan ini berlaku selama akad tersebut dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip syariat, tidak mengandung unsur kezaliman, serta

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, Jilid III (Beirut: Dār al-Fikr, 1989), hal. 92–93.

⁴¹ Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, *Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijārah*.

berlandaskan pada dalil-dalil yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW. Hal ini menunjukkan bahwa fiqh muamalah memberikan ruang yang luas bagi manusia untuk melakukan kerja sama dalam bidang jasa dan tenaga dengan ketentuan yang adil.

Dasar hukum kebolehan akad *Ijārah 'ala al-'amāl* dapat ditemukan secara tegas dalam Al-Qur'an Surah al- Qasas Ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”⁴²

Ayat tersebut menegaskan bahwa individu yang layak untuk dipekerjakan adalah mereka yang mampu menjalankan tugasnya secara profesional serta dapat dipercaya dalam menjalankan tanggung jawabnya. Prinsip ini menunjukkan bahwa fiqh muamalah tidak hanya membolehkan praktik pengupahan, tetapi juga memberikan kriteria moral dan etika dalam memilih tenaga kerja. Sifat kuat dan amanah mencerminkan kemampuan fisik maupun kompetensi, serta integritas dan kejujuran dalam menjalankan pekerjaan. Dengan terpenuhinya kriteria tersebut, akad kerja diharapkan dapat berjalan secara optimal dan mendatangkan kemaslahatan bagi kedua belah pihak.

Selanjutnya, menurut penafsiran Hasby Ash-Shiddiqy, ayat tersebut juga mengandung pesan bahwa manusia diperintahkan untuk berusaha dan bekerja secara sungguh-sungguh dalam menjalani kehidupan dunia. Setiap usaha dan pekerjaan yang dilakukan tidak hanya bernilai secara duniawi, tetapi juga berada dalam pengawasan Allah SWT. Amal perbuatan manusia, baik yang bersifat kebaikan maupun lainnya, akan diperhitungkan dan menjadi dasar bagi seseorang

⁴² Al-Quran Online, Surah Al-Qasas Ayat 26, sumber: <https://quran.nu.or.id/al-qashash/26>, diakses pada 28 Desember 2025.

untuk memperoleh balasan yang adil sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya.⁴³

Adapun landasan hukum lainnya yang menunjukkan kebolehan pemberian upah (*ujrah*) juga dijelaskan dalam QS. Surah Al-Baqarah ayat 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: “Kemudian jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut.”⁴⁴

Ayat tersebut menunjukkan bahwa upah harus diberikan secara adil, wajar, dan berdasarkan kesepakatan, tanpa unsur kezhaliman. Ayat ini menjadi dasar bahwa jasa dapat menjadi objek akad, dan upah merupakan konsekuensi yang wajib ditunaikan dalam hubungan kerja atau jasa.

Ibnu Katsir dalam *Tafsir al-Qur'an al-'Azim* menjelaskan bahwa ayat ini merupakan dalil bolehnya memberikan upah kepada perempuan yang menyusui anak orang lain. Menurut beliau, ayat ini menegaskan bahwa upah atas jasa menyusui adalah hak yang sah, selama diberikan dengan cara yang baik dan sesuai dengan kebiasaan yang berlaku. Ibnu Katsir menambahkan bahwa ayat ini juga menjadi dasar bolehnya akad sewa jasa secara umum, karena menyusui merupakan bentuk pekerjaan yang bernilai manfaat dan pantas diberi imbalan.⁴⁵

Ketentuan mengenai pengupahan juga dijelaskan dalam beberapa hadis Nabi Muhammad SAW. Salah satu hadis yang membahas tentang hal tersebut diriwayatkan oleh Ibnu Majah, sebagai berikut:

⁴³ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, Jilid V (Jakarta: Bulan Bintang, 2000), hal. 415–416.

⁴⁴ Al-Quran Online, Surah Al-Baqarah Ayat 233, sumber: <https://quran.nu.or.id/al-qashash/26>, diakses pada 28 Desember 2025.

⁴⁵ Ismā'il bin 'Umar Ibnu Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, Jilid VIII (Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1999), hal. 162–163.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ وَأَعْلِمُهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ⁴⁶

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

Hadis tersebut menekankan kewajiban dalam praktik upah-mengupah atau sewa-menyewa untuk menunaikan hak pekerja tanpa penundaan. Rasulullah SAW mengajarkan agar upah diberikan segera setelah pekerjaan diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa imbalan atas jasa yang telah dikerjakan tidak boleh ditangguhkan, melainkan dianjurkan untuk dibayarkan secepat mungkin sebagai bentuk penghargaan terhadap usaha dan tenaga pekerja, bahkan sebelum keringatnya mengering.

Selanjutnya hadist yang diriwayatkan oleh HR. Abd Ar-Razzaq dan Al-Baihaqi:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمُهُ أَجْرَهُ⁴⁷

Artinya: Diriwayatkan dari Abu Sa'id, beliau berkata, jika kamu mempekerjakan pekerja, maka hendaklah ia memberitahukan upahnya. (HR. Abd Ar-Razzaq dan Al-Baihaqi).

Hadis tersebut menegaskan urgensi kejelasan akad dalam transaksi sewa-menyewa maupun hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam akad *ijārah* atau upah-mengupah, pihak pemberi kerja berkewajiban menjelaskan besaran upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum pekerjaan dilaksanakan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya sengketa serta menjamin terpenuhinya prinsip keadilan bagi kedua belah pihak. Penetapan upah sejak awal juga mencerminkan nilai transparansi dan kejujuran yang menjadi prinsip utama dalam muamalah Islam. Oleh karena itu, hadis tersebut dapat dijadikan dasar

⁴⁶ ‘Abd al-Rahmān al-Jazīrī, *Al-Fiqh ‘alā al-Madhāhib al-Arba‘ah* (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 2003), hal. 495.

⁴⁷ Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maram Himpunan Hadist-Hadist Hukum dalam Fikih Islam*, (Jakarta: Darul Haq, 2014), hal. 491.

normatif dalam menetapkan sistem hubungan kerja yang adil, jelas, dan profesional.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُنْفِقَهُ⁴⁸

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR.Bukhari).

Hadis ini menunjukkan bahwa pembayaran upah tidak boleh ditunda tanpa alasan yang dibenarkan oleh syariat, karena penundaan tersebut termasuk bentuk ketidakadilan dan pelanggaran terhadap prinsip keadilan dalam muamalah.

Selain menegaskan kewajiban dan larangan, hadis Nabi juga menunjukkan kebolehan pengambilan upah atas pekerjaan yang halal. Rasulullah bersabda:

إِنَّ أَحَقَّ مَا أَخَذْتُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا كِتَابُ اللَّهِ⁴⁹

Artinya: “Sesungguhnya upah yang paling berhak kalian ambil adalah dari (mengajarkan) Kitabullah.” (HR. Bukhari)

Hadis ini menjadi dasar bahwa pemberian upah dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* dibenarkan secara *syar‘i* selama pekerjaan tersebut halal dan manfaatnya jelas.

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِائَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضَعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya: “Perumpamaan orang-orang yang menginfakkan hartanya di jalan Allah adalah seperti sebutir biji yang menumbuhkan tujuh tangkai, pada setiap tangkai

⁴⁸ Abu Ya’la, *Musnad Abu Ya’la*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006), hal. 318.

⁴⁹ Muḥammad bin Ismā‘īl al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī, Kitāb al-Ijārah*, Bāb Mā Yu‘ṭā fī ar-Ruqyah min al-Ajr, no. hadis 5737.

ada seratus biji. Allah melipatgandakan bagi siapa yang Dia kehendaki. Allah Mahaluas lagi Maha Mengetahui.” (QS. Al-Baqarah [2]: 261).

Ayat ini menjelaskan bahwa pemberian harta secara sukarela merupakan perbuatan yang dianjurkan dalam Islam. Dalam konteks hubungan kerja, pemberian tambahan kepada karyawan yang tidak diperjanjikan sebagai upah dapat dipandang sebagai bentuk penghargaan atau pemberian sukarela. Namun, apabila pemberian tersebut dikaitkan dengan pencapaian kinerja tertentu, maka lebih tepat dikategorikan sebagai bonus atau insentif, bukan sedekah.

Dengan demikian, akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* merupakan akad yang diatur secara rinci dalam fiqh muamalah guna menjamin keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan para pihak. Dasar hukumnya yang bersumber dari Al-Qur’an, hadist, dan pendapat para ulama menunjukkan bahwa Islam memberikan perhatian besar terhadap perlindungan hak pekerja serta etika dalam hubungan kerja.

B. Rukun dan Syarat Akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl*

Dalam pelaksanaan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* (sewa jasa atau upah-mengupah), terdapat rukun dan syarat yang wajib dipenuhi agar akad tersebut dinilai sah menurut fiqh muamalah. Keabsahan pemberian upah (*ujrah*) sangat bergantung pada terpenuhinya rukun dan syarat tersebut, karena akad ini menyangkut pertukaran manfaat jasa dengan imbalan tertentu.

1. Rukun Akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl*

a. *‘Āqid* (para pihak yang berakad)

‘Āqid adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam akad *ijārah*. Pihak yang memberikan upah disebut *mu’jir*, sedangkan pihak yang menerima upah atas jasa atau pekerjaannya disebut *musta’jir*.⁵⁰

Agar akad sah, para pihak harus memiliki kecakapan hukum (*ahliyah*), yaitu telah baligh dan berakal. Akad yang dilakukan oleh anak

⁵⁰ Wahbah az-Zuhailī, *Al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*, Juz 5 (Damaskus: Dār al-Fikr, 1985), hal. 383–384.

kecil atau orang yang tidak berakal dinilai tidak sah karena mereka tidak memiliki kewenangan penuh atas diri dan hartanya.

b. *Ṣīghat al-‘Aqd (ijab dan qabul)*

Ṣīghat al-‘aqd merupakan pernyataan kesepakatan yang diucapkan oleh kedua belah pihak, baik secara lisan, tulisan, maupun isyarat yang dapat dipahami.⁵¹ *Ijab* adalah penawaran dari salah satu pihak, sedangkan *qabul* adalah penerimaan dari pihak lainnya.

Kesahihan akad mensyaratkan adanya kesesuaian antara *ijab* dan *qabul*, khususnya terkait objek pekerjaan, jenis jasa, upah, dan jangka waktu. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara *ijab* dan *qabul*, maka akad *ijārah* dinilai tidak sah.

c. *Ujrah (upah)*

Ujrah adalah imbalan yang diberikan atas manfaat jasa yang diterima. Dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, upah wajib diketahui dengan jelas dan disepakati oleh kedua belah pihak sejak awal akad.

Upah harus ditentukan jenis, jumlah, dan sifatnya, sebagaimana ketentuan harga dalam akad jual beli. Hal ini karena *ijārah* merupakan akad *mu‘āwadah* (pertukaran) yang berorientasi pada keuntungan. Apabila upah berupa barang, maka cukup diketahui dengan cara melihatnya secara langsung, selama jelas nilainya dan disepakati sebagai kompensasi jasa.⁵²

d. Manfaat (objek akad)

Manfaat adalah jasa atau tenaga yang diberikan oleh pekerja. Manfaat yang menjadi objek akad harus bersifat jelas, dapat diserahkan, dan dibolehkan menurut fiqh muamalah. Pekerjaan yang diharamkan tidak boleh dijadikan objek akad *ijārah*.

⁵¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 115.

⁵² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2017), hal. 123–124.

Selain itu, jenis pekerjaan dan ruang lingkupnya harus ditentukan secara tegas. Apabila manfaat atau pekerjaan tidak dijelaskan dengan jelas, maka akad tersebut berstatus *fasid* (rusak).⁵³ Namun, apabila akad *fasid* tersebut tetap dilaksanakan, pekerja tetap berhak memperoleh upah atas jasanya, bukan berdasarkan akad yang rusak, melainkan berdasarkan *ujrah al-mitsli*, yaitu upah standar yang lazim berlaku di masyarakat untuk pekerjaan sejenis.

2. Syarat Akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl*

- a. Adanya akad yang jelas antara kedua belah pihak atas dasar kesepakatan bersama yang dinyatakan secara lisan, tulisan, atau perbuatan yang menunjukkan adanya persetujuan. Penetapan upah seharusnya dilakukan melalui musyawarah antara pihak pemberi upah dan penerima upah. Apabila akad tidak dilakukan secara jelas atau tanpa adanya kesepakatan yang sah, maka hubungan kerja tersebut dapat dinilai tidak sah menurut syariat. Ketidakjelasan akad berpotensi menimbulkan *gharar* dalam penentuan hak dan kewajiban, yang pada akhirnya dapat memicu perselisihan dan ketidakadilan dalam pemberian upah.
- b. Objek *ijārah* harus dapat diserahkan dan dimanfaatkan secara langsung oleh pihak yang menyewa atau menerima jasa. Oleh karena itu, para ulama fiqh sepakat bahwa tidak sah menyewakan sesuatu yang tidak dapat diserahkan atau dimanfaatkan. Dalam konteks jasa, pekerjaan harus memungkinkan untuk dilaksanakan tanpa adanya penghalang. Apabila terdapat cacat atau kondisi yang menimbulkan kemudharatan, maka pihak penyewa atau pengguna jasa memiliki hak *khiyār*, yaitu memilih untuk melanjutkan akad atau membatalkannya.⁵⁴

202. ⁵³ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 201–

⁵⁴ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 83.

- c. Upah dalam akad *ijārah* harus berupa *māl mutaqaawwim*, yaitu harta yang bernilai dan dibenarkan oleh syariat, serta diketahui secara jelas jumlah dan bentuknya. Ketentuan ini disepakati oleh para ulama karena upah merupakan harga atas manfaat, sebagaimana harga barang dalam akad jual beli.⁵⁵ Kejelasan upah diperlukan untuk menghindari perselisihan. Upah yang tidak jelas, seperti mempekerjakan seseorang hanya dengan imbalan makan, mengandung unsur *jahālah* sehingga akadnya tidak sah. Selain itu, upah tidak boleh sejenis dengan objek *ijārah*, karena dapat mengarah pada praktik yang dilarang.
- d. Manfaat yang menjadi objek akad harus diketahui secara sempurna agar tidak menimbulkan perselisihan di kemudian hari. Apabila manfaat tersebut tidak jelas, maka akad *ijārah* dinilai tidak sah. Oleh sebab itu, kejelasan jenis pekerjaan, ruang lingkup tugas, serta jangka waktu pelaksanaannya harus ditentukan sejak awal. Penentuan waktu yang jelas menjadi syarat penting dalam keabsahan akad.⁵⁶
- e. Upah harus diketahui secara pasti, baik jumlah, waktu pembayaran, maupun cara pemberiannya. Ketidakjelasan upah dapat menimbulkan perselisihan dan menyebabkan akad menjadi tidak sah. Demikian pula, objek pekerjaan harus dijelaskan secara rinci, meliputi jenis pekerjaan, tempat pelaksanaan, serta masa waktu kerja. Dengan adanya kejelasan tersebut, akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* dapat berjalan sesuai prinsip keadilan dan terhindar dari unsur ketidakpastian.

Berdasarkan terpenuhinya rukun dan syarat akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl*, maka akad tersebut menimbulkan konsekuensi hukum berupa hak dan kewajiban yang mengikat para pihak yang berakad. Konsekuensi ini merupakan dampak langsung dari sahnya akad menurut fiqh muamalah dan menjadi landasan dalam

⁵⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2017), hal. 122–123.

⁵⁶ Rozalinda, *Fiqh Muamalah dan Aplikasinya pada Perbankan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 100–101.

pelaksanaan hubungan kerja antara pihak pemberi pekerjaan dan pihak pekerja. Konsekuensi hukum tersebut mencakup dua aspek utama, yaitu terhadap para pihak yang berakad dan terhadap objek akad berupa upah dan jasa.⁵⁷

C. Pendapat Ulama tentang Akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* dan Konsekuensi Hukumnya bagi Para Pihak

Para ulama fiqh membahas *akad Ijārah ‘ala al-‘amāl* sebagai bentuk akad *mu‘āwadah* yang berorientasi pada pemanfaatan jasa atau tenaga manusia dengan imbalan tertentu. Akad ini melibatkan dua pihak, yaitu pekerja (*ajīr*) sebagai pihak yang menyerahkan jasa atau tenaganya dan pemberi kerja (*musta’jir*) sebagai pihak yang menerima manfaat.⁵⁸ Dengan demikian, akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* melahirkan hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik bagi para pihak sejak terjadinya kesepakatan yang sah sesuai ketentuan syariat.

Dalam mazhab-mazhab fiqh utama, ulama dari mazhab Hanafiyah, misalnya, menekankan pentingnya kejelasan manfaat dari jasa yang dimanfaatkan serta waktu pelaksanaannya.⁵⁹

Mazhab Malikiyah cenderung lebih fleksibel dalam praktik operasional akad ini. Mereka membolehkan akad *ijārah* berlangsung meskipun rincian pekerjaan tidak terlalu spesifik, selama kebiasaan umum (*‘urf*) di masyarakat sudah dapat menjelaskan jenis pekerjaan yang dimaksud. Dalam pelaksanaan akad, pekerjaan dapat dijalankan secara langsung setelah adanya kesepakatan lisan tanpa harus merinci seluruh aspek pekerjaan. Malikiyah juga membolehkan pekerjaan berbasis hasil, seperti membayar tukang berdasarkan banyaknya barang yang diproduksi atau lamanya waktu kerja, sesuai dengan praktik umum yang

⁵⁷ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia, 2010), hal. 145.

⁵⁸ Rachmat Syafe’i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal. 124–126.

⁵⁹ Asyari, Edwar Ibrahim, Rosniar, “Pandangan Mazhab Syafi’i dan Hanafi Tentang Sewa Menyewa yang Dilakukan Oleh Anak di Bawah Umur”, *Jurnal Studi Islam*, Vol.1, No. 2, Maret 2024, hal. 180.

berlaku. Dalam operasionalnya, hubungan kerja berlangsung berdasarkan kepercayaan dan ketetapan waktu atau hasil tertentu, dan pembayaran upah dapat dilakukan di akhir pekerjaan, secara berkala, atau bahkan di awal, tergantung kesepakatan. Malikiyah sangat menekankan aspek keadilan dalam pelaksanaan tugas dan pemberian upah, meskipun tidak terlalu membebani kedua pihak dengan detail teknis yang rumit.⁶⁰

Mazhab Syafi'iyah menekankan kejelasan dalam waktu sebagai durasi kerja dan tugas sebagai beban kerja, sebagai kewajiban bagi pihak pekerja serta memastikan bahwa upah atau gaji telah ditentukan oleh kedua belah pihak sebagai kewajiban dari pihak penerima manfaat dengan spesifik sebelum pekerjaan mulai dilakukan pihak pekerja supaya tidak menimbulkan sengketa setelah pekerjaan selesai dilaksanakan.⁶¹

Adapun menurut mazhab Hanabilah kejelasan pada durasi kerja memiliki relevansi dengan nilai upah atau gaji yang diterima pekerja sesuai kesepakatan yang dicapai saat akad dilakukan tanpa unsur eksploitasi.⁶²

Secara umum, para fuqaha menegaskan bahwa akad *Ijārah 'ala al-'amāl* menimbulkan akibat hukum berupa keterikatan para pihak terhadap isi akad. Selama pekerjaan belum direalisasikan, kewajiban tertentu belum sempurna. Namun, setelah pekerjaan diselesaikan sesuai akad, maka hak dan kewajiban para pihak menjadi tetap dan wajib ditunaikan. Pengingkaran terhadap akad dipandang sebagai pelanggaran terhadap prinsip amanah dan keadilan dalam muamalah.⁶³ Para ulama juga menekankan bahwa pelaksanaan akad *Ijārah 'ala al-'amāl* harus dilandasi sikap saling ridha dan tanggung jawab. Setiap bentuk penundaan, pengurangan hak, atau perlakuan sewenang-wenang tanpa alasan yang

⁶⁰ Muhammad Yunus, Ahmad Hasan Ridwan, Atang Abdul Hakim, “Produk *Al-Ijarah Al-Maushufah Fi Al-Dzimmah* Aplikasinya pada Lembaga Keuangan Syariah”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 7 No. 1, Maret 2023, hal. 52.

⁶¹ *Ibid.*, hal. 181.

⁶² *Ibid.*, hal. 53.

⁶³ Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, (Jakarta: Sinar Baru Algensindo, 2017), hal. 287–289.

dibenarkan syariat dipandang sebagai bentuk kezaliman yang bertentangan dengan tujuan akad.⁶⁴ Oleh karena itu, konsekuensi hukum dari akad ini tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mengandung dimensi etika dan moral.

Mengenai teknis pelaksanaan akad, fuqaha tidak menetapkan ketentuan yang bersifat kaku, sehingga akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* dapat disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan para pihak. Fleksibilitas ini dimaksudkan untuk menjaga kemaslahatan dan mencegah terjadinya eksploitasi dalam hubungan kerja, selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar syariat.

Berdasarkan pandangan para ulama tersebut, dapat disimpulkan bahwa akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* merupakan akad yang sah dan mengikat secara hukum, dengan konsekuensi berupa hak dan kewajiban yang harus ditunaikan oleh para pihak. Prinsip utama yang ditekankan para fuqaha dalam akad ini adalah keadilan (*al-‘adl*), kejelasan (*al-wuḍūh*), dan kemaslahatan (*al-maṣlahah*), guna menjaga keseimbangan hubungan kerja dan memastikan perlindungan hak sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam.

D. Sistem *Ujrah* dalam Akad *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl*

Sistem *ujrah* dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* merupakan bagian integral dari pengaturan hubungan kerja dalam perspektif fiqh muamalah. *Ujrah* tidak hanya dipahami sebagai imbalan atas tenaga atau jasa yang diberikan oleh pekerja, tetapi juga sebagai instrumen hukum yang mengikat kewajiban dan hak para pihak.

Dalam konteks *Ijārah ‘ala al-‘amāl*, bahwa *ujrah* diposisikan sebagai kompensasi atas manfaat kerja yang diberikan oleh pekerja kepada pihak pemberi kerja. Manfaat tersebut dapat berupa keahlian, tenaga fisik, maupun kemampuan profesional yang menghasilkan nilai guna. Sistem *ujrah* menuntut adanya keterkaitan langsung antara pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan

⁶⁴ *Ibid.*

yang diterima, sehingga upah tidak bersifat spekulatif atau ditentukan secara sepihak.⁶⁵

Penetapan *ujrah* dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* harus mempertimbangkan karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Sistem ini tidak membatasi penilaian *ujrah* hanya pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga pada proses, tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan waktu yang dicurahkan oleh pekerja. Dengan demikian, sistem *ujrah* dalam Islam bersifat komprehensif dan tidak mereduksi nilai kerja hanya pada aspek kuantitatif saja, bahkan juga sangat mempertimbangkan aspek lain untuk mewujudkan rasa keadilan dan *musawwamah* dalam hubungan hukum antara pihak pekerja dan pihak yang membutuhkan jasa pekerja.

Dalam literasi Fiqh Muamalah, para ulama tidak menetapkan ukuran nominal tertentu dalam sistem *ujrah*, sehingga penentuannya diserahkan kepada kesepakatan para pihak. Fleksibilitas ini menunjukkan bahwa sistem *ujrah* bersifat kontekstual, kondisional dan juga dapat menyesuaikan dengan kondisi sosial, ekonomi, serta kebiasaan yang berlaku dalam suatu masyarakat. Namun, kebebasan tersebut tetap dibatasi oleh prinsip keadilan dan larangan terhadap tindakan zalim dalam hubungan kerja.⁶⁶

Dalam praktiknya, sistem *ujrah* dapat terbentuk melalui kesepakatan langsung antara pekerja dan pemberi kerja atau melalui standar yang berlaku dalam profesi tertentu. Standar tersebut dapat dijadikan rujukan untuk menilai kewajaran *ujrah*, selama tidak bertentangan dengan prinsip syariat. Dengan adanya standar tersebut, sistem *ujrah* berfungsi sebagai alat untuk menjaga stabilitas hubungan kerja dan mencegah terjadinya kesenjangan yang merugikan salah satu pihak. Sistem *ujrah* juga berkaitan erat dengan kejelasan akad. *Ujrah* harus ditentukan secara transparan sejak awal agar para pihak memiliki

⁶⁵ Abdul Rahman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2018), hal. 85–87.

⁶⁶ *Ibid.*

pemahaman yang sama mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Kejelasan ini menjadi syarat penting untuk menjaga keabsahan akad serta menghindari perselisihan yang dapat timbul akibat perbedaan penafsiran terhadap besaran atau mekanisme pembayaran upah.⁶⁷

Sistem *ujrah* dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* menempatkan kewajiban pembayaran upah sebagai tanggung jawab utama pemberi kerja. Kewajiban ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bernilai moral dan religius. Keterlambatan atau pengurangan *ujrah* tanpa alasan yang dibenarkan dipandang sebagai pelanggaran terhadap akad dan bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam.

Asas-asas penetapan *ujrah* dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* merupakan prinsip dasar yang harus diperhatikan agar hubungan kerja berjalan secara adil dan sesuai dengan ketentuan syariah. Pertama, asas keadilan (*‘adālah*), yaitu penetapan upah harus seimbang dengan jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab yang diemban oleh pekerja, sehingga tidak menzalimi salah satu pihak. Kedua, asas kejelasan (*bayān wa ta’yīn*), yang menuntut agar besaran *ujrah*, bentuk pembayaran, dan waktu penyerahannya ditentukan secara jelas sejak awal akad untuk menghindari gharar dan sengketa di kemudian hari. Ketiga, asas kerelaan (*tarādī*), yakni *ujrah* ditetapkan berdasarkan kesepakatan sukarela antara pemberi kerja dan pekerja tanpa adanya paksaan. Keempat, asas kelayakan (*kifāyah*), yang mengharuskan upah diberikan secara pantas dan layak sesuai standar yang berlaku serta mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja.⁶⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem *ujrah* dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* merupakan mekanisme pengupahan yang memiliki dimensi hukum, moral, dan religius dalam fiqh muamalah. *Ujrah* tidak sekadar

⁶⁷ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 156–158.

⁶⁸ Sayyid Sābiq, *Fiqh al-Sunnah*, Jilid III, (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), hal. 138–140.

imbalan atas jasa atau tenaga kerja, tetapi menjadi instrumen yang mengatur hak dan kewajiban para pihak secara adil dan mengikat.

E. Relasi antara Kinerja dengan *Ujrah* pada Akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl*

Dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl*, *ujrah* tidak dapat dilepaskan dari kinerja karena yang menjadi objek akad pada hakikatnya adalah manfaat dari pekerjaan yang dilakukan. Manfaat tersebut baru dianggap ada apabila pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sejak awal akad. Pemahaman ini membawa konsekuensi bahwa kualitas pekerjaan menempati posisi penting dalam relasi antara kinerja dan *ujrah*.

Salah satu indikator yang paling mendasar adalah tingkat tanggung jawab dan kepatuhan terhadap kesepakatan kerja.⁶⁹ Dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl*, setiap pekerjaan memiliki batasan tugas, prosedur, dan standar yang harus diikuti oleh pekerja. Kepatuhan terhadap ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pekerja menjalankan amanah yang diberikan kepadanya secara benar. Apabila pekerja melaksanakan tugas sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, maka pekerjaan tersebut dianggap memenuhi objek akad. Sebaliknya, penyimpangan dari ketentuan kerja dapat menyebabkan manfaat pekerjaan tidak tercapai secara sempurna, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi penilaian terhadap *ujrah* yang diterima.

Indikator berikutnya adalah kualitas pekerjaan yang dapat digambarkan dengan tingkat ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah disepakati dalam akad atau kontrak kerja.⁷⁰ Dalam praktiknya, kualitas dapat dilihat dari ketelitian pihak pekerja dalam bekerja, tingkat kerapian hasil kerja, serta kemampuan pekerja dalam memenuhi standar operasional yang berlaku. Semakin tinggi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, semakin jelas pula manfaat yang diterima oleh pihak pemberi kerja. Dengan demikian, kualitas pekerjaan

⁶⁹ Wahbah al-Zuhaylī, *Al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuhu*, Juz IV (Damaskus: Dār al-Fikr, 1985), hal.733–735.

⁷⁰ Sayyid Sābiq, *Fiqh al-Sunnah*, Jilid III (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), hal. 197.

menjadi salah satu indikator yang menentukan tingkat *ujrah* dapat diberikan kepada pihak pekerja atau perlu dilakukan evaluasi apabila hasil kerja tidak memenuhi standar yang telah disepakati dalam kontrak kerja karena akan mempengaruhi kepuasan pihak yang telah memberikan pekerjaan tersebut.

Selain kualitas pekerjaan, ketepatan waktu juga menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja. Waktu dalam akad *ijārah* memiliki nilai manfaat tersendiri karena sering kali pekerjaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tertentu dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu menunjukkan adanya komitmen dan kedisiplinan pekerja dalam memenuhi kewajiban yang telah disepakati. Sebaliknya, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mengurangi nilai manfaat yang seharusnya diperoleh oleh pihak pemberi kerja. Oleh karena itu, ketepatan waktu menjadi salah satu ukuran yang menentukan sejauh mana manfaat kerja benar-benar dapat direalisasikan.

Indikator lain yang tidak kalah penting adalah kuantitas atau jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan.⁷¹ Kuantitas berkaitan dengan *volume output* yang dihasilkan oleh pekerja dalam periode tertentu. Dalam beberapa jenis pekerjaan, manfaat kerja baru dapat dirasakan secara optimal apabila target atau jumlah pekerjaan tertentu tercapai. Oleh karena itu, capaian kuantitas kerja sering dijadikan dasar untuk menilai efektivitas kinerja pekerja. Apabila pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka manfaat yang diharapkan dalam akad dianggap telah terealisasi dengan baik sehingga *ujrah* yang diberikan menjadi sah dan wajar.

Di samping indikator yang bersifat teknis, sikap profesional dan etika kerja juga menjadi bagian dari penilaian kinerja dalam perspektif *fiqh muamalah*. Profesionalitas tercermin dari kesungguhan dalam bekerja, sikap amanah, serta kemampuan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pihak

⁷¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 118.

pemberi kerja. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks ini, indikator etika kerja memperkuat prinsip bahwa *ujrah* bukan hanya imbalan atas tenaga, tetapi juga penghargaan atas integritas dan kesungguhan dalam bekerja.

Dengan melihat berbagai indikator tersebut, penilaian kinerja dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* pada dasarnya bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara pekerjaan dan *ujrah* berjalan secara seimbang. *Ujrah* diberikan bukan semata-mata karena adanya hubungan kerja, tetapi karena adanya manfaat yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kesepakatan, serta profesionalitas menjadi alat yang penting untuk menilai sejauh mana manfaat kerja telah terwujud sehingga *ujrah* yang diberikan dapat mencerminkan prinsip keadilan yang menjadi dasar dalam sistem pengupahan berdasarkan fiqh muamalah.

Kualitas dan kuantitas pekerjaan memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat *ujrah* dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl*.⁷² Kualitas pekerjaan yang tinggi menunjukkan bahwa hasil kerja telah sesuai dengan standar yang disepakati, sehingga manfaatnya dapat dirasakan secara optimal oleh pemberi kerja dan *ujrah* layak diberikan secara penuh. Sebaliknya, apabila kualitas pekerjaan rendah, maka manfaat yang dihasilkan juga berkurang, sehingga dapat memengaruhi kelayakan atau besaran *ujrah* yang diterima.

Kuantitas pekerjaan juga menentukan besaran *ujrah*, terutama dalam pekerjaan yang berbasis target. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan sesuai ketentuan, semakin besar manfaat yang dihasilkan, sehingga *ujrah* yang diberikan menjadi lebih proporsional. Namun, kuantitas tetap harus seimbang dengan kualitas agar manfaat kerja tidak menurun.

⁷² Sayyid Sābiq, *Fiqh al-Sunnah*, Jilid III (Beirut: Dār al-Fikr), hal. 197.

Keselamatan kerja dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* berpengaruh langsung terhadap tingkat *ujrah* karena berkaitan dengan keberlangsungan dan kualitas manfaat pekerjaan.⁷³ Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai prosedur keselamatan menunjukkan adanya tanggung jawab dan profesionalitas, sehingga risiko kesalahan, kerusakan, atau kecelakaan dapat diminimalisir. Hal ini memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga manfaat yang menjadi objek akad dapat terealisasi secara utuh. Dalam kondisi demikian, *ujrah* layak diberikan secara penuh karena kinerja pekerja dinilai mampu memenuhi tujuan akad secara sempurna.

Pengabaian terhadap keselamatan kerja dapat menimbulkan risiko yang berdampak pada menurunnya hasil kerja, bahkan dapat menghambat penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan.⁷⁴ Risiko seperti kecelakaan atau kerusakan kerja dapat mengurangi kuantitas *output* dan kualitas hasil, sehingga nilai manfaat menjadi berkurang dan berimplikasi pada penyesuaian *ujrah*. Di sisi lain, pekerjaan yang secara inheren memiliki risiko tinggi juga dapat memengaruhi besaran *ujrah*, karena semakin besar risiko yang ditanggung pekerja, semakin besar pula kompensasi yang layak diterima. Dengan demikian, keselamatan kerja tidak hanya menjaga proses kerja tetap optimal, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menentukan *ujrah* secara adil dan proporsional.

Berdasarkan indikator-indikator penilaian kinerja tersebut, relasi antara kinerja dengan *ujrah* dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* dapat dipahami sebagai hubungan yang bersifat langsung dan saling menentukan. Kinerja yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap akad, serta profesionalitas menjadi dasar untuk menilai sejauh mana manfaat pekerjaan telah terealisasi. Semakin tinggi tingkat pencapaian pada indikator-indikator

⁷³ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 156.

⁷⁴ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 98.

tersebut, semakin kuat pula legitimasi *ujrah* yang diterima oleh pekerja, karena manfaat yang menjadi objek akad telah terpenuhi secara optimal.

Relasi ini juga menunjukkan bahwa *ujrah* dalam *Ijārah ‘ala al-‘amāl* tidak bersifat mutlak, melainkan bergantung pada tingkat realisasi kinerja yang ditunjukkan oleh pekerja. Dalam kondisi di mana pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan seluruh indikator yang telah ditetapkan, *ujrah* wajib diberikan secara penuh sebagai bentuk pemenuhan hak pekerja. Namun, apabila terdapat kekurangan dalam aspek kinerja, seperti kualitas yang tidak sesuai standar atau keterlambatan penyelesaian pekerjaan, maka hal tersebut dapat menjadi dasar untuk melakukan penyesuaian terhadap *ujrah*, sepanjang telah disepakati dalam akad dan tidak bertentangan dengan prinsip keadilan.

Hubungan antara kinerja dan *ujrah* juga mencerminkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam akad. Pekerja berkewajiban untuk memberikan kinerja terbaiknya sesuai dengan kesepakatan, sementara pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan *ujrah* secara layak sesuai dengan manfaat yang diterima. Dengan demikian, *ujrah* tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai konsekuensi dari tanggung jawab kerja yang telah dilaksanakan secara nyata.

Relasi ini juga menegaskan bahwa sistem pengupahan dalam fiqh muamalah tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses kerja yang dilakukan. Indikator seperti profesionalitas dan kepatuhan terhadap akad menunjukkan bahwa cara kerja juga memiliki nilai dalam penilaian kinerja. Hal ini berarti bahwa pekerja yang menunjukkan sikap amanah dan konsistensi dalam bekerja tetap memperoleh penilaian positif, meskipun hasil kerja juga tetap menjadi pertimbangan utama dalam penetapan *ujrah*.

Dengan demikian, relasi antara kinerja dan *ujrah* dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* membentuk suatu sistem yang menempatkan keadilan sebagai prinsip utama. *Ujrah* diberikan secara proporsional berdasarkan kinerja yang dihasilkan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dalam pelaksanaan akad.

Hubungan ini sekaligus menegaskan bahwa keberhasilan suatu akad tidak hanya ditentukan oleh kesepakatan di awal, tetapi juga oleh pelaksanaan kerja yang mampu merealisasikan manfaat secara nyata sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.



BAB TIGA

PERSPEKTIF KONSEP *UJRAH* PADA AKAD *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL* TERHADAP PENETAPAN GAJI DAN BONUS PADA KINERJA KARYAWAN *KING FRIED CHICKEN* DARUSSALAM

A. Profil Umum *Franchise King Fried Chicken* Darussalam

King Fried Chicken Darussalam merupakan salah satu usaha kuliner yang menggunakan pola cepat saji (*fast food*), khususnya dalam penyediaan ayam goreng *crispy* dengan berbagai varian menu yang disesuaikan dengan selera masyarakat Indonesia, khususnya di Aceh. Usaha ini mulanya berkembang dari skala usaha lokal dengan menghadirkan konsep makanan cepat saji yang praktis, cepat, dan terjangkau. Seiring dengan berkembangnya usaha dan meningkatnya permintaan pasar, *King Fried Chicken* kemudian bertransformasi menjadi bagian dari sistem usaha waralaba (*franchise*).

Dalam operasionalnya, unit usaha di Darussalam dikelola oleh pihak penerima waralaba (*franchisee*) dengan mengikuti standar dan sistem yang telah ditetapkan oleh perusahaan pusat yang berbentuk perseroan terbatas, yaitu PT.King Fried Chicken. Usaha ini menjadi salah satu pilihan masyarakat, khususnya kalangan pelajar dan mahasiswa, yang berdomisili di kawasan Darussalam dalam memenuhi kebutuhan konsumsi harian.⁷⁵

Secara historis, *King Fried Chicken* dikenal sebagai pelopor restoran ayam goreng *crispy* dengan varian sambal khas di Aceh, yang didirikan oleh putra asli daerah Aceh, dr. Fahrizal ZA, pada tahun 2017. *Outlet* pertamanya berlokasi di kawasan Jl. Panglima Nyak Makam, Lampineung, Kota Banda Aceh, yang kemudian berkembang pesat hingga memiliki 61 *outlets* yang tersebar di berbagai kabupaten/kota di Provinsi Aceh, bahkan merambah hingga wilayah Sumatra

⁷⁵ Agil Mawarni, “Strategi Komunikasi *King Fried Chicken* Dalam Meningkatkan Citra Brand (Studi Di Store Pusat *King Fried Chicken* Banda Aceh)”, *Skripsi*, (Lhokseumawe, Universitas Malikussaleh), 2024, hal. 5.

Utara dan memiliki 427 karyawan yang tersebar di berbagai cabang *King Fried Chicken*.⁷⁶

Seiring dengan perkembangan usaha, *King Fried Chicken* Darussalam juga melakukan diversifikasi menu guna meningkatkan daya tarik konsumen. Produk yang ditawarkan tidak hanya terbatas pada ayam goreng *crispy*, tetapi juga mencakup berbagai paket makanan seperti paket hemat (ayam dan nasi), paket sambal khas Indonesia (seperti sambal geprek dan sambal matah), serta tambahan menu berupa makanan ringan dan minuman. Variasi menu ini menjadi salah satu strategi dalam mempertahankan loyalitas pelanggan sekaligus menarik konsumen baru.⁷⁷

Tabel 3.1

Tabel Data Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam

N o	Jumlah Orang	Masa Kerja	Bidang Pekerjaan	Gaji/Bulan	Cara Kerja	Sistem Penggajian	Jam Kerja
1	1 orang	2 tahun	Kasir	Rp2.700.000	Shift	Bulanan	8 jam/hari
2	2 orang	1 tahun	Pelayan (Service)	Rp2.400.000	Shift	Bulanan	8 jam/hari
3	3 orang	2 tahun	Crew Dapur	Rp2.400.000	Shift	Bulanan	8 jam/hari
4	1 orang	1 tahun	Cleaning Service	Rp2.200.000	Shift	Bulanan	8 jam/hari

Sumber: Manajer *King Fried Chicken* Darussalam, tahun 2026

Berdasarkan tabel data karyawan di atas, dapat dijelaskan bahwa struktur tenaga kerja pada outlet *King Fried Chicken* Darussalam terdiri dari 7 orang per *shift* atau 14 karyawan secara keseluruhan yang terbagi ke dalam beberapa bidang

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid.

pekerjaan sesuai dengan kebutuhan operasional. Pembagian ini mencerminkan sistem kerja yang sederhana namun efektif dalam mendukung kelancaran aktivitas usaha.

Sistem kerja karyawan pada franchise King Fried Chicken Darussalam menggunakan pembagian *shift* yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional. *Shift* pagi berlangsung mulai pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB, sedangkan *shift* sore berlangsung mulai pukul 18.00 WIB sampai dengan pukul 23.00 WIB. Pembagian karyawan pada masing-masing shift dilakukan secara bergantian berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen, dengan mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja pada setiap bagian, seperti kasir, pelayanan, *crew* dapur, dan *cleaning service*. Sistem pembagian waktu kerja tersebut bertujuan untuk menjaga kelancaran kegiatan operasional serta memberikan kejelasan mengenai waktu kerja bagi setiap karyawan.

Sistem dan mekanisme kerja telah dijelaskan pada saat kontrak kerja tertulis dibuat, sehingga setiap karyawan memahami tugas, tanggung jawab, jam kerja, serta aturan yang berlaku dalam operasional usaha. Penjelasan tersebut bertujuan agar pekerjaan dapat berjalan secara teratur dan meminimalisir terjadinya kesalahpahaman antara pihak usaha dan karyawan. Pada bagian pelayanan, terdapat satu orang kasir yang memiliki masa kerja selama dua tahun. Posisi ini umumnya diisi oleh karyawan yang sudah cukup berpengalaman karena bertanggung jawab dalam melakukan transaksi serta memastikan ketepatan pesanan.⁷⁸

Selain itu, terdapat dua orang karyawan bagian pelayanan (*service*) dengan masa kerja selama satu tahun. Mereka bertugas melayani konsumen secara langsung, menyiapkan pesanan, serta menjaga kenyamanan dan kebersihan area makan.⁷⁹

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Muhammad Abdikaramallah, Manajer King Fried Chicken Darussalam, di Outlet King Fried Chicken Darussalam tanggal 23 April 2026.

⁷⁹ *Ibid.*

Pada bagian produksi, terdapat tiga orang *crew* dapur yang memiliki masa kerja selama dua tahun. Bagian ini menjadi inti operasional karena bertanggung jawab dalam proses pengolahan makanan, mulai dari menggoreng ayam hingga menyiapkan berbagai menu yang ditawarkan. Masa kerja yang relatif lebih lama pada bagian ini menunjukkan pentingnya pengalaman dalam menjaga kualitas rasa dan konsistensi produk.⁸⁰

Sementara itu, terdapat satu orang *cleaning service* dengan masa kerja selama satu tahun yang bertugas menjaga kebersihan seluruh area *outlet*, baik dapur maupun ruang pelayanan. Peran ini sangat penting dalam menjaga standar higienitas yang menjadi salah satu faktor kenyamanan konsumen.⁸¹

Pada segi pengupahan, seluruh karyawan menggunakan sistem gaji bulanan dengan kisaran antara Rp2.200.000,- hingga Rp2.700.000,- yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing. Sistem kerja yang diterapkan adalah *shift*, dengan rata-rata jam kerja 8 jam per hari, sehingga operasional *outlet* dapat berjalan secara optimal sepanjang jam buka.⁸²

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa *King Fried Chicken* Darussalam menerapkan pembagian kerja yang proporsional dengan jumlah tenaga kerja yang efisien. Struktur ini memungkinkan setiap divisi menjalankan fungsinya secara maksimal, sehingga dapat mendukung terciptanya pelayanan yang cepat, kualitas produk yang terjaga, serta kepuasan konsumen.

Dalam aspek harga, *King Fried Chicken* Darussalam dikenal sebagai usaha yang menawarkan produk dengan harga relatif terjangkau, sehingga dapat dijangkau oleh berbagai lapisan masyarakat. Strategi penetapan harga ini menjadi salah satu keunggulan kompetitif, terutama dalam menghadapi persaingan dengan *brand fast food* berskala besar. Dengan mengutamakan konsep *value for money*,

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.*

usaha ini mampu memberikan keseimbangan antara harga yang terjangkau dan rasa yang tidak kalah dengan menu menu dari *fast food* lainnya.⁸³

Selain sistem gaji bulanan, *King Fried Chicken* Darussalam juga menerapkan pemberian bonus kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kontribusi dalam operasional usaha. Pemberian bonus dilakukan secara menyesuaikan dengan kondisi usaha, tingkat kedisiplinan, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perbedaan besaran gaji antar bidang pekerjaan juga didasarkan pada tingkat tanggung jawab dan risiko kerja masing-masing divisi. Posisi kasir memperoleh gaji lebih tinggi karena berkaitan langsung dengan pengelolaan transaksi dan keuangan *outlet*, sedangkan bagian lain disesuaikan dengan tugas operasional yang dijalankan. Sistem kerja *shift* diterapkan agar pembagian waktu kerja lebih teratur dan operasional *outlet* dapat berjalan secara maksimal selama jam pelayanan berlangsung.⁸⁴

Dengan berbagai strategi yang diterapkan, *King Fried Chicken* Darussalam terus berupaya memperkuat posisinya sebagai salah satu usaha kuliner lokal yang kompetitif. Keunggulan dalam hal harga, variasi menu, serta pelayanan yang cepat menjadi faktor utama dalam menarik minat konsumen. Usaha ini memiliki potensi untuk terus berkembang, baik melalui penambahan *outlet* maupun peningkatan kualitas layanan, sehingga mampu bersaing secara berkelanjutan di tengah dinamika industri makanan cepat saji di Indonesia.

B. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam dan Relasinya dengan Pendapatan Perusahaan

Sistem penilaian kinerja karyawan merupakan instrumen yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada usaha kuliner, termasuk pada *King Fried Chicken* Darussalam. Dalam perspektif manajemen, penilaian kinerja diartikan sebagai suatu proses sistematis untuk mengevaluasi tingkat pencapaian

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.*

kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian ini berfungsi sebagai alat kontrol terhadap kinerja individu dan juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti pemberian upah, bonus, promosi, serta penentuan kebijakan operasional lainnya. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja memiliki peran strategis dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan usaha.⁸⁵

Gaji yang diberikan kepada karyawan merupakan hak utama yang telah ditentukan berdasarkan kontrak kerja sejak awal. Besaran gaji, jenis pekerjaan, jam kerja, serta waktu pembayaran telah disepakati antara pihak usaha dan karyawan sehingga menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Sementara itu, bonus tidak dicantumkan dalam kontrak kerja karena sifatnya bukan pembayaran tetap, melainkan tambahan pendapatan yang diberikan sesuai kondisi dan kebijakan usaha. Pemberian gaji diberikan sesuai dengan kontrak kerja dan mekanisme kerja yang telah disepakati sejak awal, sedangkan untuk bonus, terdapat beberapa indikator yang dinilai oleh manajer *King Fried Chicken* Darussalam.

Secara operasional, manajer *King Fried Chicken* Darussalam menerapkan sistem penilaian kinerja yang berfokus pada kinerja individu sebagai dasar dalam menjaga kualitas operasional. Sistem penilaian kinerja untuk pemberian bonus yang diterapkan di *outlet* ini terdiri dari beberapa komponen utama sebagai berikut:

1. Penilaian Berbasis Indikator Kinerja (*Key Performance Indicators*)

Pada bagian kasir yang hanya berjumlah satu orang, penilaian difokuskan pada tingkat akurasi dalam melakukan transaksi, kecepatan dalam melayani antrean, serta kemampuan menjaga kepercayaan, khususnya dalam menghindari terjadinya selisih kas. Posisi ini memiliki tingkat risiko yang cukup tinggi karena kesalahan sekecil apa pun dapat

⁸⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 67.

berdampak langsung terhadap keuangan dan kelancaran operasional *outlet*. Selanjutnya, pada bagian pelayanan (*service*) yang terdiri dari dua orang karyawan, penilaian kinerja lebih menitikberatkan pada kemampuan dalam berinteraksi langsung dengan konsumen. Aspek yang dinilai meliputi kecepatan dalam melayani pesanan, ketepatan dalam mencatat pesanan dan menyampaikan pesanan, serta sikap pelayanan seperti keramahan dan kesopanan. Kinerja pada bagian ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pelanggan, yang dapat dilihat dari minimnya komplain serta kenyamanan konsumen selama berada di *outlet*. Pada bagian *crew* dapur (*kitchen*) yang berjumlah tiga orang, penilaian kinerja difokuskan pada kualitas hasil produksi makanan serta efisiensi dalam bekerja. Indikator yang digunakan meliputi konsistensi rasa, ketepatan dalam mengikuti standar resep, serta kecepatan dalam menyiapkan pesanan, terutama saat kondisi ramai. Selain itu, karena bekerja dalam tim, aspek kerja sama antar karyawan juga menjadi bagian penting dalam penilaian, mengingat kelancaran proses produksi sangat bergantung pada koordinasi yang baik di dalam dapur. Sementara itu, pada bagian *cleaning service* yang terdiri dari satu orang karyawan, penilaian kinerja difokuskan pada aspek kebersihan dan kenyamanan lingkungan *outlet* secara menyeluruh. Indikator yang dinilai meliputi kebersihan area makan, dapur, serta fasilitas umum, serta konsistensi dalam menjaga standar higienitas sepanjang waktu operasional. Selain itu, kemampuan dalam merespons kondisi mendadak, seperti tumpahan makanan atau penumpukan sampah, juga menjadi bagian dari penilaian karena berkaitan langsung dengan kenyamanan konsumen.⁸⁶

2. Penilaian Observasi Langsung (*Direct Observation*)

Manajer *outlet King Fried Chicken* Darussalam melakukan penilaian kinerja melalui metode observasi langsung yang dilaksanakan setiap hari

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Muhammad Abdikaramallah, Manajer *King Fried Chicken* Darussalam, di *Outlet King Fried Chicken* Darussalam tanggal 23 April 2026.

selama jam operasional. Metode ini memungkinkan manajer untuk melihat secara nyata bagaimana setiap karyawan menjalankan tugasnya di lapangan, sehingga penilaian yang dihasilkan bersifat objektif dan berdasarkan kondisi aktual. Dengan jumlah karyawan yang relatif terbatas, yaitu tujuh orang, pengamatan ini dapat dilakukan secara lebih fokus dan menyeluruh terhadap masing-masing tugas dari individu. Pada bagian kasir, manajer memperhatikan tingkat ketelitian kasir dalam mengelola uang untuk memastikan tidak terjadi kesalahan atau selisih kas. Karena posisi ini berhubungan langsung dengan keuangan, pengawasan dilakukan dengan lebih cermat. Pada bagian pelayanan (*service*), manajer mengamati karyawan berinteraksi secara langsung dengan konsumen. Aspek yang diperhatikan meliputi kecepatan dalam merespons pesanan, ketepatan dalam menyampaikan pesan kepada bagian dapur, serta sikap pelayanan seperti keramahan, kesopanan, dan kemampuan menjaga kenyamanan pelanggan. Penilaian pada bagian ini sangat penting karena berkaitan langsung dengan pengalaman konsumen. Selanjutnya, pada bagian *crew* dapur, Manajer menilai kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas makanan, kecepatan produksi, serta koordinasi antar anggota tim. Kemampuan bekerja di bawah tekanan menjadi salah satu indikator penting, karena sangat menentukan kelancaran proses produksi dan kepuasan pelanggan. Sementara itu, pada bagian *cleaning service*, Manajer menilai konsistensi karyawan dalam menjaga kebersihan area *outlet* serta kesiapan dalam menciptakan lingkungan yang nyaman bagi konsumen.⁸⁷

3. Penilaian Berkala (*Periodic Evaluation*)

Penilaian kinerja karyawan pada *King Fried Chicken* Darussalam juga dilakukan melalui penilaian berkala (*periodic evaluation*) yang disusun secara bertingkat dalam beberapa periode waktu. Sistem ini bertujuan untuk

⁸⁷ *Ibid.*

memantau perkembangan kinerja karyawan secara berkelanjutan, sehingga manajemen tidak hanya menilai berdasarkan hasil sesaat, tetapi juga melihat konsistensi kerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan jumlah karyawan yang relatif sedikit, yaitu tujuh orang, proses evaluasi ini dapat dilakukan secara lebih terfokus dan mendalam. Pertama, penilaian dilakukan setiap hari kerja (harian) melalui pengamatan langsung oleh manajer *outlet King Fried Chicken* Darussalam terhadap aktivitas kerja karyawan, seperti kecepatan pelayanan, ketepatan pesanan, dan kedisiplinan. Kedua, penilaian dilakukan secara mingguan untuk merangkum hasil pengamatan harian dan melihat pola kinerja karyawan. Ketiga, penilaian dilakukan secara bulanan sebagai penilaian utama yang bersifat formal dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti pemberian insentif, pembagian jam kerja, dan pembinaan karyawan. Keempat, penilaian dilakukan secara tahunan yang merupakan akumulasi dari 12 kali penilaian bulanan untuk menilai konsistensi kinerja dalam jangka panjang. Dengan demikian, dalam satu tahun, karyawan secara formal dinilai sebanyak 12 kali, sementara penilaian harian dan mingguan berfungsi sebagai pendukung dan penguat data dalam tim. Dalam hal pihak yang melakukan penilaian, manajer *outlet King Fried Chicken* Darussalam bertindak sebagai penilai karena memiliki tanggung jawab langsung terhadap operasional dan pengawasan karyawan. Melalui tahap ini, manajer dapat menentukan karyawan yang layak dipertahankan, diberikan promosi, atau bahkan perlu dilakukan pembinaan lebih lanjut. Dengan adanya sistem penilaian berkala ini, proses evaluasi kinerja menjadi lebih terstruktur, objektif, dan mampu mendukung pengambilan keputusan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.⁸⁸

⁸⁸ *Ibid.*

4. Penilaian Disiplin kerja (*Supporting Factor*)

Penilaian disiplin kerja pada *King Fried Chicken* Darussalam berfungsi sebagai faktor pendukung (*supporting factor*) dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Meskipun bukan menjadi indikator utama seperti hasil kerja, aspek disiplin tetap memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja menjadi dasar untuk menilai sejauh mana karyawan mampu mematuhi aturan dan menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Aspek disiplin yang dinilai meliputi kehadiran (absensi), yaitu tingkat kehadiran karyawan selama periode kerja. Manajer memperhatikan apakah karyawan sering izin, absen tanpa keterangan, atau memiliki tingkat kehadiran yang baik. Kehadiran yang stabil menunjukkan komitmen kerja yang tinggi, sedangkan ketidakhadiran yang berulang dapat mengganggu pembagian tugas dan kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, ketepatan waktu juga menjadi indikator penting dalam penilaian disiplin. Karyawan diharapkan datang sesuai dengan jadwal *shift* yang telah ditentukan agar operasional *outlet* dapat berjalan dengan lancar. Keterlambatan, meskipun terlihat sepele, dapat berdampak pada terganggunya alur kerja, seperti keterlambatan pelayanan kepada konsumen atau beban kerja yang tidak merata pada karyawan lain. Selanjutnya, kepatuhan terhadap aturan kerja juga menjadi bagian dari penilaian disiplin, seperti penggunaan seragam sesuai ketentuan, mengikuti *standard operational procedure* (SOP), serta menjaga etika kerja. Kepatuhan ini mencerminkan profesionalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya dan berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur. Dalam konteks jumlah karyawan yang hanya tujuh orang, aspek disiplin menjadi semakin krusial. Ketidakhadiran satu orang saja dapat langsung memengaruhi kelancaran operasional, sementara keterlambatan dapat memperlambat pelayanan secara keseluruhan. Oleh

karena itu, meskipun bersifat pendukung, penilaian disiplin kerja tetap memberikan pengaruh dalam penilaian akhir kinerja dan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial.⁸⁹

Keempat komponen ini saling terintegrasi dalam menilai kinerja tujuh karyawan secara menyeluruh. Sistem ini tidak hanya menilai apa yang dikerjakan, tetapi juga bagaimana cara kerja dan konsistensi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ukuran keberhasilan karyawan dalam sistem ini ditentukan melalui indikator kinerja yang jelas, terukur, dan dinilai secara berjenjang, sehingga memudahkan manajer dalam mengonversi hasil kerja menjadi besaran bonus yang konkret. Secara lebih rinci, keberhasilan karyawan dinilai dari empat komponen diatas.

Empat komponen tersebut diterjemahkan ke dalam sistem penilaian berbasis kategori, pertama, kinerja sangat baik artinya memenuhi semua komponen, hampir tanpa kesalahan, kedua, kinerja baik/cukup artinya memenuhi sebagian besar indikator, namun ada sedikit kesalahan, dan ketiga, kinerja rendah yaitu sering melakukan kesalahan dan tidak konsisten.⁹⁰

No.	Kategori Kinerja	Besaran Bonus
1	Kinerja Sangat Baik	Rp.200.000- Rp.500.000
2	Kinerja Baik/Cukup	Rp.100.000- Rp.200.000
3	Kinerja Rendah	-

Berdasarkan kategori inilah kemudian ditentukan besaran bonus yang diterima karyawan. Karyawan dengan kategori sangat baik berhak memperoleh bonus dalam kisaran Rp200.000,- hingga Rp500.000,- per bulan karena dinilai

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Muhammad Abdikaramallah, Manajer *King Fried Chicken* Darussalam, di *Outlet King Fried Chicken* Darussalam tanggal 23 April 2026.

memberikan kontribusi maksimal terhadap operasional. Karyawan dengan kategori cukup memperoleh bonus lebih kecil, sekitar Rp100.000,- hingga Rp200.000,- sebagai bentuk penghargaan dasar. Sedangkan karyawan dengan kategori rendah tidak memperoleh bonus karena belum memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.⁹¹

Urgensi dilakukannya evaluasi kinerja ini sangat tinggi karena berkaitan langsung dengan kualitas operasional dan keberlangsungan usaha dari *outlet King Fried Chicken* Darussalam. Tanpa evaluasi yang jelas, perusahaan tidak dapat mengetahui karyawan tersebut telah bekerja sesuai standar atau belum. Hal ini berpotensi menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya kesalahan pesanan, pelayanan yang lambat, kebersihan yang tidak terjaga, hingga menurunnya kepuasan konsumen. Selain itu, evaluasi juga penting untuk menciptakan keadilan dalam pemberian upah dan insentif, sehingga karyawan yang bekerja dengan baik mendapatkan penghargaan yang sesuai, sementara yang kurang optimal dapat segera diperbaiki. Oleh karena itu, evaluasi berfungsi sebagai alat kontrol, motivasi, dan dasar pengambilan keputusan manajerial.⁹²

Proses evaluasi kinerja ini diimplementasikan secara bertahap dan berkelanjutan. Tahap pertama adalah pengamatan harian oleh manajer terhadap setiap divisi kerja, baik kasir, *service*, dapur, maupun *cleaning service*. Pada tahap ini, manajer mencatat kejadian penting seperti kesalahan transaksi, keterlambatan pelayanan, kualitas produk, atau kondisi kebersihan. Tahap kedua adalah penilaian berkala (harian, mingguan, bulanan, dan tahunan), di mana data harian dirangkum berdasarkan divisi kerja karyawan. Tahap ketiga adalah penyampaian hasil evaluasi kepada karyawan dalam bentuk umpan balik, yang berisi penjelasan mengenai kelebihan, kekurangan, dan langkah perbaikan yang harus dilakukan.⁹³

⁹¹ *Ibid.*

⁹² *Ibid.*

⁹³ *Ibid.*

⁹³ *Ibid.*

Tahap berikutnya adalah tindak lanjut, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan konkret. Karyawan dengan kinerja baik akan diberikan penghargaan, bonus, atau kepercayaan lebih dalam tugas. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja rendah akan diberikan pembinaan, pelatihan ulang sesuai bidangnya seperti pelatihan pelayanan untuk *service* atau standar kebersihan untuk *cleaning service*, serta pengawasan yang lebih intensif. Tahap terakhir adalah *monitoring*, yaitu melihat perkembangan kinerja pada periode berikutnya untuk memastikan bahwa perbaikan yang diharapkan telah tercapai.⁹⁴

Implementasi sistem evaluasi ini secara langsung akan memperbaiki kinerja perusahaan. Dengan adanya standar yang jelas, setiap karyawan memahami apa yang menjadi tanggung jawabnya dan berusaha memenuhi indikator yang telah ditetapkan. Hal ini akan meningkatkan kecepatan pelayanan, mengurangi kesalahan kerja, menjaga kualitas produk, serta memastikan kebersihan lingkungan tetap terjaga. Dampak akhirnya adalah meningkatnya kepuasan konsumen, bertambahnya pelanggan, serta meningkatnya pendapatan *outlet King Fried Chicken Darussalam*. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai strategi utama dalam meningkatkan efisiensi operasional dan keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan.

C. Relasi Antara Kinerja Karyawan *King Fried Chicken Darussalam* dengan Gaji dan Bonusnya

Hal yang lumrah ketika sebuah perusahaan memiliki target yang hendak dicapainya dengan mempertimbangkan kinerja dari karyawan untuk keberlangsungan dan keberhasilan suatu usaha. Keberhasilan suatu usaha sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen, karena karyawan yang bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan, akan menciptakan *output* atau hasil yang baik untuk sebuah

⁹⁴ *Ibid.*

perusahaan. Lazimnya tujuan umum sebuah perusahaan adalah memperoleh keuntungan, meningkatkan penjualan, serta menciptakan kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*). Kepuasan pelanggan ini menjadi faktor penting karena pelanggan yang merasa puas cenderung melakukan pembelian yang berulang, memberikan penilaian positif, dan merekomendasikan usaha tersebut kepada orang lain.⁹⁵

Adanya sistem bonus yang dikaitkan dengan pencapaian target tertentu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Misalnya, ketika target penjualan harian menurun omsetnya, maka karyawan dilibatkan dalam proses pemasaran secara lebih aktif untuk menawarkan produknya, selanjutnya dilakukan optimalisasi pelayanan, serta menjaga kepuasan pelanggan agar target tersebut dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya sebagai hasil dari kinerja, tetapi juga sebagai faktor yang mampu membentuk dan meningkatkan kinerja itu sendiri. Oleh karena itu, gaji dan bonus memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.⁹⁶

Bentuk konkret kontribusi karyawan dalam memengaruhi capaian dan target perusahaan, sehingga secara langsung berpengaruh terhadap nilai bonus dapat dilihat dari tingkat keterlibatan mereka dalam menghadapi kondisi yang akan diterima oleh pihak karyawan, khususnya pada periode dengan intensitas kerja yang tinggi seperti bulan Ramadhan. Pada periode ini, volume penjualan di *King Fried Chicken* Darussalam cenderung meningkat, terutama menjelang waktu berbuka puasa, sehingga menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat, lebih tanggap, dan mampu menjaga konsistensi kualitas pelayanan.⁹⁷

Dalam kondisi normal, karyawan umumnya menerima gaji pokok harian berkisar antara Rp80.000,- hingga Rp100.000,- tanpa tambahan bonus. Namun,

⁹⁵ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (Bandung: Pearson Education, 2017), hal. 378.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Muhammad Abdikaramallah, Manajer *King Fried Chicken* Darussalam, di *Outlet King Fried Chicken* Darussalam tanggal 23 April 2026.

pada saat terjadi lembur seperti pada bulan Ramadhan, manajer *King Fried Chicken* dapat menerapkan skema bonus berdasarkan tingkat kontribusi karyawan secara lebih terstruktur. Karyawan yang hanya memenuhi standar kerja seperti hadir tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai *jobdesk* dapat memperoleh bonus sekitar Rp50.000,- hingga Rp100.000,- per minggu. Karyawan yang menunjukkan kontribusi lebih, seperti bersedia lembur hingga dari sore hingga dini hari, membantu pekerjaan rekan kerja, serta mampu bekerja cepat dan minim kesalahan saat kondisi ramai, dapat memperoleh bonus yang lebih tinggi, yaitu sekitar Rp150.000,- hingga Rp200.000,- per minggu.⁹⁸

Karyawan yang menunjukkan performa sangat baik, seperti mampu menangani lonjakan pesanan secara konsisten, aktif menawarkan produk kepada pelanggan, serta menjaga kepuasan pelanggan tanpa komplain, bonus yang diberikan dapat mencapai Rp200.000,- hingga Rp300.000,- per minggu. Dengan demikian, dalam satu bulan Ramadhan (sekitar empat minggu), karyawan dengan kontribusi tinggi berpotensi memperoleh tambahan bonus sebesar Rp800.000,- hingga Rp1.200.000,- di luar gaji pokok yang diterima.⁹⁹

Skema ini menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara kontribusi kerja dengan besaran bonus yang diterima. Semakin tinggi tingkat kontribusi dan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin besar pula peluang untuk memperoleh bonus dalam jumlah yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan akan memperoleh bonus dalam jumlah minimal atau bahkan tidak mendapatkan bonus sama sekali.¹⁰⁰

Dengan demikian, sistem bonus yang diterapkan berfungsi sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian kinerja (*performance control*) yang mendorong terciptanya persaingan kerja yang sehat di antara karyawan. Hal ini memperkuat relasi antara kinerja dan kompensasi, di mana

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ *Ibid.*

bonus menjadi variabel yang secara langsung mencerminkan tingkat kontribusi karyawan dalam mendukung peningkatan produktivitas dan pendapatan usaha.¹⁰¹

Relasi antara kinerja karyawan *King Fried Chicken* Darussalam dengan gaji dan bonus dapat dipahami melalui beberapa variabel penilaian kinerja. Pertama, indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*) yang meliputi kualitas kerja, kecepatan pelayanan, ketepatan kerja, kemampuan kerja sama, dan tanggung jawab sesuai bidang masing-masing, seperti kasir, *service*, *crew* dapur, dan *cleaning service*. Kedua, observasi langsung (*direct observation*), yaitu penilaian yang dilakukan manajer setiap hari untuk melihat secara nyata bagaimana karyawan menjalankan tugas, mulai dari ketelitian, sikap pelayanan, kualitas produksi, hingga kebersihan *outlet*. Ketiga, penilaian berkala (*periodic evaluation*) yang dilakukan secara harian, mingguan, bulanan, dan tahunan guna melihat konsistensi kinerja karyawan dalam jangka pendek maupun panjang, serta menjadi dasar dalam pemberian bonus dan keputusan manajerial. Keempat, disiplin kerja (*supporting factor*) yang meliputi kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Seluruh indikator tersebut berimplikasi terhadap penentuan bonus, karena semakin baik kinerja dan disiplin karyawan, maka semakin besar peluang memperoleh bonus dan penilaian kerja yang baik dari manajemen.¹⁰²

Relasi antara kinerja karyawan dengan gaji dan bonus dengan melihat beberapa indikator diatas mencerminkan hubungan yang bersifat kausal (sebab-akibat) karena terdapat hubungan langsung yaitu kinerja menjadi penyebab utama munculnya perbedaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Artinya, ketika karyawan menunjukkan kinerja yang tinggi seperti bekerja dalam tekanan, minim kesalahan, disiplin, dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, maka hal tersebut akan berakibat pada pemberian bonus, insentif, atau tambahan jam kerja, sekaligus hubungan timbal balik karena

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² *Ibid.*

karena tidak hanya kinerja yang memengaruhi gaji dan bonus, tetapi sistem gaji dan bonus itu sendiri juga memengaruhi kinerja karyawan. Adanya bonus dan insentif menjadi dorongan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab. Karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya karena ingin mendapatkan imbalan yang lebih besar. Dengan demikian, gaji dan bonus tidak hanya sebagai hasil dari kinerja, tetapi juga sebagai faktor yang membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan bersifat berbasis prestasi (*merit system*), sehingga mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara optimal.¹⁰³

Sistem bonus juga memiliki fungsi motivasi yang sangat penting. Adanya perbedaan imbalan berdasarkan kinerja mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, menjaga konsistensi, serta menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan. Bonus tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai pendorong agar karyawan terus memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, kinerja yang rendah akan berdampak pada tidak diperolehnya bonus, berkurangnya jam kerja, hingga meningkatnya pengawasan dan pembinaan oleh manajer. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi posisi karyawan dalam perusahaan jika tidak terjadi perbaikan yang signifikan.¹⁰⁴

Hubungan antara kinerja dan kompensasi juga mencerminkan prinsip keadilan dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang bekerja lebih baik akan memperoleh imbalan yang lebih besar, sehingga tercipta rasa adil dan kepuasan kerja. Hal ini penting untuk menjaga loyalitas karyawan dan mengurangi potensi konflik internal. Dengan demikian, sistem gaji dan bonus yang berbasis kinerja tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, serta kepuasan konsumen. Pada akhirnya, hubungan yang sinergis antara kinerja,

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*

gaji, dan bonus akan membentuk siklus positif yang mendorong peningkatan produktivitas dan keberhasilan usaha *King Fried Chicken* Darussalam secara berkelanjutan.¹⁰⁵

D. Perspektif Konsep *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl* terhadap Kesesuaian Pendapatan dan Bonus pada Kinerja Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam

Konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* merupakan akad pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan imbalan tertentu (*ujrah*). Dalam akad ini, pekerja memberikan tenaga, waktu, dan keterampilannya kepada pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memberikan upah sesuai kesepakatan yang telah ditentukan, dan memberikan hak-hak lainnya yang disepakati dalam akad dan juga hak-hak yang didasarkan UU. Konsep tersebut banyak diterapkan dalam hubungan kerja modern, termasuk pada usaha kuliner yang dikategorikan sebagai *fast food* seperti *King Fried Chicken* di Darussalam.

Dalam sistem kerja yang ditetapkan oleh pihak manajemen KFC Darussalam, telah ditugaskan pihak karyawan sesuai dengan pembagian dan tugas masing-masing, seperti bagian kasir, dapur, pelayanan pelanggan, maupun kebersihan. Sistem kerja yang dilakukan bertujuan untuk menciptakan pembagian tugas yang jelas sehingga setiap karyawan memahami tanggung jawab dan kewajibannya dalam mendukung operasional usaha. Dengan adanya pembagian kerja tersebut, proses pelayanan kepada pelanggan dapat berjalan lebih efektif dan efisien, karena setiap karyawan fokus pada bidang pekerjaan yang telah ditentukan. Selain itu, pembagian tugas ini juga memudahkan pihak manajemen dalam melakukan pengawasan, penilaian kinerja, serta menentukan tingkat produktivitas masing-masing karyawan sebagai dasar dalam pemberian pendapatan maupun bonus kerja. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan dapat

¹⁰⁵ *Ibid.*

berjalan secara teratur, terkoordinasi, dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Sebagai imbalannya, pihak manajemen memberikan pendapatan berupa gaji pokok dan bonus berdasarkan penilaian kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja ini dilakukan melalui pengamatan langsung oleh manajemen terhadap pelaksanaan tugas setiap karyawan selama bekerja. Penilaian tersebut mencakup beberapa aspek, seperti kedisiplinan dalam kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, kualitas dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kecepatan pelayanan kepada pelanggan, kemampuan bekerja sama dengan sesama karyawan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai bidang masing-masing. Hasil penilaian tersebut kemudian menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan pemberian bonus kepada karyawan yang dinilai memiliki kinerja baik dan memberikan kontribusi positif terhadap kelancaran operasional usaha. Dengan demikian, bonus tidak diberikan secara merata, melainkan disesuaikan dengan tingkat kinerja dan pencapaian masing-masing karyawan. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl* karena terdapat unsur pekerjaan, tenaga kerja, pemberi kerja, dan imbalan jasa.

Dalam perspektif fiqh muamalah, akad *ijārah* harus memenuhi beberapa prinsip penting, yaitu adanya kejelasan pekerjaan, kejelasan upah, kejelasan waktu kerja, serta adanya kerelaan kedua belah pihak (*an-tarāḍin*). Kejelasan tersebut bertujuan untuk menghindari unsur *gharar* atau ketidakjelasan yang dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja, bahkan juga menimbulkan ketidakadilan dan tindakan sewenang-wenang yang disebabkan pelanggaran terhadap asas-asas pembentukan akad seperti asas kerelaan (*ar-riḍā*), asas keadilan (*al-‘adālah*), asas kejujuran dan keterbukaan (*aṣ-ṣidq wa al-bayān*), serta asas kepastian hukum (*al-yaqīn*). Apabila salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi, maka hubungan kerja berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di antara para pihak karena hak dan kewajiban tidak dijelaskan secara jelas sejak awal akad.

Oleh karena itu, setiap ketentuan yang berkaitan dengan pekerjaan, besaran upah, mekanisme pemberian bonus, serta standar penilaian kinerja seharusnya disampaikan secara transparan agar tercipta hubungan kerja yang adil, seimbang, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang mengedepankan kemaslahatan serta perlindungan hak bagi pekerja maupun pemberi kerja.¹⁰⁶

Sistem gaji pokok pada *King Fried Chicken* Darussalam pada dasarnya telah memenuhi unsur kejelasan karena nominal gaji dan waktu pembayaran telah diketahui oleh karyawan sejak awal bekerja yang tertuang didalam kontrak kerja. Selain itu, tugas dan tanggung jawab setiap karyawan juga telah dijelaskan sesuai posisi kerja masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi gaji pokok, sistem pendapatan yang diterapkan telah sesuai dengan prinsip dasar *ijārah ‘ala al-‘amāl*.

Persoalan utama dalam sistem pendapatan di *King Fried Chicken* Darussalam terletak pada pemberian bonus berdasarkan kinerja karyawan. Bonus diberikan sebagai tambahan pendapatan di luar gaji pokok dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam menyatakan bahwa sistem penilaian bonus belum dilakukan secara objektif. Ketidakobjektifan tersebut muncul karena tidak adanya indikator penilaian yang jelas dan tertulis seperti penilaian berbasis indikator kinerja, penilaian observasi langsung, penilaian berkala, dan penilaian disiplin kerja. Karyawan hanya mengetahui bahwa bonus diberikan berdasarkan kinerja, tetapi tidak memahami ukuran pasti yang digunakan oleh pihak manajer dan tidak tertuang dalam kontrak kerja. Kondisi tersebut menyebabkan penilaian bonus lebih bergantung pada penilaian subjektif manajer. Ketika bonus diberikan tanpa ukuran yang pasti dan transparan, maka muncul ketidakpastian mengenai alasan seseorang memperoleh bonus lebih besar dibandingkan karyawan lainnya. Kondisi ini berpotensi menimbulkan

¹⁰⁶ Ismail Nawawi, *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), hal. 185.

perselisihan, rasa ketidakpuasan, dan menurunkan rasa keadilan dalam hubungan kerja terhadap masing-masing karyawan.¹⁰⁷

Dalam perspektif konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl*, ketidakjelasan indikator penilaian tersebut dapat mengandung unsur *gharar*, dalam hubungan kerja terjadi ketika pekerja tidak mengetahui secara jelas hak atau mekanisme imbalan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ketika bonus diberikan tanpa ukuran yang pasti dan transparan, maka muncul ketidakpastian mengenai alasan seseorang memperoleh bonus lebih besar dibandingkan karyawan lainnya. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perselisihan, rasa ketidakpuasan, dan menurunkan rasa keadilan dalam hubungan kerja.

Selain persoalan ketidakobjektifan penilaian, *problem* lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah tidak adanya akad atau perjanjian bonus secara jelas di awal kontrak kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan *King Fried Chicken* Darussalam, kontrak kerja yang diberikan kepada karyawan hanya menjelaskan mengenai gaji pokok, jam kerja, dan aturan umum pekerjaan. Sementara itu, ketentuan mengenai bonus tidak dijelaskan secara rinci, baik mengenai syarat memperoleh bonus, mekanisme penilaian, maupun kemungkinan besar bonus yang akan diterima. Akibatnya, bonus hanya dipahami sebagai kebijakan tambahan dari pihak manajer yang dapat diberikan sewaktu-waktu sesuai pertimbangan manajer itu sendiri.

Dalam konsep *ijārah*, setiap bentuk imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan sebaiknya dijelaskan sejak awal akad agar tercipta kejelasan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Kejelasan tersebut penting untuk menjaga prinsip *an-tarādīn* atau kerelaan kedua belah pihak dalam akad kerja. Jika bonus dijadikan bagian dari sistem kompensasi kerja, maka mekanisme dan syarat pemberiannya seharusnya dijelaskan sejak awal agar tidak menimbulkan ketidakjelasan dan perselisihan di kemudian hari. Namun, apabila bonus hanya

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan Muhammad Rizki, Karyawan *King Fried Chicken* Darussalam divisi *service*, di Outlet *King Fried Chicken* Darussalam tanggal 26 April 2026.

diposisikan sebagai bentuk penghargaan tambahan di luar akad utama, maka bonus dapat dikategorikan sebagai bentuk *tabarru'* atau pemberian sukarela dari perusahaan kepada karyawan.¹⁰⁸

Selain itu, persoalan lain yang menjadi problem dalam sistem bonus di *King Fried Chicken* Darussalam adalah tidak adanya akad atau perjanjian bonus secara jelas di awal kontrak kerja. Dalam kontrak kerja, yang dijelaskan hanya mengenai gaji pokok dan aturan kerja umum, sedangkan mekanisme bonus tidak dicantumkan secara rinci. Akibatnya, bonus hanya dipahami sebagai kebijakan tambahan dari pihak manajer, bukan sebagai hak yang telah disepakati bersama sejak awal akad kerja berlangsung.

Padahal, dalam prinsip *ijārah*, segala bentuk imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan sebaiknya dijelaskan sejak awal akad agar tercipta kerelaan kedua belah pihak (*an-tarāḍin*). Jika bonus dijadikan bagian dari kompensasi kerja, maka mekanisme pemberian, syarat memperoleh bonus, serta kemungkinan besarannya perlu dijelaskan secara terbuka kepada karyawan. Kejelasan tersebut penting agar tidak menimbulkan perselisihan dan kesalahpahaman di kemudian hari.¹⁰⁹

Dengan demikian, Dari perspektif konsep *Ijārah 'ala al-'amāl*, sistem pendapatan di *King Fried Chicken* Darussalam pada dasarnya telah memenuhi unsur akad kerja karena adanya pekerjaan dan imbalan yang jelas berupa gaji. Akan tetapi, pada aspek bonus masih ditemukan beberapa kelemahan, terutama terkait ketidakjelasan indikator penilaian dan tidak adanya kesepakatan bonus secara rinci di awal kontrak kerja.

¹⁰⁸ Muhammad Yazid, *Ekonomi Islam*, (Surabaya: Imtiyaz, 2017), hal. 158.

¹⁰⁹ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2018), hal.

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Keberhasilan kinerja karyawan *King Fried Chicken* Darussalam dinilai berdasarkan kontribusi kerja karyawan terhadap kelancaran operasional dan peningkatan pemasukan usaha. Penilaian tersebut meliputi kedisiplinan, kemampuan melayani pelanggan, menjaga kualitas produk, ketepatan waktu, kerja sama tim, serta kemampuan mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik memberikan dampak terhadap meningkatnya kepuasan pelanggan dan pendapatan usaha ayam goreng tersebut.
2. Relasi antara penetapan pendapatan dan bonus dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaji pokok diberikan berdasarkan kontrak kerja dan dibayarkan secara tetap sesuai kesepakatan awal. Sementara itu, bonus diberikan sebagai tambahan pendapatan yang bersifat kondisional berdasarkan kinerja, seperti pencapaian target penjualan, lembur, kedisiplinan, dan kontribusi kerja terhadap operasional usaha. Namun, penelitian menemukan masih adanya ketidakjelasan mengenai ukuran target dan mekanisme pemberian bonus karena tidak dijelaskan secara rinci kepada karyawan dalam kontrak kerja, sehingga menimbulkan perbedaan persepsi di kalangan karyawan terkait kesesuaian bonus dengan beban kerja yang dijalankan.
3. Dalam perspektif konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl*, sistem pendapatan dan bonus yang diterapkan pada *King Fried Chicken* pada dasarnya telah memenuhi rukun dan syarat akad kerja, karena terdapat kesepakatan kerja, jenis pekerjaan yang jelas, serta adanya imbalan atas jasa yang diberikan. Akan tetapi, pada aspek bonus dan pemberian bonus, pelaksanaannya belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan

dan transparansi, terutama pada aspek kejelasan bonus, proporsionalitas beban kerja dengan imbalan, serta kepastian standar penilaian kinerja.

B. Saran

1. Kepada pihak manajemen *King Fried Chicken* Darussalam, disarankan untuk meningkatkan transparansi sistem penilaian kinerja, dengan menetapkan indikator yang jelas, terukur, dan diketahui oleh seluruh karyawan juga diperlukan adanya standarisasi penilaian kinerja yang objektif oleh manajer terhadap karyawan *King Fried Chicken* Darussalam.
2. Pihak manajemen perlu menjelaskan mekanisme bonus sejak awal akad agar terhindar dari *gharar*, menetapkan kesepakatan tambahan upah untuk pekerjaan atau jam kerja ekstra sesuai prinsip *an-tarāḍin*, serta memastikan pembayaran gaji dan bonus tepat waktu sebagai bentuk keadilan dalam konsep *ijārah*.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih mendalam sistem penetapan pendapatan dan bonus pada kinerja karyawan dengan cakupan objek penelitian yang lebih luas atau menggunakan pendekatan komparatif antar usaha sejenis, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas, transparansi, dan keadilan sistem pemberian upah dalam akad *Ijārah ‘ala al-‘amāl*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman al-Jaziri, *Al-Fiqh 'alā al-Mazāhib al-Arba'ah*, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2003.
- Abu Ya'l, *Musnad Abu Ya'la*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2006.
- Ahmad, Amrullah, *Ilmu Fiqih Muamalah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2014.
- Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maram*, Jakarta: Darul Haq, 2014.
- Al-Qur'an Online, "Surah Al-Baqarah Ayat 233," Diakses melalui <https://quran.nu.or.id> pada 28 Desember 2025.
- Al-Qur'an Online, "Surah Al-Qasas Ayat 26," Diakses melalui <https://quran.nu.or.id> pada 28 Desember 2025.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Arda Siska, Yufi Wiyos Rini Masykuroh, dan Yusika Sumanto. "Sistem Pengupahan Pekerja...", *Kartika: Jurnal Studi Keislaman*, Vol. 5, No. 3, 2025.
- Asyari, Edwar Ibrahim, dan Rosniar, "Pendapatan Mazhab Syafi'i dan Hanafi...", *Jurnal Studi Islam*, Vol. 1, No. 2, 2024.
- Ascarya. *Akad dan Produk Bank Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Balai Pustaka, 2016.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Pelajar*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. *Fatwa No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Ijarah*.
- Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Dina Mardiana, Rika Rosdiana, dan Ginan Wibawa, "Implementasi Akad Ijarah...", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2022.
- Fentil Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2020.
- Gary Dessler, *Human Resource Management*. Pearson Education, 2017.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

Hasbi Ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, Jakarta: Bulan Bintang, 2000.

John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 1995.

Kbbi.web.id, "Arti Kata Kinerja." Diakses melalui <https://kbbi.web.id/kinerja> pada 18 Juni 2025.

Kbbi.web.id, "Arti Kata Pendapatan." Diakses melalui <https://kbbi.web.id/pendapatan> pada 18 Juni 2025.

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.

Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2013.

Muhammad, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Muhammad Nazir, *Metodologi Penelitian*, Bandung: Raja Grafindo Persada, 1999.

Muhammad Yunus, Ahmad Hasan Ridwan, dan Atang Abdul Hakim, "Produk Al-Ijarah...". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2023.

Oni Sahroni dan Muhammad Syafii Antonio, *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani, 2009.

Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.

Recky, Nazarudin, dan Asniati Bindas, "Pengaruh Pengembangan Karir...". *Jurnal Ekonomi Islam*, 2022.

Rozalinda, *Fiqh Muamalah dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Beirut: Dār al-Fikr.

Sisca Septiani dkk, *Manajemen Kompensasi*, Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2023.

Sugiyono, *Metode Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, Jakarta: Sinar Baru Algensindo, 2017.

T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1994.

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

Wawancara dengan Muhammad Abdikaramallah, Manajer King Fried Chicken Darussalam, 23 April 2026.

Wawancara dengan Muhammad Rizky, Karyawan King Fried Chicken Darussalam divisi service, 26 April 2026.

Wahbah az-Zuhaili. *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*. Damaskus: Dār al-Fikr.



Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 5123/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 dilingkungan 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):
- Prof. Dr. Muhammad Maulana, S.Ag. M.Ag. Sebagai Pembimbing I
 - Yuhannibar, M.Ag. Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i):
- Nama : Muhammad Daffa Junika
NIM : 220102144
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Sistem Penetapan Pendapatan dan Bonus Pada Kinerja Karyawan King Fried Chicken Darussalam Menurut Konsep Ujrah Pada Akad Ijarah ALA Al-Amal
- KEDUA :** Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA :** Pembiayaan alikat 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.



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**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : 1452/Un.08/FSH.I/PP.00.9/04/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

King Fried Chicken Darussalam

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220102144

Nama : MUHAMMAD DAFFA JUNIKA

Program Studi/Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Alamat : Jalan Rahmat No.32 - Tepi air

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 ***SISTEM PENETAPAN PENDAPATAN DAN BONUS PADA KINERJA KARYAWAN KING FRIED CHICKEN DARUSSALAM MENURUT KONSEP UJRAH PADA AKAD IJ'RAH 'AL? AL-'AM?L***

Banda Aceh, 30 April 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Hasnul Arifin Melayu, M.A., Ph.D.

NIP. 197111251997031002

Berlaku sampai : 30 Juni 2026

Lampiran 3 Protokol Wawancara

Judul Skripsi: Sistem Penetapan Pendapatan dan Bonus Pada Kinerja Karyawan
King Fried Chicken Darussalam Menurut Konsep *Ujrah* Pada Akad
Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl

Tempat : Darussalam, Banda Aceh

Narasumber : Manajer *King Fried Chicken* Darussalam, Karyawan Bagian Kasir
& Service *King Fried Chicken* Darussalam

Daftar Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan
1	Bagaimana sistem penetapan pendapatan karyawan yang diterapkan di King Fried Chicken Darussalam, dan apakah sistem tersebut sudah ditentukan sejak awal akad kerja atau berubah sesuai kondisi usaha?
2	Indikator apa saja yang digunakan oleh pihak manajemen dalam menilai kinerja karyawan, misalnya dari segi kecepatan kerja, pelayanan kepada pelanggan, atau kedisiplinan?
3	Bagaimana proses penilaian kinerja karyawan dilakukan, apakah dilakukan secara harian, mingguan, atau bulanan, serta siapa yang bertanggung jawab melakukan penilaian tersebut?
4	Bagaimana bentuk pencatatan atau dokumentasi kinerja karyawan, apakah menggunakan sistem tertulis, aplikasi, atau hanya berdasarkan pengamatan langsung oleh atasan?
5	Bagaimana sistem pemberian bonus kepada karyawan, dan apakah bonus tersebut diberikan secara tetap atau tergantung pada pencapaian tertentu seperti target penjualan?
6	Jenis kinerja seperti apa saja yang bisa mendapatkan bonus, misalnya mencapai target penjualan, kerja lembur, atau membantu tugas di luar tanggung jawab utama?

7	Bagaimana prosedur pemberian bonus kepada karyawan, mulai dari penilaian kinerja hingga proses pembagian bonus tersebut?
8	Apakah terdapat kriteria atau syarat tertentu yang harus dipenuhi karyawan untuk mendapatkan bonus, dan apakah kriteria tersebut telah disampaikan sejak awal?
9	Siapa pihak yang menentukan dan memverifikasi kelayakan karyawan dalam menerima bonus, apakah langsung oleh manajer atau ada sistem tertentu?
10	Bagaimana mekanisme penentuan besaran pendapatan dan bonus yang diterima karyawan, apakah berdasarkan persentase, jumlah tetap, atau pertimbangan lain?
11	Bagaimana ketepatan waktu pembayaran gaji dan bonus kepada karyawan, apakah selalu tepat waktu atau pernah mengalami keterlambatan?
12	Apakah karyawan pernah mengalami keterlambatan dalam menerima gaji atau bonus, dan bagaimana tanggapan pihak manajemen terhadap hal tersebut?
13	Faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya keterlambatan atau ketidaksesuaian dalam pembayaran pendapatan dan bonus karyawan?
14	Apakah sistem pendapatan dan bonus yang diterapkan saat ini sudah memberikan kepastian hak bagi karyawan sesuai dengan kesepakatan kerja?
15	Bagaimana pengaruh sistem pemberian pendapatan dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja?
16	Apakah besaran upah atau gaji telah disepakati secara jelas sejak awal akad kerja antara karyawan dan pihak manajemen?
17	Apakah jenis pekerjaan dan tanggung jawab karyawan telah dijelaskan secara rinci dalam perjanjian kerja?

Lampiran 4 Dokumentasi



Dokumentasi wawancara dengan Muhammad Rizki, Karyawan King Fried Chicken Darussalam divisi Service.



Dokumentasi wawancara dengan Muhammad Abdikaramallah, Manajer King Fried Chicken Darussalam