

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN
DALAM PERPSEKTIF KONSEP *IJARAH* DALAM FIKIH MUAMALAH
(Suatu Penelitian pada Karyawati Matahari Depstore TBK Kota Banda
Aceh)**

SKRIPSI



Diajukan oleh:

LISNA SAFARNI

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

NIM: 121309921

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM – BANDA ACEH
2017 M /1438 H**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM
PERSPEKTIF KONSEP *IJARAH* DALAM FIKIH MUAMALAH
(Studi Kasus pada Karyawati Matahari Depstore TBK Kota Banda Aceh)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syariah dan Hukum UIN AR-RANIRY Darussalam
Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S.1)
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

Lisna Safarni

Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah
Nim: 121309921

Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,



Dr. Khairani, S.Ag., M.Ag
NIP: 197312242000032001

Pembimbing II



Yenny Sri Wahyuni, M.H
NIP: 198101222014032001

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN
DALAM PERSPEKTIF KONSEP IJARAH DALAM FIKIH MUAMALAH
(Suatu Penelitian pada Karyawati Matahari Depstore TBK Kota Banda Aceh)**

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syaria'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan
Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Hukum Islam

Pada Hari/Tanggal :

Jumat, 28 Juli 2017 M
4 Zulqaidah 1438 H

Di Darussalam-Banda Aceh

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



Dr. Khairani, S.Ag., M.Ag
NIP.197312242000032001

Sekretaris,



Yenny Sri Wahyuni, M.H
NIP.198101222014032001

Penguji I,



Dr. EMK. Alidar, S.Ag., M.Hum
NIP. 197406261994021003

Penguji II,



Dr. Irwansyah, S. Ag., M. Ag
NIP. 197611132014111001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syaria'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry,
Darussalam-Banda Aceh



Dr. Khanuddin, S.Ag., M.Ag
NIP. 197309141997031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Lisna Safarni
NIM : 121309921
Prodi : HES
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan 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 Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 25 Juli 2017

Yang Menyatakan



(Lisna Safarni)

ABSTRAK

Nama : Lisna Safarni
NIM : 121309921
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Judul : Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah (Suatu Penelitian pada Karyawan Matahari Depstore TBK Kota Banda Aceh)
Tanggal Munaqasyah : 28 Juli 2017
Tebal Skripsi : 64 Halaman
Pembimbing 1 : Dr. Khairani, S.Ag., M.Ag
Pembimbing 2 : Yenny Sri Wahyuni, M.H
Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan, *Ijarah*.

Manusia adalah makhluk yang tidak bisa hidup sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain, oleh karena itu manusia dituntut untuk saling tolong-menolong dan saling bekerja sama. Dalam hal memperkerjakan orang lain, Islam melalui konsep *ijarah* secara tegas mengatur tentang keharusan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. yang terjadi hari ini adalah sebaliknya, dimana sangat sering terjadi pengabaian terhadap tenaga kerja seperti yang terjadi di Matahari Depstore Banda Aceh. Pertanyaan penelitian dalam skripsi ini adalah *Pertama*, bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Matahari Depstore Banda Aceh ?. *Kedua*, Bagaimanakah tinjauan konsep *ijarah* dalam Fikih Muamalah terhadap perlindungan hukum kepada tenaga kerja perempuan di Matahari Depstore Banda Aceh ?. metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Matahari Depstore ditinjau kedalam beberapa aspek yaitu bentuk dan sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat dan cuti dari aspek-aspek tersebut terdapat beberapa permasalahan yaitu, kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, apabila terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit tidak diobati, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tidak jelas dan tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian Matahari terhadap jadwal ibadah shalat para karyawan. Dalam praktiknya terdapat banyak pertentangan dan ketidaksesuaian perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan khususnya jika ditinjau menurut prinsip-prinsip *Ijarah* dalam Fikih Muamalah, ketidaksesuaian itu terdapat dalam beberapa aspek yaitu: kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, jikalau terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit tidak diizinkan untuk pulang, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tanpa sepengetahuan karyawan dan

pengabaian Matahari terhadap jadwal shalat para karyawan. Saran kepada Matahari Depstore adalah untuk selalu memenuhi hak pekerja, dan kepada pekerja untuk memenuhi kewajibannya.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Syariah dan Hukum Prodi Hukum Ekonomi Syariah (HES) Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh. Salawat beserta salam kepada junjungan umat, Nabi Muhammad SAW yang telah merubah peradaban sehingga dipenuhi dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini berjudul **“Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perspektif Konsep Ijarah dalam Fikih Muamalah (Studi Kasus pada Karyawan dan Karyawati Matahari Depstore Kota Banda Aceh)”** yang disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) di Prodi Hukum Ekonomi Syariah.

Suatu realita, bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Demikian pula dalam penulisan karya ini, telah banyak pihak yang membantu penulisan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada Ibu Dr. Khairani, S.Ag., M.Ag, selaku pembimbing I dan Ibu Yenny Sriwahyuni, M.H selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, bantuan, ide, pengarahan dan waktu yang tak terhingga dari sejak awal penulisan karya ini sampai dengan selesai. Terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum, Bapak Bismi Khalidin, M.Si, selaku ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan Bapak Edi Darmawijaya, S.Ag., M.Ag, selaku Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah, serta Bapak M.Iqbal, Bapak Faisal dan Kak Musfirah yang telah membantu penulis hingga dapat menyelesaikan semua urusan perkuliahan dalam batas waktu yang sewajarnya. Terima kasih kepada Dr. Emk. Alidar, S. Ag., M. Hum, selaku pembimbing akademik yang telah memberi bimbingan kepada

penulis, serta semua dosen dan asisten yang mengajarkan membekali penulis dengan ilmu sejak semester pertama hingga akhir.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya dan tak terhingga kepada Ayahanda Safwan dan Ibunda Nurlaila tercinta yang telah bersusah payah membesarkan ananda serta tak pernah putus memberikan kasih sayang dan dukungannya, baik secara materi maupun doa. kepada Abang-abang tercinta Edi Saputra, Fahrul Rizal, Ridha Hidayatullah dan Zulfadli yang ikut mendukung dan memotivasi. Serta untuk seluruh keluarga besar lainnya yang juga memotivasi penulis dan memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih sangat banyak kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu saran dan kritikan yang membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penulisan karya ilmiah ini. Semoga tulisan yang sederhana ini dapat menambah khazanah ilmu bagi penulis dan teman-teman lain. Semoga karya ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. Bermanfaat kepada seluruh pembaca. Hanya kepada Allah penulis memohon perlindungan dan pertolongan. *Amīnya Rabbal ‘Alamīn...*

Banda Aceh, 15 Juli 2017

Penulis

Lisna Safarni

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Konsonan

Arab	Transliterasi	Arab	Transliterasi
ا	Tidak disimbolkan	ط	T
ب	B	ظ	Z
ت	T	ع	'
ث	Ṣ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Z\	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	Ṣ	ي	Y
ض	Ḍ		

2. Konsonan

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	a
◌ِ	<i>Kasrah</i>	i
◌ُ	<i>Dammah</i>	u

b. **Vokal Rangkap**

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	<i>Fathah</i> dan ya	ai
وَ	<i>Fathah</i> dan wau	au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
أ / يَ	<i>Fathah</i> dan alifatau ya	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta *marbutah* ada dua.

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

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

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah / al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulissepertiabiasatanpatransliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnyaditulissesuaikaidahpenerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulismenurutejaanBahasaIndonesia, sepertiMesir, bukan Misr; Beirut, bukanBayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudahdipakai (serapan) dalamkamusbahasaIndonesiatidakditanliterasikan. Contoh : Tasauf, bukanTasawuf.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
TRANSLITERASI	vii
DAFTAR LAMPIRAN	x
DAFTAR ISI	xi
BAB SATU: PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Penjelasan Istilah	6
1.5 Kajian Kepustakaan	9
1.6 Metode Penelitian	11
1.7 Sistematika Pembahasan	15
BAB DUA: LANDASAN TEORITIS TENTANG KONSEP IJARAH DALAM FIKIH MUAMALAH	
2.1 Pengertian <i>Ijarah</i>	17
2.2 Landasan Hukum <i>Ijarah</i>	20
2.3 Macam-Macam <i>Ijarah</i> dan Hukumnya	25
2.4 Syarat-Syarat <i>Ijarah</i>	29
2.5 Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konsep <i>Ijarah</i>	31
BAB TIGA: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERSPEKTIF KONSEP IJARAH DALAM FIKIH MUAMALAH	
3.1. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian	42
3.2. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja di Matahari Depstore Banda Aceh	46
3.3. Tinjauan Konsep <i>Ijarah</i> dalam Fikih Muamalah terhadap Perlindungan Hukum Kepada Tenaga Kerja di Matahari Depstore Banda Aceh	52
BAB EMPAT: PENUTUP	
4.1. Kesimpulan	60
4.2. Saran	61

DAFTAR KEPUSTAKAAN	63
RIWAYAT HIDUP PENULIS	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xiii

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Secara alami manusia akan terdorong untuk mencurahkan tenaga untuk menghasilkan harta yang bisa digunakan untuk menyambung hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu sangat beragam dan tidak mungkin terpenuhi dengan mengisolasi diri dari sesamanya, karena itu dalam kehidupan seseorang dalam masyarakat (*society*) akan terjadi saling menukar hasil tenaganya dengan tenaga orang lain. Atas dasar inilah maka individu yang hidup dalam masyarakat akan mencurahkan tenaganya dalam rangka menghasilkan harta untuk bisa langsung dihabiskan dan ditukar, bukan sekedar menghabiskan tenaganya secara langsung sebab kebutuhannya banyak dan dia membutuhkan harta yang tidak dia miliki serta membutuhkan pemenuhan dari tenaga orang lain secara langsung, misalnya pendidikan dan kesehatan.¹

Seberapapun kuat dan perkasanya seseorang, tenaga yang dihasilkan tidak akan mungkin cukup untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya bagaimanapun bentuk dan ragamnya, karena manusia adalah makhluk yang memiliki

¹Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Terj: Hafidz Abd. Rahman),(Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012), hlm. 103.

keterbatasan yang memang tidak mungkin memenuhi semua kebutuhannya dengan tenaga tertentu, melainkan harus bergantung pada tenaga orang lain.²

Konsep keterpakasaan menuntut manusia sebagai makhluk sosial yang tidak bisa untuk hidup sendiri dan membutuhkan bantuan dari orang lain berupa tenaga dan waktu, oleh karena itu dalam Islam timbul satu aturan transaksi kerjasama yang dikenal dengan *Ijarah* yaitu transaksi jual beli jasa dan manfaat yang mengatur tentang hak dan kewajiban serta perlindungan hukum terhadap berbagai pihak termasuk kepada pekerja.³

Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia dituntut untuk bekerja dan berusaha, baik bekerja pada orang lain ataupun membuka usahanya sendiri. Secara ekonomis orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan atau uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai dan dipandang lebih terhormat oleh masyarakat daripada orang yang tidak memiliki pekerjaan.

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia yang telah di atur dalam Undang-Undang No. 39

²*Ibid.*

³Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta : Amzah, 2013), hlm. 316.

Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi manusia. bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.⁴

Dalam beberapa literatur tentang konsep *Ijarah* terdapat aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja, diantaranya, perlindungan yang berhubungan dengan bentuk dan sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat dan cuti. keseluruhan aspek-aspek tersebut harus terpenuhi secara manusiawi dan Islami sehingga tercipta sebuah perlindungan hukum yang efektif untuk mensejahterakan pekerja.

Selain itu konsep *Ijarah* secara gamblang merumuskan berbagai aturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, seperti memenuhi upah, memberikan upah dengan segera, upah sesuai dengan kualitas kerja, pembebanan kerja sesuai dengan kemampuan, pemberian istirahat dan cuti yang cukup, pemberian keleluasaan untuk beribadah dan aturan-aturan lainnya yang menjamin keterpenuhan hak-hak para pekerja.

Allah SWT sudah menciptakan siang dan malam dimana siang waktunya bekerja untuk mendapatkan karunia dari-Nya sedangkan pada waktu malam hari untuk beristirahat.⁵ Untuk menjaga kesehatan tubuh agar terhindar dari berbagai macam penyakit yang keesokan harinya bisa mencari nafkah untuk keluarganya.

⁴Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta : Bhayangkara 1968), hlm. 45

⁵QS. Al-Qashash, Ayat 73

Dalam memenuhi keperluan dan kebutuhan untuk kehidupan sehari-hari tidak semua pekerjaan bisa dilakukan oleh seseorang baik itu karena keterbatasan waktu maupun keahlian, oleh karena itu dia membutuhkan orang untuk dijadikan sebagai pekerja yang diberikan gaji kepada pekerja tersebut, terjadilah transaksi saling menguntungkan antara kedua belah pihak tersebut.

Ironisnya, fenomena dewasa ini tidak semua konsep dan aturan tentang sewa-menyewa jasa ini dilaksanakan sepenuhnya, sangat banyak poin-poin yang terabaikan, salah satunya dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja yang masih sangat jauh dari harapan, sehingga kejadian-kejadian pengabaian terhadap tenaga kerja baik dalam lingkup Lokal, Nasional maupun International masih sering dan kerap terjadi.

Fenomena pengabaian terhadap perlindungan hukum kepada tenaga kerja juga terjadi di sekeliling kita misalnya di Matahari Dept. Store Tbk . Berdasarkan data awal yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan karyawan dan karyawan di Matahari Dept. Store Tbk, banyaknya dari karyawan dan karyawan yang menyatakan keberatan dengan peraturan yang tertuang di dalam kontrak antara perusahaan dengan para pekerja, dengan dasar untuk memenuhi kebutuhan para karyawan menyetujui kontrak yang di berikan oleh pihak perusahaan, setiap poin yang tertuang dalam kontrak merupakan ketentuan yang dibuat oleh pihak perusahaan tanpa mempertimbangkan pendapat para karyawan dan karyawan.

Waktu kerja bagi karyawan dan karyawan terbagi kepada dua *shift* kerja, *shift* pertama dari jam 08.00 WIB sampai dengan jam 17.00 WIB , dan *shift* kedua di mulai dari jam 16.00 sampai dengan jam 22.00 WIIB. Dengan landasan

keterpaksaan para karyawan/pekerja menyetujui kontrak kerja untuk waktu yang ditetapkan. Untuk menarik para konsumen pihak perusahaan mengharuskan para pekerja untuk mematuhi prosedur kerja perusahaan, adapun prosedur kerja bagi karyawan/pekerja ditetapkan oleh pihak perusahaan secara sepihak, dengan ketentuan di haruskan untuk melayani para konsumen dengan sikap ramah, memberikan senyuman, serta berpenampilan menarik.

Adapun di antara peraturan yang dirasa paling berat dan mengikat bagi karyawan/pekerja adalah para karyawan dan karyawan/pekerja tidak dibenarkan untuk duduk selama jam kerja yaitu dari jam 08:00 sampai dengan 17:00 dan dari 16:00 sampai dengan 18:00 WIB, dengan alasan kedisiplinan kerja, para karyawan/pekerja diharuskan selalu bersikap siap untuk melayani para konsumen, dengan pertimbangan kondisi fisik seorang wanita yang lemah berbeda dengan fisik seorang pria seharusnya pihak perusahaan memberikan keringanan atas dasar berbagai pertimbangan bagi para karyawan/pekerja. Disamping sistem kerja yang sangat memberatkan, dan jam kerja yang kurang sesuai dengan seorang karyawan/pekerja membuat tidak betahnya para pekerja di perusahaan tersebut.

Dengan latar belakang tersebut penulis tertarik mengkaji permasalahan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja secara mendalam dan memberikan gambaran tentang mekanisme pelaksanaan **“Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Konsep Ijarah dalam Fikih Muamalah (Studi Kasus pada Karyawan dan Karyawan/pekerja Matahari Deptstore TBK Kota Banda Aceh)”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Matahari depstore Banda Aceh ?
2. Bagaimanakah Tinjauan Konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah terhadap Perlindungan hukum kepada tenaga kerja perempuan di Matahari depstore Banda Aceh ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berpijak dari latar belakang masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Matahari depstore Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah terhadap perlindungan hukum kepada tenaga kerja perempuan di Matahari depstore Banda Aceh.

1.4. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman dalam memahami istilah yang terdapat dalam skripsi ini dengan judul **Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perspektif Konsep Ijarah dalam Fikih Muamalah (Studi Kasus pada Karyawati Matahari Deptstore TBK Kota Banda Aceh)**, maka perlu kiranya dijelaskan pengertian dari istilah-istilah yang terdapat dari judul tersebut. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah:

1.4.1. Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang ditambahkan dengan awalan per dan akhiran –an. Dalam kamus bahasa Indonesia yang dimaksud dengan kata lindung adalah; menempatkan dirinya dibawah (dibalik, dibelakang) sesuatu supaya jangan kelihatan, ataupun bernaung. Sedangkan jika kata perlindungan adalah; perbuatan (hal) melindungi, pertolongan (penjagaan dsb).⁶

Sedangkan kata hukum berasal dari bahasa Arab dan merupakan bentuk tunggal. Kata jamaknya adalah ”*al-Ahkam*”, yang selanjutnya diambil alih dalam bahasa Indonesia menjadi “Hukum”. Di dalam pengertian hukum terkandung pengertian bertalian erat dengan pengertian yang dapat melakukan paksaan.⁷ Hukum menurut Prof.Dr.P.Borst ialah merupakan peraturan atau norma yaitu petunjuk atau pedoman hidup yang wajib ditaati oleh manusia.

Perlindungan hukum yang penulis maksud dalam penulisan skripsi ini adalah perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu, segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup.⁸

⁶Poerwadarminta. W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm. 600.

⁷R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2008) hlm. 24.

⁸Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta : Bhayangkara 1968), hlm. 45

1.4.2. Pekerja Perempuan

Pekerja berasal dari kata kerja yang berarti perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil, hal pencarian nafkah.⁹ Sedangkan kerja dalam arti luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal – hal yang berkaitan dengan keduniaan atau keakhiratan.¹⁰ Dan Pekerja Perempuan adalah Perempuan yang bekerja. Dan juga bisa diartikan perempuan dewasa yang melakukan sesuatu kegiatan dan bertujuan untuk mendapatkan hasil.

1.4.3. Perspektif

Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda dan lain-lain pada permukaan yang mendarat sebagaimana yang terlihat oleh mata, sudut pandang, pandangan.¹¹

1.4.4. Ijarah

Ijarah secara bahasa didefinisikan sebagai upah, sewa, jasa, atau imbalan. *Al-ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain.¹²

⁹Sulhan Yashin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amanah, 1997), hlm. 287.

¹⁰Abdul Aziz Alkhayyah, *Etika Bekerja Dalam Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 1994) hlm. 13.

¹¹Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1989), hlm. 67.

¹²Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

1.4.5. Fikih Muamalah

Fikih Muamalah terdiri dari dua kata yaitu Fikih dan Muamalah Fikih secara etimologi berarti paham yang mendalam. Sedangkan secara terminologi berarti Ilmu tentang hukum-hukum syara' yang bersifat amaliah yang digali dan dirumuskan dari dalil-dalil tafsili.¹³ Sedangkan Fikih Muamalah secara terminologi didefinisikan sebagai hukum-hukum yang berkaitan dengan tindakan hukum manusia dalam persoalan keduniaan. Misalnya, dalam persoalan jual beli, utang piutang, kerjasama dagang, perserikatan, kerjasama penggarapan tanah dan sewa menyewa.¹⁴

1.5. Kajian Kepustakaan

Kegiatan penelitian selalu bertitik tolak dari pengetahuan yang sudah ada, pada umumnya semua ilmuwan akan memulai penelitiannya dengan cara menggali apa yang sudah dikemukakan atau ditemukan oleh ahli-ahli sebelumnya.

Penelitian-penelitian yang secara tidak langsung berkenaan dengan permasalahan perlidungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perspektif *Ijarah* dalam Fikih Muamalah adalah Skripsi Khoirul Umam tentang *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Pekerja Perempuan (Studi Pasal 187 Undang-Undang NO.13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan)*, pertanyaan penelitian dalam skripsi

¹³ Amir Syarifudin, *Ushul Fiqih*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), hlm. 35.

¹⁴ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm.vii.

ini adalah bagaimanakah pandangan Islam terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dalam pasal 187 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dokumenter. Hasil dari penelitian ini adalah didalam hukum pidana Indonesia pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dikategorikan tindak pidana yang berujung pada pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama adalah 12 bulan dan denda paling sedikit adalah Rp 10.000.000 dan paling banyak adalah Rp 100.000.000. menurut hukum pidana Islam pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dijatuhi hukuman ta'zir.

Skripsi ACH.Syaifullah tentang *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Luar Negeri Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif* membahas tentang bagaimanakah perlindungan tenaga kerja wanita di luar negeri menurut hukum islam dan hukum positif. Dan dua pandangan tersebut perlindungan manakah yang lebih aman terhadap TKW. Metode yang digunakan adalah analisis deduktif komparatif. Hasil penelitiannya adalah bahwa secara konseptual perlindungan tenaga kerja perempuan terfokus pada hak-hak nya dan asas kontrak kerjanya. Terdapat persamaan dan perbedaan dalam huku Islam dan hukum positif. pada akhirnya, penulis menemukan konsep perlindungan yang lebih aman. Yaitu konsep mahram bagi tenaga kerja wanita dan dijadikan sebagai icon proteksi. Pada ranah yang lain penulis menemukan konsep perlindungan konvensi Buruh Migran, ternyata lebih mendekati konsep perlindungan yang ditawarkan hukum Islam dengan mahramnya.

Skripsi Dewi Saputra tentang *wanita bekerja dengan pola shift malam dalam tinjauan hukum islam* membahas tentang batasan-batasan wanita bekerja dalam tinjauan hukum islam dan hukum wanita bekerja pada jam kerja malam (shift night) dalam tinjauan hukum islam. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Selanjutnya data dianalisis menggunakan komparasi antara fakta wanita bekerja pada *Shift* malam dan tinjauan hukum Islam. Hasil analisis selanjutnya dideskripsikan. Hasil penelitian dari skripsi ini menunjukkan bahwa wanita bekerja pada *Shift* malam dari segi faktanya tidak sesuai dengan hukum Islam. Sedangkan dari segi hukumnya haram, keharaman ini hanya berlaku bagi seorang tenaga kerja wanita yang menimbulkan mudharat bagi kehormatan dan agamanya. Namun tidak berlaku bagi pekerja wanita yang tidak mengalaminya. Kemudian, diperoleh rekomendasi bahwa pekerjaan wanita hendaknya disesuaikan dengan fitrah dan kemampuan fisiknya.

1.6. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan, untuk mencapai tingkat ketelitian, jumlah dan jenis yang dihadapi. Metode adalah suatu cara atau jalan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan alat-alat tertentu.¹⁵

¹⁵Sutrisno Hadi, *Metode Penelitian Hukum*, (Surakarta:UNS Press, 1989), hlm. 4.

Metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah deskriptif analisis¹⁶, yaitu metode yang bertujuan membuat deskriptif, memaparkan bahan yang ada dan mengalisis gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dan penelitian kepustakaan (*Library Research*) penelitian lapangan adalah penelitian yang langsung terjun ke lapangan tempat meneliti untuk mendapatkan data primer dengan melakukan wawancara dan observasi. sedangkan penelitian kepustakaan (*library reseacrh*) adalah penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan menelaah berbagai dokumen kepustakaan baik berupa buku (kitab), jurnal, surat kabar atau tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan skripsi.

1.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek kajian, baik itu data primer maupun data sekunder, penulis menggunakan tehnik pengumpulan data secara studi kepustakaan, wawancara dan observasi penjelasanya adalah sebagai berikut :

¹⁶Muhammad Nazir, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghailia Indonesia, 1999), hlm. 63.

1. Studi kepustakaan

Studi Kepustakaan (*library research*) adalah teknik pengumpulan data dengan jalan membaca, mencatat, mengkaji, serta mempelajari sumber-sumber tertulis, penulis mengumpulkan data dengan cara mempelajari buku-buku hukum, buku-buku fiqh wanita, dan data internet yang erat dengan permasalahan yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancarai untuk meminta keterangan atau pendapat tentang suatu hal yang berhubungan dengan masalah penelitian.¹⁷ Wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara yang terstruktur, yaitu wawancara secara terencana yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.¹⁸ Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak karyawan, mantan karyawan dan *Human Resource Development (HRD)*.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data dalam suatu penelitian. Observasi merupakan perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya sesuatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu pengamatan yang sengaja dan sistematis mengenai suatu fenomena.¹⁹ Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi ke Matahari

¹⁷Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh , 2013), hlm. 57

¹⁸*Ibid.*, hlm. 58.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 59.

depstore Banda Aceh, observasi ini penting dilakukan untuk melihat kondisi riil di lapangan.

1.6.3 Instrumen pengumpulan data

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan teknik studi pustaka adalah buku tulis, pulpen, laptop dan alat-alat lain yang digunakan untuk mengumpulkan data dari pustaka. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan teknik wawancara adalah kertas, pulpen, recorder (alat perekam) untuk mencatat serta merekam keterangan-keterangan yang disampaikan sumber data

Adapun instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan teknik observasi yaitu pulpen, kertas dan camera untuk mencatat dan mengambil foto atau memvideo apa saja yang dilihat dari objek penelitian.

1.6.4 Populasi dan Sampel.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan dan karyawan yang bekerja di Matahari depstore Banda Aceh. jumlah responden yang penulis teliti ini dalam penelitian ini adalah dua belas orang.

1.6.5 Langkah-langkah analisis data

Setelah semua data yang dibutuhkan tentang Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam perspektif *Ijarah* dalam fikih Muamalah

terkumpul dan tersaji, selanjutnya penulis akan melakukan pengolahan data. Semua data yang diperoleh dari lapangan baik hasil wawancara, observasi, dokumentasi maupun bentuk kajian kepustakaan akan penulis klasifikasikan dengan mengelompokkan dan memilahnya berdasarkan tujuan masing-masing pertanyaan agar memberikan uraian terperinci yang akan memperlihatkan berbagai hasil temuan. Kemudian data yang diklasifikasikan tersebut dianalisis dengan metode deskriptif, sehingga mudah dipahami serta memperoleh validitas yang objektif dari hasil penelitian. Selanjutnya tahap akhir pengolahan data adalah penarikan kesimpulan.²⁰ Setelah semua data tersaji permasalahan yang menjadi objek penelitian dapat dipahami dan kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini.

Sementara pedoman dalam penulisan karya ilmiah ini mengacu pada buku *Panduan Penulisan Skripsi*, yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2014. Sedangkan terjemahan ayat Alquran penulis ambil dari Alquran terjemahan oleh yayasan penyelenggara penterjemah Alquran Departemen Agama Republik Indonesia tahun 2002.

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan dan uraian yang menyangkut dengan masalah yang akan dibahas, maka laporan penelitian ini dibagi kedalam empat bab utama dan disetiap bab di bagi lagi dalam beberapa sub bab yaitu sebagai berikut:

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 252.

Bab satu, merupakan bab pendahuluan yang di bagi kedalam 7 (tujuh) sub bab yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua, berjudul landasan teoritis tentang konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah yang pembahasannya meliputi : Pengertian *Ijarah*, Macam-Macam *Ijarah*, Landasan Hukum *Ijarah*, sistem pengupahan/honor menurut konsep *Ijarah* dan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam perspektif konsep *Ijarah*.

Bab tiga merupakan pemaparan dari hasil temuan dalam penelitian ini yang meliputi : Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Matahari Depstore Banda Aceh, tinjauan konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah terhadap perlindungan hukum kepada pekerja perempuan di Matahari Depstore Banda Aceh dan analisis penulis.

Bab empat merupakan bab penutup dari skripsi ini. Berisikan kesimpulan dan saran-saran dari penulis yang berkaitan dengan skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORITIS TENTANG KONSEP *IJARAH* DALAM FIKIH MUAMALAH

2.1 Pengertian *Ijarah*

Ijarah merupakan salah satu tema pembahasan dari banyaknya pembahasan-pembahasan yang ada dalam literatur Fikih Islam khususnya Fikih Muamalah. *Ijarah* sendiri berasal dari bahasa Arab yaitu أَجَرَ yang memiliki beberapa sinonim kata yaitu :

1. أَكْرَى , yang artinya: menyewakan, seperti dalam kalimat: أَجْرِي أَجْرِي (menyewakan sesuatu).
2. أَعْطَاهُ أَجْرًا yang artinya : ia memberinya upah, seperti dalam kalimat : أَجْرِي فُلَانٍ عَلَى كَذَا (memberi si fulan upah begini)
3. أَجْرَ اللَّهِ : yang artinya memberikan pahala seperti dalam kalimat : أَتَابَهُ عَبْدُهُ.²¹

Terdapat beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ulama berkenaan dengan makna *Ijarah* Secara bahasa, Wahbah az-Zuhaily mendefinisikan *Ijarah*

²¹Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta : Amzah, 2013), hlm.315.

secara bahasa adalah jual beli manfaat.²² Tidak jauh berbeda dengan Wahbah az-Zuhaili, Ali fikri mengartikan *ijarah* dengan sewa menyewa dan jual beli manfaat.²³ Sedangkan Sayyid Sabiq mengatakan bahwa Ijarah diambil dari kata *al-ajr* yang artinya 'iwadh (imbalan) dari pengertian ini pahala (*tsawab*) dinamakan *ajr* (upah/pahala).²⁴

Walaupun terdapat redaksi kalimat dan kata yang berbeda ketika mendefinisikan *Ijarah* secara etimologi namun kita dapat mencermati bahwa secara esensial hampir kesemua defenisi itu memaknai *Ijarah* secara bahasa berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. Ijarah adalah transaksi yang memperjual-belikan manfaat suatu harta benda, sedangkan kepemilikan pokok benda itu tetap pada pemiliknya.²⁵

Secara terminologi juga terdapat berbagai macam redaksi yang dikemukakan oleh para ulama ketika mendefinisikan makna ijarah ini baik itu dari ulama salaf dari kalangan mazhab maupun dari beberapa pandangan ulama kontemporer. Ulama Hanafiyah mengatakan bahwa *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan,²⁶ ulama Syafi'iyah mendefinisikan *Ijarah* dengan transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.²⁷

Ulama dari kalangan Hanabilah dan Malikiyah mengatakan bahwa *Ijarah* adalah Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.²⁸ Syaikh Taqiyuddin an-Nabhani dalam bukunya *Sistem Ekonomi Islam* sedikit berbeda dengan ulama-ulama lainnya ketika mendefinisikan pengertian, *Ijarah* beliau lebih mengkhususkan *Ijarah* dengan kontrak kerja yaitu mengotrak seorang pekerja untuk dipekerjakan suatu pekerjaan. Apabila ijarah berhubungan dengan seorang pekerja (*ajir*) maka yang dimanfaatkan adalah adalah tenaganya²⁹

²²Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Waadillatuhu*, Jilid, 5 (Terj: Abdul Hayyie al-Kattani, dkk), (Jakarta: Gema Insani, 2013), hlm. 387.

²³Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm. 316.

²⁴*Ibid.*, hlm. 316.

²⁵Ahmat Sarwat, *Seri Fikih Islam: Kitab Muamalat*, (Pustaka Kampus Syariah, 2009), hlm. 38.

²⁶Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

²⁷*Ibid.*

²⁸*Ibid.*, hlm. 229.

²⁹Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Terj: Hafidz Abd. Rahman),(Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012), hlm. 81.

Dari defenisi-defenisi tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang mendasar di antara para ulama dalam mengartikan ijarah, atau sewa menyewa. Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan atau intisari bahwa ijarah adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Dengan demikian objek sewa menyewa adalah manfaat atas suatu barang. Seseorang yang menyewa suatu barang misalnya mobil sebagai sarana transportasi dengan imbalan Rp. 30.000.000. ia berhak mengemudikan mobil tersebut selama beberapa waktu yang telah mereka sepakati.

Dari segi imbalan, ijarah ini mirip dengan jual beli, tetapi keduanya berbeda, karena dalam jual beli objeknya benda, sedangkan dalam ijarah, objeknya adalah manfaat dari benda. Oleh karena itu, tidak diperbolehkan menyewa pohon untuk diambil buahnya karena buah itu adalah benda, bukan manfaat. Demikian pula tidak dibolehkan menyewa sapi untuk diperah susunya karena susu bukan manfaat, melainkan benda.³⁰

2.2 Landasan Hukum Ijarah

Para fuqaha telah bersepakat tentang kebolehan hukum *ijarah* ini dengan beberapa dalil dari Al-Quran dan juga dari sunnah nabawiyah, walaupun masih ada sebagian kecil ulama yang masih mengharamkan *ijarah* diantaranya adalah Hasan al-Basri, Abu Bakar al-Asham, Ismail bin Aliyah, Ibnu Kisan dan lainnya.³¹

Namun hajat semua orang yang sangat membutuhkan manfaat suatu benda, membuat akad ijarah ini menjadi boleh. Sebab tidak semua orang bisa memiliki suatu benda, namun sudah pasti tiap orang butuh manfaat benda itu Maka ijarah dibolehkan, selain memang Allah SWT telah memastikan kebolehan transaksi ijarah, sebagaimana sejumlah keterangan dari al-Quran, as-Sunnah maupun dari beberapa Ijmak para sahabat.

Diantara ayat al-Quran yang berbicara tentang legalitas praktik *Ijarah* adalah QS az-Zukhruf ayat 32 :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ، نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاتِ الدُّنْيَا،
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا (الذخرف : ٣٢)

Artinya : *apakah mereka membagi-bagi nikmat tuhanmu ? Kamilah yang yang menentukan diantara mereka penghidupan mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka memperkerjakan sebagian yang lain.* (QS az-Zukhruf : 32)

Pada bagian akhir ayat dari surat az-Zukhruf ayat 32 ini Allah SWT mengeluarkan sebuah kalimat yang menunjukkan kebolehan seorang yang memiliki derajat dalam kehidupan untuk memperkerjakan yang lainnya. Quraish Shihab dalam

³⁰Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm. 317

³¹Ahmat Sarwat, *Seri Fikih Islam: Kitab...*, hlm. 39.

tafsirnya *al-Misbah* menjelaskan bahwa kata-kata **سُخْرِي** pada ujung ayat tersebut juga mengandung makna terpaksa. jika kita maknai dipaksa maka pemaksaan itu lahir dari kedudukan manusia sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan. Kebutuhan memaksa seseorang untuk mengharapkan bantuan pihak lain karena kebutuhan setiap orang lebih banyak dari waktu dan potensi yang tersedia untuknya. Dengan demikian kalimat **بَعْضُهُمْ بَعْضًا** (*sebagian kamu diatas sebagian yang lain*) mencakup semua manusia. misalnya, si kaya membutuhkan kekuatan fisik si miskin, dan si miskin membutuhkan uang si kaya. pemahaman ini sejalan dengan salah satu firman Allah **خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ** yakni Allah menciptakan manusia memiliki ketergantungan antara satu dengan yang lainnya.³²

Selain Qs az-Zukhruf ayat 32 juga terdapat surat dan ayat lain yang berbicara tentang hal ini di antaranya adalah Qs al-Qashas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَا اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (القصص : ٢٦)

Artinya : “salah seorang dari dua wanita itu berkata : “wahai bapakku ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada Kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (Qs al-Qashas : 26)

Begitulah sepenggal kisah Nabi Musa ‘*alaihis salam* ketika melakukan pelarian dari ancaman fir’aun dan kemudian bertemu dengan dua anak gadis dari Nabi Syu’aib yang kemudian berlanjut pada penawaran kontrak kerja (*Ijarah*) antara Nabi Syu’aib dan Nabi Musa. Ayat diatas merupakan ungkapan yang sangat tulus dan keluar dari hati seorang gadis yang paling dalam kepada ayahnya untuk memperkerjakan seorang laki-laki yang profesional dan amanah dalam bekerja.

Sumber hukum yang menjelaskan tentang kebolehan konsep *ijarah* selain dari nash-nash Alquran juga terdapat dari beberapa hadits Rasul, mungkin sebagiannya tidak lagi asing bagi dari telinga kita, salah satunya adalah hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang menjelaskan tentang kewajiban seseorang tentang memberikan upah kepada orang yang dipekerjakan sesegera mungkin, bahkan sebelum keringat yang dia curahkan untuk pekerjaan itu menjadi kering. Bunyi haditsnya adalah :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عِرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

³²Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Vol 12, (Jakarta:Lentera Hati, 2002), hlm. 242.

Artinya : *Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering (HR. Ibnu Majah)*³³

Selain hadits tentang kewajiban pemberian upah sebelum keringnya keringat pekerja di atas juga terdapat hadits yang memiliki kemiripan maksud yaitu hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim di dalam shahihnya yang berbunyi :

حَتِّجْمُ وَاعْطِ الْحُجَّامَ أَجْرَهُ (رواه بخري ومسلم)

Artinya : *berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu (HR. Bukhari dan Muslim)*³⁴

Beberapa hadits diatas menjelaskan secara tidak langsung tentang kebolehan upah mengupah dalam Islam, walaupun dalam kedua hadits tersebut tidak disebutkan secara langsung, namun dari kedua redaksi hadits diatas mengindikasikan dan dapat dipahami akan kebolehan *ijarah* dalam Fikih Islam.

Selain dua hadits dan dua ayat di atas juga terdapat kisah para sahabat sebagaimana dikutip oleh Erwandi Tarmizi dalam bukunya *Harta Haram Muamalat Kontemporer* bahwa diriwayatkan dari Ibnu Abbas *radhiyallahu 'anhu* bahwa sekelompok sahabat Nabi melewati sebuah perkampungan, lalu orang kampung tersebut meminta mereka untuk mengobati kepala suku mereka yang terkena sengatan hewan berbisa, para sahabat mau mengobati asalkan orang kampung tersebut mau memberikan imbalan kepada mereka beberapa ekor kambing, setelah terjadi kesepakatan, salah seorang sahabat mengobatinya dengan membaca surat al-Fatihah, seketika itu juga si sakit langsung sembuh dan mereka memenuhi akad serta memberikan beberapa ekor kambing yang disepakati, sebagian sahabat menolaknya karena menganggap mengambil upah dari bacaan al-Quran.³⁵

Cerita di atas merupakan cerita yang sering kita dengar. Dalam cerita di atas menjelaskan bahwa para sahabat yang melakukan perjalanan dan singgah di suatu perkampungan tersebut melakukan akad *ijarah* dengan penduduk kampung dengan memberikan upah (*Ujrah*) beberapa ekor kambing kepada para sahabat, hal ini mengindikasikan bahwa akad *ijarah* tersebut sudah terjadi pada masa Rasulullah.

Sudah menjadi *Ijma'* diantara umat Islam pada masa sahabat sepakat membolehkan akad *ijarah* sebelum keberadaan Asham, Ibnu Ulayyah, dan lainnya. Hal

³³Mardani, *Ayat-Ayat dan Hadits Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pers. 2014), hlm. 192.

³⁴*Ibid.*

³⁵Erwandi Tarmizi, *Harta Haram Muamalat Kontemporer*, (Bogor : PT Berkat Mulia Insani, 2016), hlm. 162.

itu didasarkan pada kebutuhan Masyarakat terhadap manfaat *Ijarah* sebagaimana kebutuhan mereka terhadap barang yang riil. Selama akad jual beli diperbolehkan, maka *ijarah* manfaat harus diperbolehkan juga.³⁶

2.3 Macam-Macam *Ijarah* dan Hukumnya

Dari beberapa buku yang penulis baca yang menjelaskan tentang macam-macam *Ijarah* seperti *Fiqh Islam Waadillatuhu* karya Wahbah az-Zuhily, *Fiqh Muamalat* Karya Nasrun Harun dan *Fiqh Muamalat* Karya Ahmad Sarwat dan Ahmad Wardi Muslich dapat dirumuskan bahwa secara umum *Ijarah* itu dibagi kedalam dua pembagian yaitu *Ijarah* atas manfaat dan *ijarah* atas pekerjaan *Ijarah* atas manfaat adalah *Ijarah* yang objek akadnya adalah manfaat, sedangkan *ijarah* atas pekerjaan, yaitu *ijarah* yang objek *ijarahnya* adalah berupa pekerjaan.³⁷

2.3.1 *Ijarah* atas manfaat

Ijarah Manfaat yaitu seperti *ijarah* rumah, warung, kebun, binatang tunggangan untuk ditunggangi dan membawa barang, pakaian dan perhiasan untuk dipakai, wadah dan bejana untuk dipergunakan. Boleh melakukan akad *ijarah* atas manfaat yang dibolehkan, dan tidak boleh melakukan akad *ijarah* atas manfaat yang diharamkan, seperti menyewakan manfaat rumah untuk dijadikan lokasi perjudian, menyewakan kendaraan untuk dijadikan sarana bermaksiat dan contoh-contoh lainnya yang tidak asing dari kehidupan kita, karena manfaatnya haram maka tidak

dibolehkan mengambil imbalan di atasnya, seperti bangkai dan darah. Hal ini berdasarkan kesepakatan para ulama.³⁸

Apabila seseorang menyewa rumah, toko atau kios maka ia boleh memanfaatkannya sesuai dengan kehendaknya baik dimanfaatkan untuk dirinya atau orang lain. Hanya saja dia tidak boleh melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dapat merusak dan membebani bangunan, tanaman dan tempat yang disewanya³⁹

Dalam sewa tanah harus dijelaskan tujuannya, apakah untuk pertanian dan disebutkan pula jenis tanaman yang akan ditanaminya, seperti, bayam, padi, jagung dan lainnya. Apabila tujuannya tidak dijelaskan maka *Ijarah* menjadi *fasid*. Hal ini karena

³⁶Wahbah Az-Zuhaily, *Fiqh Islam Waadillatuhu...*, hlm. 388.

³⁷Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 236.

³⁸Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm. 330.

³⁹*Ibid.*, hlm. 332.

manfaat dari tanah berbeda-beda, sesuai dengan perbedaan bangunan, tanaman, dan jenisnya.⁴⁰

Dalam hal penyewaan kendaraan baik itu kendaraan hewan maupun lainnya maka harus dijelaskan salah satu dari dua hal, yaitu waktu dan tempat, demikian pula barang yang akan dibawa, dan atau benda dan barang yang akan diangkutnya harus dijelaskan. Karena semua itu nantinya akan berpengaruh kepada kondisi kendaraanya. Apabila hal itu tidak dijelaskan maka akan menimbulkan perselisihan antara *mu'jir* dan *musta' jir*.⁴¹

2.3.2 Ijarah atas pekerjaan

Ijarah atas pekerjaan adalah penyewaan yang dilakukan atas pekerjaan tertentu, seperti membangun bangunan, menjahit baju, membawa barang ke tempat tertentu, mewarnai baju, memperbaiki sepatu dan sebagainya.⁴² *Ijarah* seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan tukang sepatu. *Ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga dan ada yang bersifat serikat, yaitu seorang ayah sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit. Kedua bentuk *Ijarah* terhadap pekerjaan ini (buruh, tukang, dan pembantu), menurut ulama fikih hukumnya boleh.⁴³

Apabila orang yang dipekerjakan itu bersifat pribadi, maka seluruh pekerjaan yang ditentukan untuk pekerjaan menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi, para ulama fikih sepakat mengatakan bahwa apabila yang dikerjakannya itu rusak di tangannya, bukan karena kelalaian dan kesengajaan, maka dia tidak dituntut untuk membayar ganti rugi. Akan tetapi apabila kerusakan itu atas kesengajaan atau kelalaiannya, maka, menurut kesepakatan ulama fikih, ia wajib membayar ganti rugi. Misalnya, sebuah piring terjatuh dari tangan pembantu rumah tangga ketika menyucinya. Dalam kasus seperti ini, menurut kesepakatan pakar fikih, pembantu itu tidak boleh dituntut ganti rugi, karena pecahnya piring itu bukan karena disengaja atau karena kelalaiannya.⁴⁴

Penjual jasa yang melakukan usaha untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang jahit dan tukang kusut, apabila melakukan suatu kesalahan sehingga kasut orang yang diperbaikinya rusak atau pakaian yang dijahit penjahit itu rusak, maka para ulama fikih berbeda pendapat dalam masalah ganti rugi terhadap kerusakan itu. Imam Abu

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Waadillatuhu...*, hlm. 417.

⁴³ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 236.

⁴⁴ *Ibid.*

Hanifah, Zufar Ibn Huzail, ulama hanabilah dan Syafiiyah berpendapat bahwa apabila kerusakan itu bukan karena unsur kesengajaan dan kelalaian tukang sepatu atau tukang jahit itu, maka ia tidak dituntut ganti rugi terhadap kerusakan itu. Abu Yusuf dan Muhammad ibn al-Hasan asy-syaibani keduanya sahabat Abu Hanifah, dan salah satu riwayat dari Imam Ahmad Ibn Hambal berpendapat bahwa penjual jasa untuk kepentingan umum bertanggung jawab atas kerusakan barang yang sedang ia kerjakan, baik dengan sengaja maupun tidak, kecuali kerusakan itu diluar batas kemampuannya untuk menghindari, seperti banjir besar atau kebakaran. Ulama Malikiyah berpendapat bahwa apabila sifat pekerjaan itu membekas pada barang yang dikerjakan, seperti clean & Laundry, Juru Masak dan buruh angkat, maka baik sengaja maupun tidak sengaja, segala kerusakan yang terjadi menjadi tanggung jawab mereka dan wajib diganti.⁴⁵

2.4 Syarat-Syarat Ijarah

Sebagai sebuah transaksi umum, *al-ijarah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. adapun syarat-syarat akad *Ijarah* adalah sebagai berikut :

2.4.1 Kedua orang yang berakad sudah (*al-muta'qidain*) telah baligh dan berakal

Untuk kedua orang yang berakad, menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah disyaratkan harus baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta mereka atau diri mereka menurut mereka *Ijarah* nya tidak sah. akan tetapi ulama Hanafiyah dan Hanabilah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang *mumayyiz* pun boleh melakukan *ijarah* atas harta dan dirinya dengan syarat disetujui oleh walinya.⁴⁶

2.4.2 Kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad.

Kerelaan kedua belah pihak dalam berakad merupakan syarat umum yang hampir berlaku pada semua transaksi, termasuk dalam transaksi *Ijarah* bahwa kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *Ijarah*, apabila salah satu dari keduanya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.⁴⁷

2.4.3 Manfaat yang menjadi objek *Ijarah* harus jelas.

Manfaat yang menjadi akad *Ijarah* harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak memunculkan perselisihan dikemudian hari. Apabila manfaat yang menjadi objek

⁴⁵*Ibid.*, hlm. 237.

⁴⁶*Ibid.*, 232.

⁴⁷Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm. 327.

akad *Ijarah* itu tidak jelas, maka akadnya tidak sah. kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya dan penjelasan berapa lama manfaat manfaat ditangan penyewa.⁴⁸

2.4.4 Objek *Ijarah* bisa diserahkan dan dapat digunakan secara langsung.

Para ulama fikih sepakat menyatakan bahwa tidak boleh menyewakan segala sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa, misalnya apabila seseorang menyewa rumah maka rumah itu langsung diterima kuncinya dan langsung boleh ia manfaatkan. Apabila rumah itu masih berada di tangan orang lain maka akad *Ijarah* hanya berlaku sejak rumah itu boleh diterima dan ditempati oleh penyewa kedua.⁴⁹

2.4.5 yang disewakan itu bukan kewajiban bagi si penyewa.

Yang disewakan itu bukan kewajiban bagi penyewa misalnya, menyewa orang untuk melaksanakan shalat atas dirinya dan menyewakan orang yang belum haji untuk menggantikan haji sepenyewa. Para ulama fikih sepakat menyatakan bahwa sewa menyewa seperti ini tidak sah, karena shalat dan haji merupakan kewajiban bagi orang yang di sewa.⁵⁰

2.4.6 objek *Ijarah* adalah sesuatu yang diharamkan oleh *syara'*.

Para ulama fikih sepakat menyatakan tidak boleh menyewakan seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir, menyewa seseorang untuk membunuh orang lain dan islam melarang seseorang untuk menyewakan rumah kepada non muslim untuk dijadikan tempat ibadah.⁵¹

2.5 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Konsep *Ijarah*

Sangat banyak aspek dan poin-poin perlindungan yang harus diperhatikan untuk memaparkan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan ditinjau menurut konsep *Ijarah* dalam fikih Muamalah. Aspek-aspek tersebut harus diurutkan untuk memudahkan pemahaman para pembaca skripsi dan bisa dijelaskan secara sistematis karena konsep perlindungan hukum dalam kacamata *Ijarah* menurut penulis setelah menganalisis bahan-bahan kepustakaan belum ada penjelasan yang komplit dan menyeluruh dalam satu kitab dan satu bab pembahasan akan tetapi masih terpisah-pisah sehingga harus dikumpulkan dan dijelaskan secara sistematis sehingga memudahkan penulis dan pembaca dalam membaca buku ini.

Dalam amatan penulis terdapat aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan, diantaranya, perlindungan yang

⁴⁸Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 232.

⁴⁹*Ibid.*, hlm. 233.

⁵⁰*Ibid.*

⁵¹Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hlm. 327

berhubungan dengan bentuk dan sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat dan cuti. yang keseluruh aspek-aspek tersebut harus terpenuhi secara manusiawi dan Islami sehingga tercipta sebuah perlindungan hukum yang efektif untuk mensejahterakan pekerja.

Perlu diketahui bahwa dalam konsep *Ijarah* khususnya, dan beberapa pembahasan fikih lainnya tidak ada pengkhususan pembahasan yang khusus kepada perempuan yang membedakannya dari laki-laki, kecuali memang pembahasan-pembahasan yang aspek-aspek tertentu hanya ada pada perempuan dan tidak terdapat pada laki-laki seperti pembahasan tentang haid, nifas, menyusui yang terdapat dalam *Fikih Wanita*, *Fikih Ummahat*, *Tafsir Wanita* dll. Karena pada dasarnya Islam memandang sama status kedudukan antara laki-laki dan perempuan sebagaimana disebutkan dalam sebuah kaidah :

إِنَّ النِّسَاءَ شَقَاءُ الرِّجَالِ

artinya: *sesungguhnya perempuan itu adalah saudara kandungnya laki-laki.*⁵²

Berdasarkan pada persamaan persaudaraan ini, maka pada dasarnya setiap apapun yang ditetapkan sebagai hukum bagi kaum laki-laki, juga berlaku sepenuhnya bagi kaum perempuan, kecuali ada nash keterangan dari syariat yang menerangkan kekhususannya, maka teks nash itulah yang menjadi pengecualian dari kaidah umum tadi.⁵³

Sesuai dengan kaidah ini kita tidak perlu susah payah melakukan penelitian terhadap semua ayat yang menentukan kesamaan antara laki-laki dan perempuan di dalam Islam. Sebab sudah jelas bahwa pada dasarnya antara wanita dan laki-laki adalah sama, sepanjang nash syariat tidak menerangkan kekhususan salah satu diantara keduanya. Kecuali memang ada sesuatu yang dibutuhkan untuk mendapat keterangan lanjutan.⁵⁴

Islam menempatkan kesamaan antara laki-laki dan perempuan baik dalam hal asal penciptaan keduanya, kesamaan dalam *taklif* (pembebanan kewajiban agama) dan ganjaran pahala di dunia dan akhirat, persamaan dalam *hudud* (Ketentuan hukuman) dan sanksi syariah, persamaan dalam memiliki hak dan dalam menggunakan harta miliknya.⁵⁵

Dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam perspektif *Ijarah* juga dijelaskan secara umum baik antara laki-laki dan perempuan, tetapi pada kondisi tertentu karena faktor kondisi jasmani dan kondisi sosial kemasyarakatan seorang

⁵²Syaikh Imad Zaki al-Barudi, *Tafsir Wanita*, (Terj: Samson Rahman), (Jakarta : Pustaka Al-kautsar, 2003), hlm. 3.

⁵³*Ibid.*

⁵⁴*Ibid.*

⁵⁵*Ibid.*, hlm. 3-9.

tenaga kerja perempuan harus mendapatkan perlindungan yang lebih eksklusif dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki.

Dalam perlindungan hukum, bentuk dan sistem kerja dan sistem pengupahan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan, penjelasan lebih lanjut tentang aspek tersebut adalah sebagai berikut :

2.5.1 Perlindungan dalam bentuk dan sistem kerja.

Bentuk dan sistem kerja merupakan komponen yang sangat mendasar yang harus diperhatikan dalam memberikan perlindungan kerja kepada seorang pekerja, terlebih seorang pekerja perempuan. Karena sangat tidak mungkin memperkerjakan seseorang jika tidak ada kejelasan dalam bentuk dan sistem bekerja minimal seorang pekerja akan kesusahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sejauh bacaan penulis dari berbagai sumber, setidaknya ada beberapa bentuk perlindungan yang harus dan penting untuk diperhatikan berkaitan dalam perlindungan hukum dalam bentuk dan sistem kerja terhadap tenaga kerja terkhusus perempuan yaitu perlindungan pada jenis pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaannya harus halal dan memiliki kejelasan spesifikasi, kerelaan kedua belah pihak terhadap pekerjaan termasuk pekerja dan memperkerjakan seseorang sesuai dengan kadar kemampuan dan kesanggupan. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal demikian beserta dalil-dalilnya adalah sebagai berikut :

2.5.1.1 Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dibahas. Jenis sebuah pekerjaan menurut amatan penulis setelah membaca beberapa bahan bacaan sebagaimana terlampir di daftar pustaka, penulis menyimpulkan bahwa kejelasan dan kehalalan merupakan dua hal yang tidak bisa dilupakan. Karena, untuk mengontrak seorang pekerja harus jelas jenis pekerjaannya sehingga tidak kabur, kalau kabur maka akadnya akan rusak (*fasad*).⁵⁶

Termasuk yang harus jelas adalah apakah pekerjaan itu tertentu atau yang di deskripsikan dalam suatu perjanjian.⁵⁷ Penentuan jenis pekerjaan itu juga harus meliputi pekerja yang akan bekerja karena kejelasan pengorbannya, misalnya seorang insinyur; juga mencakup pekerja yang akan bekerja karena kejelasan pengorbanan yang harus dicurahkan semisal menggali sumur.⁵⁸

⁵⁶Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, hlm. 83.

⁵⁷*Ibid.*

⁵⁸*Ibid.*

Jenis pekerjaan selain jelas juga harus halal, karena pekerjaan yang haram seperti memperkerjakan seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir, menyewa seseorang untuk membunuh orang lain, dan orang islam tidak boleh menyewakan rumah kepada non muslim untuk dijadikan tempat ibadah. Objek sewa menyewa diatas merupakan contoh maksiat, sedangkan kaidah fikih menyatakan :⁵⁹

الإِسْتِجَارُ عَلَى الْمَعْصِيَةِ لَا يَجُوزُ

Artinya: sewa menyewa dalam hal maksiat tidak boleh.

2.5.1.2 Kerelaan dua belah pihak terhadap pekerjaan tersebut.

Nasrun Harun dalam bukunya *Fikih Muamalah* memasukkan syarat kerelaan kedua belah pihak sebagai syarat mutlak untuk sahnya akad *Ijarah* apabila salah satu pihak merasa tidak rela dan terpaksa maka akadnya menjadi tidak sah. beliau menyandarkan pendapat beliau ini dengan salah satu firman Allah dalam QS an-Nisa : 29 yang berbunyi :⁶⁰

2.5.1.3 Kesanggupan pekerja untuk melaksanakannya.

Tenaga yang harus dicurahkan juga harus ditetapkan kepada pekerja, sehingga para pekerja tidak dibebani dengan pekerjaan yang diluar kapasitasnya, karena itu, Tidak boleh menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitas kerjanya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan.⁶¹ hal ini senada dengan firman Allah Qs al-Baqarah : 286 dan salah satu hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim. Bunyi al-Quran yaitu :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا (البقرة : ٢٨٦)

Artinya : Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kemampuannya (Qs al-Baqarah : 286)

Bunyi Hadits :

⁵⁹Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 233.

⁶⁰*Ibid.*, hlm. 232.

⁶¹Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, hlm. 84

وَإِذَا مَرُّكُمْ بِأَمْرٍ فَأْتُوا مِنْهُ مَا سِطَّعْتُمْ (رواه بخريومسلم)

Artinya : *Apabila aku telah memerintahkan kalian suatu perintah maka tunaikanlah perintah itu semampu kalian. (HR Bukhari dan Muslim)*

2.5.2 Perlindungan pada sistem pengupahan.

Di antara hak terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan pekerjaannya, di mana islam sangat besar perhatiannya tentang masalah upah kerja ini, seperti yang dapat kita cermati dalam beberapa keterangan seperti, Larangan keras bagi orang yang melanggar hak-hak orang lain dan tidak menepati upah mereka, perhatian dalam penentuan upah dan penjelasannya serta perintah untuk memberikan upah langsung setelah selesai pekerjaannya, sehingga tidak lagi terdapat kesamaran dan kerumitan di dalamnya.⁶²

Diantara komponen penting yang harus diperhatikan berkaitan dengan perlindungan terhadap upah ini adalah :

2.5.2.1 Upah harus diberikan

Setiap orang yang kita pekerjakan yang memang dari awal bukan dimaksudkan bekerja sebagai sukarela contohnya sebagai relawan, maka, gaji dan honorinya harus diberikan kepada orang tersebut karena telah melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan kesepakatan dari awal, karena si pekerja telah mencurahkan waktu dan tenaganya yang terkadang dengan menyampingkan berbagai aktivitas pribadinya. Gaji (*Ujrah*) itu harus ditepati. Keharusan memberikan upah itu dapat kita ketahui dari salah satu firman Allah SWT dalam Qs ath-Thalaq ayat 6 yang berbunyi :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ (الطلاق: ٦)

Artinya : *Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian maka berilah mereka upah yang menjadi haknya (Qs ath-Thalaq : 6)*

Selain kewajiban memenuhi perintah membayar upah. Allah SWT juga mengancam setiap orang yang memperkerjakan seseorang dan tidak membayar upahnya. Sebagaimana disebutkan dalam sebuah hadits qudsi yang diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari :

⁶²Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin khatab*,(Terj : Asmuni Solihan Zamakhsyari), (Jakarta : Khalifa, 2006)hlm. 237.

قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ (رواه بخاري)

Artinya : “Allah SWT berfirman: ada tiga orang yang Aku musuhi pada Hari Kiamat nanti: dan seseorang yang mengontrak pekerja lalu pekerja tersebut menunaikan transaksinya, sedangkan dia tidak memberikan upahnya” (HR Bukhari)

pemenuhan terhadap upah merupakan agenda yang sangat penting bahkan salah seorang sahabat Rasul yaitu Umar bin Khatab memerintahkan kepada para gubernurnya untuk menyampaikan hak kepada orang yang memilikinya , dan melarang mereka dari menghambat hak kepada orang yang memilikinya seraya menjelaskan bahwa demikian merupakan kezaliman.⁶³

2.5.2.2 Upah harus jelas.

Upah atau *Ujrah* dalam akad *ijarah* harus jelas dan tertentu baik bentuk maupun nominalnya.⁶⁴ Keharusan untuk kejelasan ini bisa kita lihat dari salah satu hadits Rasulullah SAW yang berbunyi :

إِذَا اسْتَأْجَرَ أَحَدُكُمْ أَجِيرًا فَالْيُعْلَمُ أَجْرُهُ (رواه درقطن)

Artinya : “apabila salah seorang diantara kalian mengontrak (tenaga) seseorang pekerja maka hendaklah diberitahukan kepadanya upahnya”(HR ad-Daruquthni)⁶⁵

Kompensasi *Ijarah* boleh diberikan tunai maupun tidak, boleh dalam bentuk harta maupun jasa. Intinya, apasaja yang bisa dinilai dengan harga boleh dijadikan kompensasi, dengan syarat harus dengan syarat harus jelas, apabila tidak jelas maka transaksinya menjadi tidak sah. Misal : apabila ada buruh pemanen dikontrak dengan upah dari hasil panen tanaman, maka transaksi itu tidak sah, karena masih belum jelas. Berbeda halnya kalau orang itu dikontrak dengan kompensasi 1 sha’ 1 mud maka sahlah transaksinya.⁶⁶

Diantara contohnya adalah riwayat perhatian Umar terhadap pemuda miskin yang masuk kepada Umar karena ingin jihad, dan dia tidak memiliki dana sama sekali, maka Umar mencarinya untuknya pekerjaan, seraya berkata kepada para sahabat ,”siapakah orang akan memperkerjakan atas namaku pemuda ini untuk bekerja di

⁶³*Ibid.*, hlm. 236.

⁶⁴Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 235.

⁶⁵Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, hlm. 88.

⁶⁶*Ibid.*

ladangnya?” Maka seorang anshar berkata, “saya wahai amirul mukminin!” Umar berkata : “berapa kamu memberinya upah dalam setiap bulan ?” Ia menjawab “demikian dan demikian” Umar berkata “ambillah dia!”⁶⁷

2.5.2.3 Pemberian upah segera setelah pekerjaan selesai.

Diantara hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pihak pemberi kerja adalah upahnya harus diberikan sesegera mungkin, bahkan sebelum keringat yang ia curahkan menjadi kering. Hal ini senada dengan hadits Rasul SAW yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عِرْفُهُ

Artinya : Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering (HR. Ibnu Majah)⁶⁸

2.5.2.4 Pemberian upah yang adil dan sesuai kualitas kerja

Syarat mutlak yang harus diperhatikan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja adalah harus diberikan upah yang adil sesuai dengan kualitas kerja.⁶⁹ karena setiap manusia membutuhkan upah sebagai kompensasi dari tenaganya, oleh karena itu ia mencurahkan tenaganya dalam rangka menghasilkan harta untuk bisa langsung dihabiskan dan ditukar.⁷⁰

Keharusan pemberian upah secara adil ini dapat kita perhatikan dalam salah satu firman Allah SWT dalam Qs al-Baqarah ayat : 233, yaitu :

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ (البقرة : ٢٣٣)

Artinya : kewajiban bagi ayahlah untuk memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang makruf (Qs al-Baqarah : 233).

Jauh berbeda dengan prinsip yang berlaku dikalangan kaum kapitalis. Dimana Investor kapitalis membeli tenaga dari pekerja dengan upah kecil yang tidak lebih dari sekedar cukup untuk memenuhi kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya sehingga bisa bekerja, lalu tenaganya dieksploitasi untuk menghasilkan barang yang nilainya tinggi melebihi apa yang diberikan pekerja tadi.⁷¹

Begitulah besarnya perhatian yang diberikan oleh islam terhadap bidang *mua'malah* terkhusus dalam bidang *Ijarah*. Aspek-aspek keadilan, tenaga, kerelaan,

⁶⁷Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi...*, hlm. 237

⁶⁸Mardani, *Ayat-Ayat dan Hadits Ekonomi Syariah...*, hlm. 192.

⁶⁹Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar...*, hlm. 238.

⁷⁰Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi...*, hlm. 103.

⁷¹Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, (hlm. 110.

pengorbanan, kemampuan dan tanggung jawab seorang tenaga kerja merupakan poin yang sangat penting dalam Islam sehingga menjadi patokan yang sangat diperhatikan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap seorang pekerja, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan.

BAB III

HASIL PENELITIAN TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF KONSEP IJARAH DALAM FIKIH MUAMALAH

3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Matahari Depstore merupakan salah satu perseroan terbuka (PT) yang bergerak dalam bidang penjualan produk-produk *fashion*, aksesoris, kecantikan dan peralatan rumah tangga terkini dan berkualitas tinggi, merek-merek eksklusif dan bergaya.⁷² Matahari juga membuka salah satu gerai *franchise* di Aceh yang terletak di Hermes Mall Banda Aceh. Hermes Mall Banda Aceh merupakan pusat perbelanjaan pertama di Banda Aceh. Mall ini didirikan pada tahun 2006. Mall ini terdiri dari 3 lantai dengan penyewa-penyewa yang sudah terkenal sebagai perusahaan besar baik skala nasional maupun internasional. Untuk memenuhi kebutuhan warga Banda Aceh dan sekitarnya, di mall ini terdapat beberapa cabang *franchise* seperti Matahari Department Store.

Hermes Palace Mall terletak di Jl. T. Hasan Dek, Beurawe, Kecamatan Kuta Alam. Kecamatan Kuta Alam merupakan salah satu Kecamatan yang berada dalam wilayah hukum Kota Banda Aceh, ibu kota dari Kecamatan Kuta Alam adalah Bandar Baru, letak geografis 05, 56082 lintang utara dan 095, 33568, luas wilayah 10, 2045 Km. dengan sebelah utara berbatasan dengan selat Malaka, sebelah

selatan

⁷²⁷²<http://www.matahari.co.id/about>. Diakses pada tanggal 14 Juni 2017.

berbatasan dengan kecamatan Baiturrahman, sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Syiah Kuala dan sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Kuta Raja.⁷³

Penjualan produk matahari berasal dari pemasok-pemasok lokal dan internasional, penjualan produk-produk matahari dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui gerai *online* dan gerai perseroan yang tersebar diseluruh Indonesia. Matahari memulai perjalanannya pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko fashion anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari melangkah maju dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972. Sejak itu, jaringan ritel Matahari telah tersebar ke 151 toko di 70 kota berikut gerai *online* MatahariStore.com. Dengan mempekerjakan lebih dari 50.000 orang dan 80% pembelian langsung dan konsinyasi produk yang berasal dari sekitar 850 pemasok lokal, Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional.⁷⁴

Matahari Depstore merupakan sebuah perusahaan besar yang membutuhkan banyak tenaga kerja, jumlah total karyawan dan karyawan adalah 388 orang, dimana karyawannya berjumlah 149 orang dan Karyawan berjumlah 239 dengan posisi yang berbeda-beda. Posisi-posisi para karyawan dan karyawan di Matahari depstore adalah Store Manager, Asistent Store Manager, Supervisor,

⁷³Badan Pusat Statistik Kota Banda Aceh, *Kecamatan Kuta Alam dalam Angka 2016*, (Banda Aceh : 2016), hlm. 2.

⁷⁴<http://www.matahari.co.id/about>. Diakses pada tanggal 14 Juni 2017.

Koordinator, Supporting Unit, Tekhnisi, Pramuniaga, Security, Cleaning Service, SPG/SPB/BA.⁷⁵

Sistem perekrutan karyawan menggugalkan sistem berantai, yaitu informasi yang disebarkan dari satu orang ke orang lainnya atau seseorang mengabari masalah kebutuhan tenaga kerja di Matahari Kepada temannya.⁷⁶ Karyawannya direkrut, tahap selanjutnya adalah penanda tangan kontrak kerja dengan karyawan, kontrak kerja awal yang disepakati oleh karyawan adalah untuk tiga bulan pertama dengan kontrak melalui lisan, setelah itu baru dilakukan kontrak selanjutnya yang ditanda tangani oleh karyawan dengan berkas yang lengkap dan durasinya ditentukan oleh si karyawan.⁷⁷ Untuk gaji karyawan, kalau pramuniaga gajinya berdasarkan Upah Minimum Provinsi, sedangkan *Sales Promotion Girl* dan *Sales Promotion Girl* gajinya berdasarkan kebijakan perseroan penyuplai masing-masing.⁷⁸

Bentuk rekrutmen pekerja di Matahari Depstore adalah menggunakan sistem berantai dari satu orang ke orang lainnya, dari satu teman ke teman lainnya, waktu rekrutmennya setiap hari kerja dari hari Senin sampai dengan hari

⁷⁵Hasil wawancara dengan Yuni, Kepala HRD Matahari Depstore di Matahari Depstore Banda Aceh, Pada tanggal 13 Juli 2017.

⁷⁶Hasil wawancara dengan Satriani, karyawati Matahari Depstore di Matahari Depstore, pada Tanggal 13 Juli 2017 di Matahari Depstore BandaAceh.

⁷⁷Hasil wawancara dengan seorang karyawati Matahari Depstore yang tidak ingin disebut namanya, pada Tanggal 13 Juli 2017 di Matahari Depstore BandaAceh.

⁷⁸*Ibid.*

Kamis, setelah itu karyawan melalui beberapa tahapan seleksi yaitu psikotes dan wawancara.⁷⁹

Setelah diterima sebagai karyawan di Matahari, mereka diharuskan untuk mengikuti beberapa agenda tahapan lanjutan yaitu pertama Basic Training, Standar Service, pengenalan tata tertib, Coaching karyawan. Setelah melalui tahapan tersebut para karyawan baru mendapatkan gaji dan mereka harus bersedia lembur.

Posisi-posisi para karyawan dan karyawan di Matahari Depstore adalah Store Manager, Asistent Store Manager, Supervisor, Koordinator, Supporting Unit, Tekhnisi, Pramuniaga, Security, Cleaning Service, SPG/SPB/BA.⁸⁰ Gaji dari setiap posisi para karyawan berbeda-beda, tergantung tinggi rendah posisi dari setiap karyawan.⁸¹

Para karyawan yang gajinya ditanggung oleh pihak Matahari adalah Store Manager, Asistent Store Manager, Supervisor, Koordinator, Supporting Unit, Tekhnisi dan pramuniaga sedangkan sekuriti, cleaning service, SPG/SPB/BA dibayar oleh pereroan masing-masing.⁸²

Selama proses kerja, istirahat yang diberikan hanya diberikan 1 jam setiap harinya per *Shift*. Dan selama proses bekerja pula, karyawan tidak diperkenankan untuk sekedar duduk, apalagi istirahat. Sedangkan masalah cuti hanya diberikan

⁷⁹Hasil wawancara dengan Yuni, Kepala HRD Matahari Depstore di Matahari Depstore Banda Aceh, Pada tanggal 13 Juli 2017.

⁸⁰*Ibid.*

⁸¹*Ibid.*

⁸²*Ibid.*

kepada karyawan yang masa kerjanya sudah melebihi satu tahun dan cutinya hanya selama dua belas hari dan apabila tidak diambil menjadi hangus dengan sendirinya. Apabila ada karyawan yang hamil, cuti yang diberikan hanya 3 bulan. Dan apabila karyawan menikah, maka cuti yang diberikan hanya satu minggu saja.⁸³

Dalam hal keleluasaan beribadah pihak matahari memberikan izin untuk jadwal shalat karyawan izin yang diberikan adalah selama 10 menit. Jadwal berbuka puasa selama bulan Ramadhan selama 15 menit termasuk dengan waktu untuk shalat maghrib.⁸⁴

3.3 Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan di Matahari Depstore Banda Aceh

Allah SWT menciptakan manusia dengan berbagai latar belakang dan perbedaan-perbedaan antara satu individu dengan individu lainnya atau antara satu kelompok dengan kelompok lainnya, perbedaan ini bisa hadir dan muncul dalam berbagai bentuk, baik itu suku, agama, ras, golongan, bahasa, pekerjaan dan bahkan keahlian sekalipun. Perbedaan-perbedaan yang muncul merupakan sebuah bentuk rahmat yang Allah karuniakan kepada umat manusia agar manusia saling

⁸³Hasil wawancara dengan Dicky Fahrul Ulum, mantan Karyawan Matahari Depstore yang bekerja selama 2 Tahun di Matahari Depstore Banda Aceh, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

⁸⁴Hasil wawancara dengan Putri, mantan Karyawati Matahari Depstore Banda Aceh yang bekerja selama 6 bulan di Matahari, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

berta'aruf dengan sesamanya.⁸⁵ Bisa saling memberi dan menerima, saling bantu membantu dan saling bekerja dan memperkerjakan.

Penciptaan manusia yang berbeda-beda merupakan alasan ilmiah dan alamiah terhadap kenapa manusia saling membutuhkan dan saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Meminjam istilah Quraish Shihab dalam *Tafsir al-Misbah* beliau mengatakan bahwa ketergantungan dan keterkaitan antara satu dengan lainnya merupakan sebuah keharusan dan keterpaksaan yang mau tidak mau manusia harus menerimanya, bukan karena keinginan dan pilihan oleh manusia yang bisa dipilih ketika senang dan ditinggalkan ketika tak senang.⁸⁶

Seorang karyawan yang memperkerjakan dirinya di Matahari, merupakan karyawan yang secara faktor ekonomi dan sosial terpaksa untuk bekerja di Matahari. Faktor ekonomi disebabkan oleh kondisi ekonomi yang tidak stabil dan cenderung terus menerus menunjukkan tren negatif yang menyebabkan kebutuhan hidup yang kian hari kian susah dan melarat dan membutuhkan sebuah media pekerjaan yang bisa memenuhi tuntutan itu semua, paling tidak minimal menguranginya.

Sebuah perusahaan apapun nama dan bentuknya termasuk Matahari Depstore merupakan perusahaan yang pendirinya tidak bisa melakukan semua tugas itu dari hulu ke hilir seorang diri. Dia membutuhkan tenaga orang lain untuk membantunya menjalankan tugas-tugas perusahaan, oleh karena itu ia terpaksa

⁸⁵Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, (Jakarta : Gema Insani, 2001), hlm. 9.

⁸⁶Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Vol 12, (Jakarta:lentera Hati, 2002), hlm. 242.

harus merekrut tenaga dan jasa orang lain untuk dipekerjakan menjalankan tugas-tugas perusahaan

Memperkerjakan orang lain untuk membantu kita bukanlah suatu perbuatan terlarang. Karena manusia memiliki banyak sekali keterbatasan-keterbatasan baik waktu, tenaga maupun keahlian sehingga tidak mungkin kita memaksa diri untuk mengerjakan semuanya seorang diri.⁸⁷ Memperkerjakan orang lain merupakan perbuatan yang boleh dilakukan akan tetapi dengan catatan memberikan perlindungan hukum yang baik kepada orang yang kita pekerjakan.

Perlindungan hukum merupakan isu menarik untuk dikupas dan dijadikan sebagai topik pembahasan. karena itu pula penulis mengambil isu perlindungan hukum ini sebagai isu utama dalam penulisan penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis ingin melihat bagaimana penerapan perlindungan hukum yang sudah dan sedang terjadi pada salah satu pusat perbelanjaan terbesar yang ada di Banda Aceh yaitu di Matahari Depstore yang terletak di Hermes Mall sebagaimana yang telah penulis sebutkan pada gambaran umum lokasi penelitian.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara panjang lebar membahas tentang semua hal yang berkenaan dengan tenaga kerja termasuk dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang disinggung secara mendetail dalam Bab X tentang perlindungan, yang menurut Undang-undang tersebut ada beberapa hal yang harus dilindungi meliputi waktu dan sistem kerja, pengupahan, istirahat, cuti dan perlindungan dalam melakukan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing.

⁸⁷*Ibid.*

Dalam penerapan perlindungan hukum di Matahari Depstore menurut penulis ada beberapa aspek yang harus kita tinjau sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang ketegakerjaan. Yaitu berkenaan dengan bentuk dan sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti dan keleluasaan dalam melakukan ibadah wajib bagi seorang karyawan. Selain itu kita juga perlu mendengar curahan hati para karyawan Matahari Depstore Banda Aceh berupa kabar gembira maupun keluh kesah mereka.

Bentuk dan sistem kerja yang berlaku di Matahari Depstore, penulis rasa tidak jauh berbeda dari tempat-tempat perbelanjaan lainnya, yaitu seorang karyawan apapun posisinya diharuskan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada para pelanggan dengan keramahan dan selalu tersenyum sehingga memberikan kesan memuaskan kepada para pelanggan yang berbelanja.⁸⁸

Tugas pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tergantung posisi dan jabatan yang diemban, apakah dia seorang Store Manager, Asistent Store Manager, Supervisor, Koordinator, Supporting Unit, Tekhnisi, Pramuniaga, Security, Cleaning Service, SPG/SPB/BA.⁸⁹ Kewajibannya adalah berpenampilan sesuai dengan aturan dan melayani Customer sedangkan hak nya adalah menerima

⁸⁸Hasil wawancara dengan, Rizal Karyawan Matahari Depstore Banda Aceh yang telah bekerja selama 6 bulan, di Lamprik Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

⁸⁹Hasil wawancara dengan Yuni, Kepala HRD Matahari Depstore di Matahari Depstore Banda Aceh, Pada tanggal 13 Juli 2017.

gaji, gaji dari setiap posisi para karyawan berbeda-beda, tergantung tinggi rendah posisi dari setiap karyawan.⁹⁰

Namun umumnya semua posisi tersebut memiliki jam kerja yang hampir bersamaan yang terdiri dari dua *shift* setiap *Shift* terdiri dari delapan jam dengan satu jam istirahat. *Shift* pertama dari jam 08:00 sampai dengan 15:00 dan *Shift* kedua dari 15:00 sampai dengan 22:00. Dibalik itu semua, jam kerjanya terkadang tidak sesuai dengan yang tertera dalam kontrak. Terkadang seorang karyawan harus masuk lebih awal dan pulang lebih lama dari jadwal yang tertera sehingga waktu banyak yang terbuang tanpa digaji.⁹¹

Namun, dibalik itu semua, ada bentuk pekerjaan yang sangat menarik, yaitu seorang pelayan pelanggan diharuskan untuk selalu berdiri dan sama sekali tidak dibolehkan untuk duduk selama jam kerja berlangsung yang menyebabkan para karyawan menjadi pegal dan sakit kaki, peraturan ini dirasa sangat memberatkan untuk dilaksanakan oleh para karyawan apalagi karyawan perempuan sehingga sebagian para karyawan dan karyawan perempuan mengundurkan diri dari Matahari Depstore Banda Aceh karena perkara ini.⁹²

⁹⁰*Ibid.*

⁹¹Hasil wawancara dengan, Iwan Saragih mantan Karyawan Matahari Depstore yang bekerja selama 1 tahun di Matahari depstore Banda Aceh , di Lamprik Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

⁹²Hasil wawancara dengan Dicky Fahrul Ulum, mantan Karyawan Matahari Depstore yang bekerja selama 2 Tahun di Matahari Depstore Banda Aceh, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

Selain itu, apabila dalam perjalannya terjadi kehilangan barang, maka harus ditanggung bersama-sama oleh pihak karyawan.⁹³ Pihak Matahari juga tidak toleran dengan masalah kesehatan para karyawan misalnya dalam menjalankan tugas ada karyawan yang sakit maka tidak diperkenankan untuk pulang apalagi diobati malah terkadang dipaksa untuk bekerja.⁹⁴

Mengenai upah dan kompensasi karyawan, sebagian karyawan digaji oleh pihak Matahari Depstore seperti pramuniaga, staff office, staff area, manajer, asisten manajer dan visual. dan sebagian lainnya seperti SPG digaji oleh supliyer masing-masing. sebagian karyawan sudah digaji dengan standar pengupahan provinsi /UMP yaitu sebesar 2.500.000. namun sebagian lainnya tidak *update* dengan standar UMP, perlu diajukan terlebih dahulu baru terjadi penambahan gaji sesuai dengan UMP.⁹⁵

Berkeenaan dengan gaji ini sebagian karyawan mengeluhkan bahwa gaji yang diberikan masih sangat rendah, tidak sesuai dengan UMP dan dirasa tidak sesuai dengan jasa dan tenaga yang dicurahkan. Selain itu, terkadang gaji pihak karyawan terjadi pemotongan dengan alasan yang tidak jelas, selain tidak jelas, terkadang juga dipotong tanpa sepengetahuan dari karyawan misalnya dengan alasan untuk menutupi biaya pembuatan baju karyawan dan lain-lain.⁹⁶

⁹³*Ibid.*

⁹⁴*Ibid.*

⁹⁵Hasil wawancara dengan Rizal mantan Karyawan Matahari Depstore yang bekerja selama 1 tahun di Matahari Banda Aceh, di Lampruk Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

⁹⁶Hasil wawancara dengan Erni Karyawati Matahari Depstore Banda Aceh, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 16 Juni 2017.

Selain itu, bagi karyawan yang lembur gaji yang diberikan sangat sedikit dan tidak sesuai dengan jasa yang diberikan. Dan ketika waktu berbuka tiba ketika ramadhan, pihak matahari tidak memperlakukan karyawannya secara adil, sebagian karyawan seperti pramuniaga dan kasir mendapat takjil untuk berbuka sedangkan sebagian lainnya seperti SPG/SPB tidak diberikan takjil untuk berbuka. Sehingga sebagian mereka harus lari-larian mencari makanan untuk berbuka, karena waktu yang diberikan sangat sedikit.⁹⁷

Selama proses kerja, istirahat yang diberikan hanya diberikan 1 jam setiap harinya per *Shift*. Dan selama proses bekerja pula, karyawan tidak diperkenankan untuk sekedar duduk, apalagi istirahat. Sedangkan masalah cuti hanya diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya sudah melebihi satu tahun dan cutinya hanya selama dua belas hari dan apabila tidak diambil menjadi hangus dengan sendirinya. Apabila ada karyawan yang hamil, cuti yang diberikan hanya 3 bulan. Dan apabila karyawan menikah, maka cuti yang diberikan hanya satu minggu saja.⁹⁸

Sebagian karyawan mengeluhkan tentang jadwal istirahat untuk shalat tidak pernah tepat waktu diberikan ke mereka. Dan ketika datang waktu berbuka puasa dalam bulan Ramadhan, istirahat yang diberikan kepada karyawan hanya 15 menit saja. Dengan waktu 15 menit itu harus digunakan untuk mencari makanan, berbuka dan shalat maghrib.

⁹⁷Hasil wawancara dengan, Iwan Saragih Karyawan Matahari Depstore Banda Aceh, di Lamprik Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

⁹⁸Hasil wawancara dengan Dicky Fahrul Ulum, mantan Karyawan Matahari Depstore Banda Aceh, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

Ketika berbicara tentang sistem perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang berlaku di Matahari Depstore Banda Aceh sungguh tidak adil kalau sekiranya kita hanya membicarakan pada aspek kekurangannya saja seperti yang telah penulis gambarkan panjang lebar diatas, melainkan juga harus dibicarakan mengenai kelebihan-kelebihan yang dirasakan oleh para pekerja perempuan selama proses menjadi karyawati di Matahari Depstore Banda Aceh. diantara kelebihan yang didapatkan oleh karyawati adalah ruangan dan fasilitas kerja yang bersih dan nyaman, mendapatkan pelatihan kemampuan penunjang pasca perekrutan dan diterima sebagai pekerja.

Ruangan dan tempat untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawati sejauh hasil observasi penulis sudah bisa digolongkan sebagai ruangan yang layak untuk dijadikan sebagai tempat bekerja, dimana keseluruhan ruangan sudah dilengkapi dengan pendingin ruangan berupa *air conditioner*, selain itu tempatnya juga bisa digolongkan sebagai tempat yang bersih dimana pihak perusahaan sangat memperhatikan kebersihan dan kerapian ini dengan memperkerjakan orang yang bertugas khusus sebagai *cleaning service*.

Demi profesionalitas kerja, pihak perusahaan juga menyelenggarakan pelatihan-pelatihan yang sekiranya dibutuhkan oleh pekerja dalam menunjang kesuksesan pekerjaan diantara pelatihan dan pembekalan yang diberikan adalah berupa Basic Training, Standar Service, pengenalan tata tertib dan Coaching karyawan yang dilaksanakan pasca perekrutan, semua pelatihan tersebut penulis rasa sangat penting demi kualitas dan profesionalitas kerja.

3.3 Tinjauan Konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah terhadap perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Matahari Depstore Banda Aceh

Islam merupakan sebuah agama dan sebuah jalan yang mengatur segala seluk beluk kehidupan dari hal yang terkecil yang dianggap sepele oleh manusia, sampai dengan hal yang terbesar sekalipun. Baik itu persoalan hubungan manusia dengan penciptanya (ibadah) maupun hubungan manusia dengan sesamanya dan hubungan manusia dengan alam semesta. Tidak ada yang luput dari pantauan Islam. Begitu juga dalam hal bekerja dan memperkerjakan, semuanya diatur dan ditata sedemikian rupa, sehingga mampu menertibkan kehidupan manusia.

Begitulah kronologis kejadian yang mengisyaratkan betapa lemahnya manusia, yang secara terpaksa tidak bisa hidup sendiri dan saling membutuhkan sesamanya. Matahari depstore membutuhkan tenaga karyawan untuk membantunya menjalankan tugas-tugas yang sangat banyak, sedangkan karyawan membutuhkan uang yang bisa ditukar dengan tenaga yang ia miliki.

Persoalan kerja dan memperkerjakan orang lain, Allah SWT sudah mengatur sedemikian rupa dalam konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah sehingga manusia dituntut untuk selalu mengikuti itu semua supaya mendapat ridho dariNya. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang digariskan konsep *Ijarah* ini berlaku di semua tempat dan waktu, termasuk di Matahari Deptstore Banda Aceh.

Setelah membaca secara mendalam tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam konsep *Ijarah* dan kemudian membandingkannya dengan apa yang terjadi di Matahari Depstore berkenaan dengan perlindungan

hukum terhadap pekerja perempuan khususnya dan juga laki-laki umumnya, Dalam amatan penulis ada beberapa poin yang kiranya perlu di kritisi.

Pertama, berkenaan dengan peraturan yang tidak memperbolehkan para karyawan untuk duduk dan diharuskan untuk selalu berdiri, bagi orang yang sudah terbiasa dan terlatih seperti tentara dan polisi, mungkin hal ini biasa-biasa dan memang seperti itulah standar operasional kerja. akan tetapi bagi seorang karyawan tempat perbelanjaan yang tidak mendapatkan pembekalan, tentu hal ini amat memberatkan, apalagi bagi seorang perempuan dan apalagi jikalau kondisi tubuhnya kurang fit.

Peraturan seperti ini harus segera mungkin dievaluasi dan dihilangkan dari Standar Operasional Prosedur perusahaan dan dalam kontrak. Seorang karyawan tidak seharusnya dibebankan dengan beban yang tidak sanggup untuk dia pikul,⁹⁹ karena bagaimanapun juga seorang karyawan adalah manusia biasa yang memiliki banyak keterbatasan. Peraturan seperti ini bertentangan dengan beberapa nash diantaranya : Qs al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا (البقرة : ٢٨٦)

Artinya : Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya. (QS. Al-Baqarah : 286).

Dan hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan muslim, yang berbunyi :

وَإِذْ أَمَرْتُمْ بِأَمْرِ فَأْتُوا مِنْهُ مَا اسْتَطَعْتُمْ (متفق عليه)

⁹⁹Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Terj: Hafidz Abd. Rahman),(Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012), hlm. 83.

Artinya : *Apabila aku telah memerintahkan kepada kalian suatu perintah maka tunaikanlah perintah itu semampu kalian. (HR. Bukhari dan Muslim.)*¹⁰⁰

Kedua, peraturan tentang kalau ada kehilangan maka ditanggung oleh karyawan, peraturan seperti ini juga sarat unsur intimidasi dan memberatkan para karyawan. Semua kita mengetahui bahwa barang-barang yang tersedia di Matahari adalah barang-barang bermerek yang tentunya dengan harga yang mahal, dan sangat memberatkan bagi seorang karyawan seandainya hal itu dibebankan kepada mereka.

Seorang karyawan tidak seharusnya dibebankan demikian kalau kehilangan itu terjadi diluar kesengajaan dan kelalaiannya, dan baru boleh diberlakukan demikian, kalau kehilangan itu atas unsur kesengajaan maupun kelalaiannya dalam menjalankan tugas. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh para ulama fikih sebagaimana dikutip oleh Nasrun Harun dalam bukunya *Fikih Mualamah*.¹⁰¹

Ketiga, berkenaan dengan waktu bekerja tidak sesuai dengan kontrak. Sebagian karyawan harus pergi lebih awal dari kontrak yang disepakati dan pulanginya lebih lama dari yang disepakati. Hal ini sangat menyiksa bagi seorang karyawan, karena seorang karyawan, selain memiliki tugas kerja, juga memiliki tugas dan tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab sosial, seperti anak, istri dan keluarg-keluarganya yang lain.

¹⁰⁰*Ibid.*

¹⁰¹Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 236.

Perbuatan melanggar akad ini merupakan salah satu bentuk pelanggaran dalam Islam. Allah SWT sendiri telah memerintahkan hambanya untuk selalu menepati akad. Sebagaimana yang disebutkan dalam salah satu firman Allah dalam QS al-Maidah ayat 1 yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ... (المائدة : ١)

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu... (Qs. Al-Maidah : 1)*

Keempat, bagi sebagian karyawan yang sakit pihak manajemen tidak memberikan mereka izin untuk pulang. Perbuatan ini sangat tidak manusiawi, bagaimana mungkin kita membebani seseorang diluar batas kemampuannya, apalagi jika dia dalam keadaan sakit. Allah SWT sendiri dalam penerapan hukumnya selalu memberikan berbagai keringanan bagi hamba-hambanya yang berhalangan dan sakit seperti ketika berpuasa. Seorang pekerja harus dibebankan dengan beban yang sewajarnya dia pikul.¹⁰² Tidak boleh melebihi itu, apalagi jikalau dalam keadaan sakit.

Kelima, menurut pengakuan sebagian karyawan, mereka merasa bahwa gaji/upah yang mereka terima tidak sesuai dengan kualitas dan dedikasi yang mereka berikan. Para karyawan seharusnya digaji berdasarkan dengan dedikasi, jasa dan tenaga yang mereka berikan, mengapa demikian ? karena seorang karyawan telah membuang waktu dan kesempatan serta tenaganya untuk

¹⁰²Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, hlm. 83.

membesarkan Matahari Depstore. Dan dalam konsep pengupahan dalam *Ijarah* juga menghendaki demikian.¹⁰³

Keenam, persoalan pemotongan gaji tanpa pemberitahuan dan sepengetahuan pekerja. Hal ini merupakan bentuk *kedzaliman* yang sangat parah yang diperlakukan kepada para pekerja. Pemotongan gaji dengan alasan apapun seharusnya diberitahukan dan atas sepengetahuan pekerja. Perbuatan ini merupakan perbuatan yang dikategorikan kejahatan berat yang bertentangan dengan konsep *ijarah* dalam Fikih Muamalah sebagaimana Allah nyatakan bahwa esok kelak di hari kiamat, orang yang tidak memberikan hak upah kepada pekerja sebagai musuh Allah sebagaimana disebutkan dalam sebuah hadits yang berbunyi :

قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ (رواه بخاري)

Artinya : “Allah SWT berfirman: ada tiga orang yang Aku musuhi pada Hari Kiamat nanti: dan seseorang yang mengontrak pekerja lalu pekerja tersebut menunaikan transaksinya, sedangkan dia tidak memberikan upahnya” (HR Bukhari)¹⁰⁴

Ketujuh, Istirahat dalam rangka beribadah seperti shalat yang diberikan kepada seorang karyawan sangat terbatas. Shalat merupakan perintah yang sangat

¹⁰³Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin khatab*,(Terj : Asmuni Solihan Zamakhsyari), (Jakarta : Khalifa, 2006)hlm. 238.

¹⁰⁴Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, hlm. 82.

ditekankan kepada seorang muslim, dan meniggalkan shalat merupakan perbuatan kemaksiatan yang nyata. Tidak boleh melakukan sebuah ibadah dalam kemaksiatan kepada Allah SWT. Sebagaimana disebutkan dalam sebuah kaedah :

الإِسْتِجَارُ عَلَى الْمَعْصِيَةِ لَا يَجُوزُ

Artinya: *sewa menyewa dalam hal maksiat tidak boleh.*¹⁰⁵

Praktik perlindungan hukum yang terjadi di Matahari depstore Banda Aceh jika ditinjau secara konsep *Ijarah* menurut analisis penulis, praktiknya dalam beberapa hal masih jauh melenceng dari konsep *Ijarah*, hal ini bisa kita perhatikan pada beberapa hal seperti kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, jikalau terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit tidak diizinkan ntuk pulang, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tidak jelas dan tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian Matahari terhadap jadwal ibadah shalat para karyawan.

Setelah membaca pemahaman diatas, ternyata terdapat tujuh poin permasalahan yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang telah dan sedang terjadi di Matahari deptstore Banda Aceh. permasalahan-permasalahan ini muncul setelah penulis melakukan komparasi sederhana dengan konsep *Ijarah* yang terdapat dalam Fikih Muamalah dalam fikih Islam.

¹⁰⁵Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 233.

Pihak matahari depstore merupakan sebuah perusahaan yang sama dengan perusahaan lainnya yang selalu ingin untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya, oleh karena itu, perusahaan mengerahkan berbagai kekuatan dengan berbagai strategi yang terkadang strategi tersebut mengabaikan hak-hak yang harus diperoleh oleh para karyawan atas kompensasi dari tenaga dan jasa yang ia berikan. Menurut analisis penulis, inilah faktor yang menyebabkan banyak perusahaan termasuk Matahari depstore yang secara sengaja atau tidak telah mengabaikan hak-hak yang harus diterima para karyawannya.

Pihak Matahari seharusnya lebih loyal dalam hal perlindungan hukum terhadap para karyawan maupun karyawati yang bekerja disitu. karena bagaimanapun juga, pihak karyawan adalah orang yang telah berjasa membesarkan perusahaan dan memberikan waktu serta tenaga yang bermanfaat besar terhadap perusahaan.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Setelah melewati pembahasan yang panjang lebar tentang penelitian karya tulis ilmiah skripsi ini, penulis dalam hal ini ingin mengambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan terhadap tenaga kerja di Matahari depstore Banda Aceh yang mencakup ke dalam beberapa aspek yaitu: aspek bentuk dan sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti dan keleluasaan dalam melakukan ibadah wajib bagi seorang karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut muncul dalam bentuk kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, jikalau terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit tidak diizinkan untuk pulang, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tidak jelas dan tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian Matahari terhadap jadwal ibadah shalat para karyawan.
2. praktek perlindungan hukum yang terjadi di Matahari depstore Banda Aceh masih tidak sesuai dan dalam banyak hal masih bertentangan dengan konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah, pertentangan dan ketidaksesuaian ini jika ditinjau menurut perspektif *Ijarah* dalam Fikih Muamalah terdapat dalam

beberapa aspek, yaitu : seperti kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, jikalau terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit para karyawan tidak diobati dan tidak diizinkan untuk pulang, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tidak jelas dan tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian Matahari terhadap jadwal ibadah shalat para karyawan.

4.2 Saran

Diakhir perjumpaan dalam penulisan penelitian karya tulis ilmiah ini, penulis ingin menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak Matahari Depstore, peneliti menyarankan untuk selalu memperhatikan berbagai macam bentuk perlindungan hukum yang harus diberikan kepada para karyawan maupun karyawatnya. Baik itu berhubungan dengan sistem dan bentuk kerja yang lebih humanis dan nyaman, gaji/upah dan kompensasi lainnya harus lebih bijaksana, adil dan transparan, serta istirahat yang diberikan kepada seorang karyawan harus lebih leluasan dan mempertimbangkan waktu dan kesempatan untuk melakukan ibadah shalat wajib.
2. Kepada pemerintah terkhusus kepada dinas ketenaga kerjaan dan mobilitas penduduk untuk lebih sering memantau bagaimana bentuk pelaksanaan perlindungan hukum terhadap para pekerja di berbagai instansi dan harus selalu berfikir dan berbuat untuk merancang berbagai aturan dan regulasi yang diperlukan untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih intens

kepada para pekerja. Dan jika terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pemanfaat tenaga kerja untuk tidak segan-segan mengambil tindakan tegas untuk memberikan efek jera dan supaya tidak lagi terulang perkara yang sama di lain waktu.

3. Kepada para karyawan yang bekerja dimanapun, untuk lebih berani menyuarkan hak-hak perlindungan hukum yang harus diperoleh olehnya. Jika tidak berani takut ketahuan lalu dipecat. Maka harus dicari cara yang lebih tertutup untuk mengabarkannya kepada dunia. Misalnya dengan memberikan keterangan yang transparan jika dimintai data oleh para peneliti dan pengambil kebijakan dengan menyuruh peminta data untuk merahasiakan identitas koresponden.
4. Kepada peneliti berikutnya untuk meneliti tentang bagaimana afektifitas pengawasan yang diberikan oleh pemerintah terhadap perlindungan hukum kepada pekerja perempuan di Matahari deptstore Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Alkhayyah, *Etika Bekerja Dalam Islam*, Jakarta: Gema Insani Pers, 1994.
- Ahmat Sarwat, *Seri Fikih Islam: Kitab Muamalat*, Pustaka Kampus Syariah, 2009.
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Jakarta : Amzah, 2013.
- Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Erwandi Tarmizi, *Harta Haram Muamalat Kontemporer*, Bogor : PT Berkat Mulia Insani, 2016.
- Hasbi Ash-Siddiqy, *Filsafat Hukum Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Bhanyangkara, Jakarta, 1968.
- Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin khatab*, Terj : Asmuni Solihan Zamakhsyari, Jakarta : Khalifa, 2006.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2005.
- Mardani, *Ayat-Ayat dan Hadits Ekonomi Syariah*, Jakarta : Rajawali Pers. 2014.
- Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, Banda Aceh , 2013.
- Mohammad Nazir, *Metode Penelitian hukum*, Ghalia Indonesia: jakarta, 2009.
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta : Gema Insani, 2001.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007.
- Poerwadarminta. W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976).

- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta Balai Pustaka, 2003.
- Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Vol 12, Jakarta:lentera Hati, 2002.
- R. Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Sinar Grafika, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sulhan Yashin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Amanah,1997.
- Sutrisno Hadi, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: UNS Press, 1989.
- Syaikh Imad Zaki al-Barudi, *Tafsir Wanita*, Terj: Samson Rahman, Jakarta : Pustaka Al-kautsar, 2003.
- Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, Terj: Hafidz Abd. Rahman,Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.
- Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.
- WJB. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Wahbah Az-Zuhaily, *Fiqih Islam Waadillatuhu*, Jilid 5, Terj: Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jakarta: Gema Insani, 2013.
- Zaeni Asyhadi. *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

Daftar Panduan Wawancara dengan Karyawan dan Mantan Karyawan Matahari
Depstore TBK Banda Aceh

- A. Pertanyaan berkenaan dengan bentuk dan sistem kerja
 - 1. Bagaimanakah ketentuan berkenaan dengan jam kerja anda ?
 - 2. Bagaimanakah ketentuan berkenaan prosedur kerja anda di lapangan ?
 - 3. Jenis dan bentuk pekerjaan apa yang diwajibkan kepada anda untuk anda laksanakan yang menurut anda itu ketentuan yang memberatkan, dan kenapa ?
- B. Pertanyaan tentang sistem pengupahan.
 - 1. Bagaimakah mekanisme penetapan gaji anda oleh pihak manajemen Matahari Depstore.
 - 2. Bagaimanakah mekanisme pembayaran gaji anda oleh pihak Matahari Depstore, apakah sesuai dengan kontrak ?jika tidak, dalam hal apa saja terjadi ketidaksesuaiannya ?
 - 3. Apakah dalam sistem pengupahan yang diberikan oleh pihak Matahari Depstore terdapat hal-hal yang tidak anda senangi, hal-hal apa saja ?dan kenapa ?
- C. Pertanyaan tentang istirahat dan cuti
 - 1. Bagaimanakah ketentuan yang ditetapkan oleh pihak Matahari depstore mengenai jadwal istirahat anda ?
 - 2. Apakah dalam pelaksanaannya sehari-hari sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dikontrak ?jika tidak, dalam hal-hal apa saja ?
 - 3. Apakah dalam hal penetapan kontrak dan realisasinya terdapat hal-hal yang tidak berkenan buat anda ?jika ada, dalam hal apa saja ? dan kenapa?



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Situs :www.syariah.ar-raniry.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: Un.08/FSH/PP.00.9/ 3648 /2016**

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
b. Bahwa Yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

Pertama :

Menunjuk Saudara (i) :

a. Dr. Khairani, M.Ag

b. Yenny Sri Wahyuni, S.H., MH

Sebagai Pembimbing I

Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

N a m a : Lisna Safarni

N I M : 121309921

Prodi : HES

J u d u l : Perlindungan Hukum Oleh Pelaku Usaha Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Kota Banda Aceh (Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)

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

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

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

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 17 November 2016
Dekan,

Dr. Khairuddin, S.Ag., M.Ag
NIP. 197309141997031001