**MEKANISME PENGUPAHAN KARYAWAN PADA SUZUYA MALL BANDA ACEH DITINJAU DARI PERSPEKTIF AKAD *IJARAH BI AL-AMAL***

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**RIZKI MULIA NANDA**

**Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum**

**Jurusan Hukum Ekonomi Syariah**

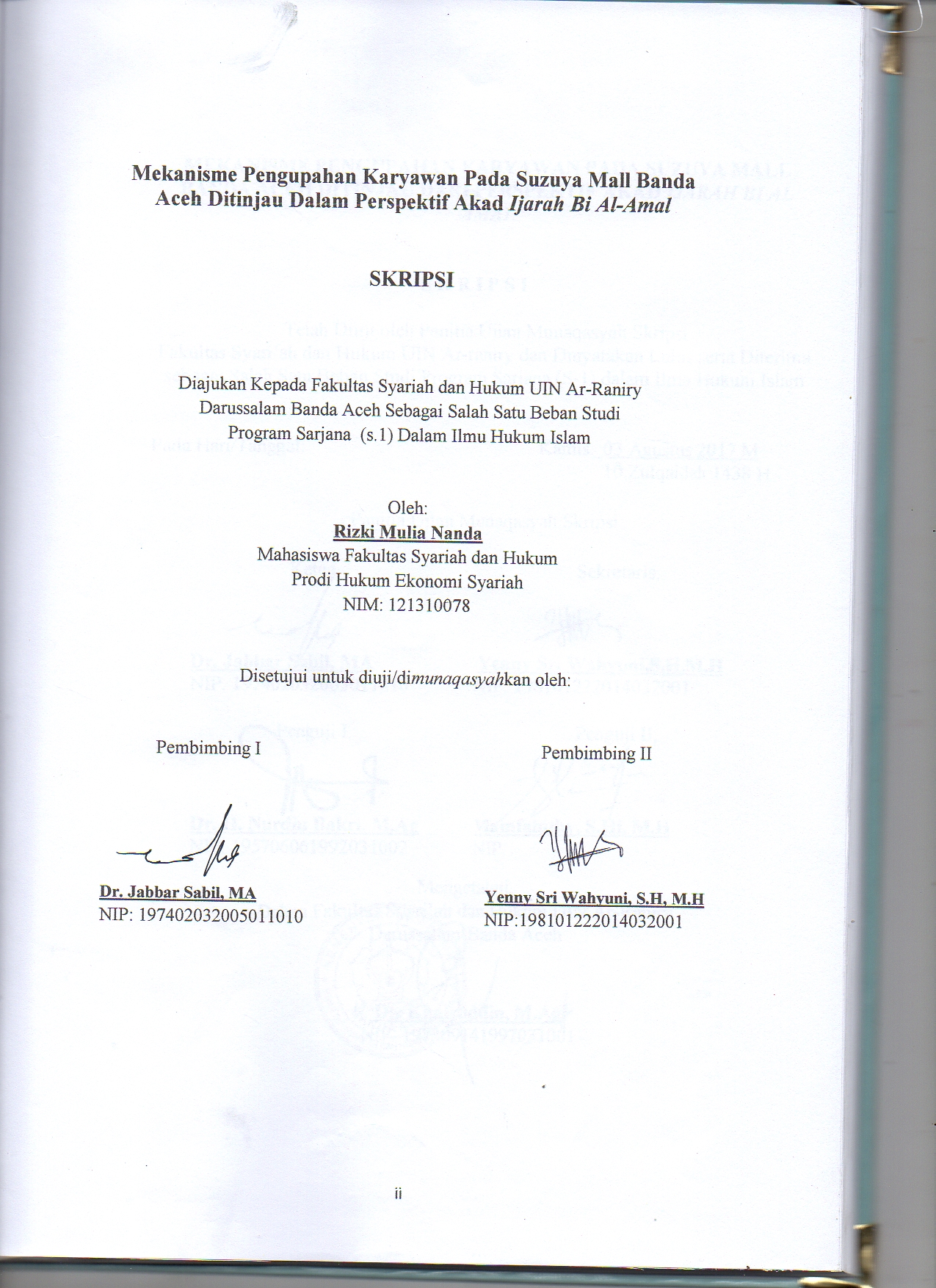
**NIM : 121310078**

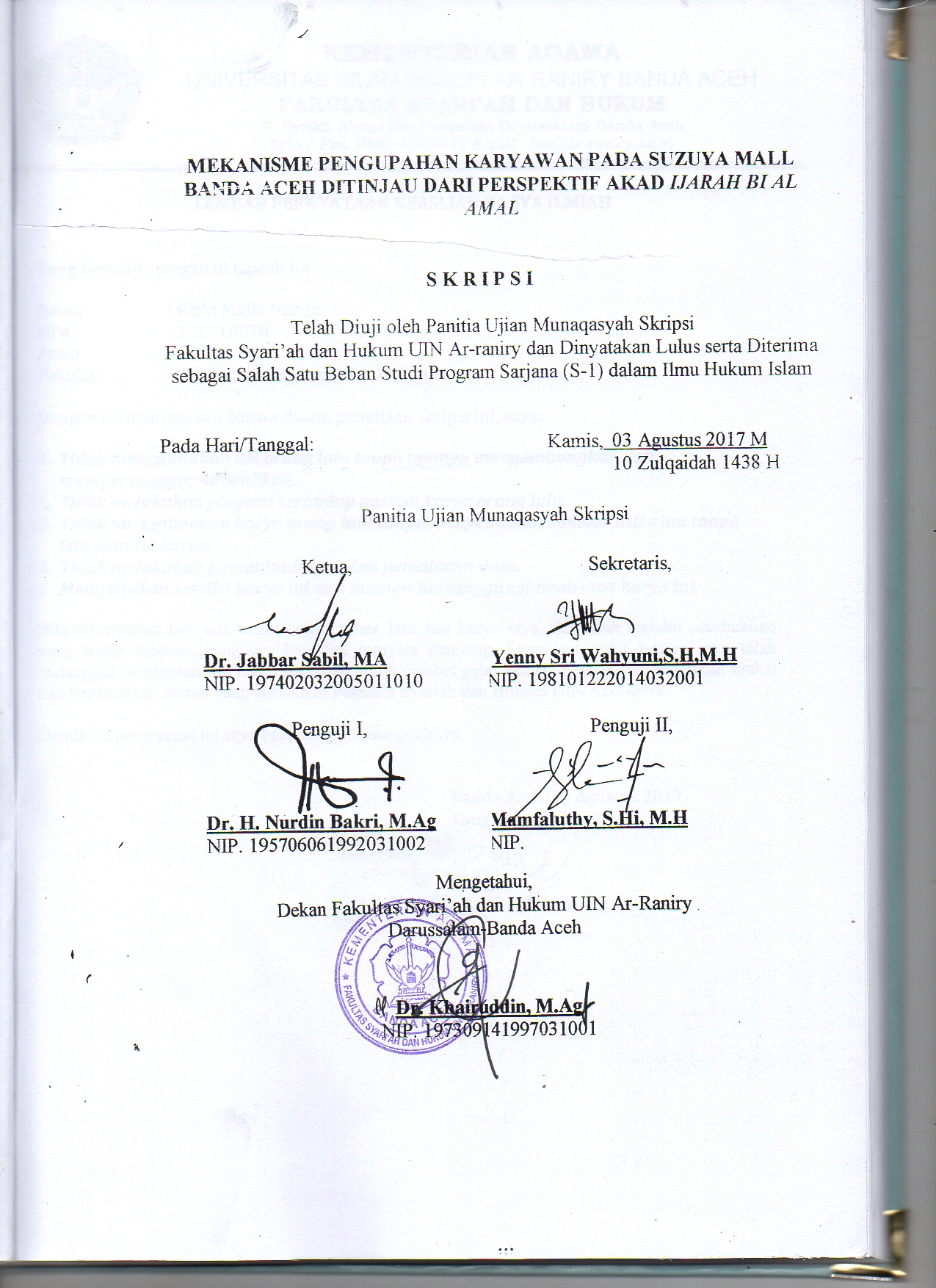
**FAKULTAS SYARI’AH DAN HUKUM**

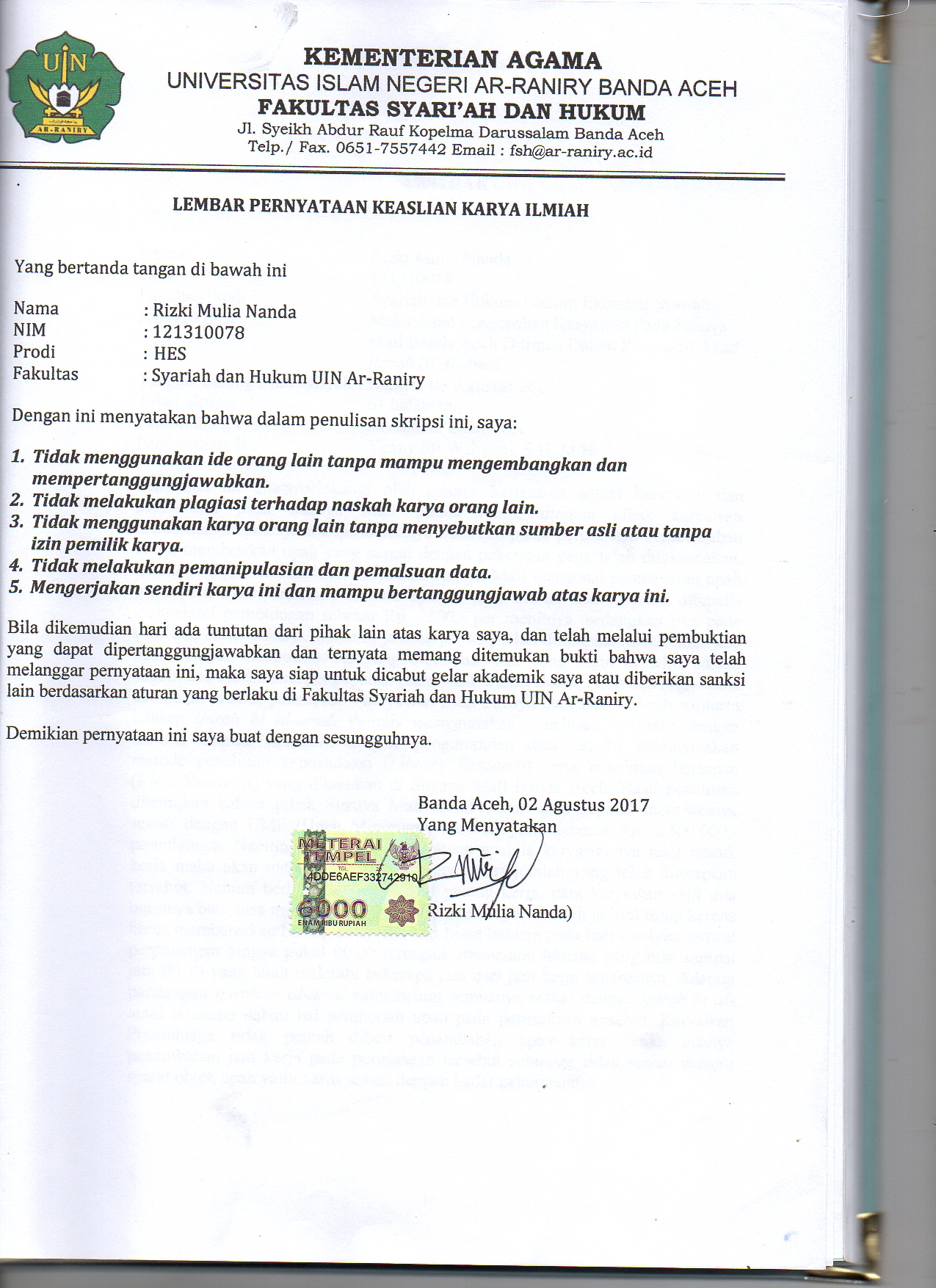
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**

**DARUSSALAM-BANDA ACEH**

**1438 H / 2017 M**

****

****

****

**ABSTRAK**

Nama : Rizki Mulia Nanda

Nim : 121310078

Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Mekanisme Pengupahan Karyawan Pada Suzuya   Mall Banda Aceh Ditinjau Dalam Perspektif Akad   *Ijarah Bi Al-Amal*

Tanggal Sidang Munaqasyah : Kamis / 03 Agustus 2017

Tebal Skripsi : 61 halaman

Pembimbing I : Dr. Jabbar Sabil, MA

Pembimbing II : Yenny Sri Wahyuni, S.H.,M.H

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kerjasama antara karyawan dan perusahaan pada Suzuya Mall Banda Aceh, dimana pihak karyawan melaksanakan pekerjaan kepada Suzuya Mall dan pihak perusahaan berkewajiban untuk memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Namun banyak keluhan dari karyawan Suzuya Mall mengenai pembayaran upah pada perusahaan tersebut, dimana apabila telat masuk maka secara otomatis mengalami pemotongan sebesar Rp. 2500,- per menitnya, sedangkan jika pada *shift* dua harus bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan maka tidak ada upah lembur maupun bonus yang diberikan. Hal yang ingin di teliti adalah bagaimana mekanisme pengupahan pada Suzuya mall Banda Aceh dan bagaimana ketentuan praktik pengupahan karyawan pada Suzuya mall Banda Aceh menurut konsep *ijarah bi al-amal.* Penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan metode empiris normatif, metode pengumpulan data penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*) serta penelitian lapangan (*Field Research*) yang dilakukan di Suzuya Mall Banda Aceh. Hasil penelitian ditemukan bahwa pihak Suzuya Mall memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) yaitu sebesar Rp. 2.500.000,- perbulannya. Namun itu belum tetap karena apabila karyawannya telat masuk kerja maka akan mengalami potongan upah dari jumlah yang telah ditetapkan tersebut. Namun berbeda halnya jadwal pulang kerja, para karyawan *shift* dua biasanya baru bisa meninggalkan perusahaan satu jam setelah jadwal tutup karena harus membereskan barang pada hari-hari biasa bahkan pada hari *weekend* jadwal perpulangan hingga pukul 00:00 termasuk menjelang lebaran yang bisa sampai jam 00:30 yang telah melebihi beberapa jam dari jam kerja seharusnya. Adapun pandangan *ijarah bi al-amal* yaitu belum semuanya sesuai dengan *ijarah bi al-*amal terutama dalam hal pemberian upah pada perusahaan tersebut. Karyawan Pramuniaga tidak pernah diberi penambahan upah kerja ketika adanya penambahan jam kerja pada perusahaan tersebut sehingga tidak sesuai dengan syarat objek upah yaitu harus sesuai dengan kadar pekerjaannya.

**KATA PENGANTAR**

[Bismillah kata pengantar skripsi](http://1.bp.blogspot.com/-0zOa917iQ94/Ummc9yoEqBI/AAAAAAAABms/aYBOr0-3T7I/s1600/Bismillah+Skripsi.png)

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

Dengan segala kelemahan dan kekurangan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah ini yang berjudul **“Mekanisme Pengupahan karyawan Pada Suzuya Mall Banda Aceh Ditinjau Dalam Perspektif Akad *Ijarah Bi Al-Amal*”.** Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

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

1. Bapak Dr. Jabbar Sabil, MA selaku pembimbing I dan ibu Yenny Sri Wahyuni, S.H, M.H selaku pembimbing II, yang telah berkenan meluangkan waktu dan menyempatkan diri untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
2. Bapak Dr. Khairuddin, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.
3. Bapak DR. Bismi Khalidin, S.Ag.,M.Si selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum.
4. Bapak Dr.Kamaruzzaman Bustamam Ahmad,MA,.P.Hd selaku Penasehat Akademik (PA), serta kepada seluruh bapak/ibu dosen Fakultas Syariah dan Hukum khususnya bapak/ibu dosen Jurusan Hukum Ekonomi Syariah.
5. Kepala HRD dan para karyawan Suzuya Mall Banda Aceh yang telah memberikan informasi dan data mengenai mekanisme pengupahan pada Suzuya Mall Banda Aceh, sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan.
6. Teristimewa, ucapan terima kasih penulis kepada Ayahanda Bukhari Usman, S.E.,M.M dan Ibunda Yusnidar S.Pd tercinta serta adinda Rizka Ramadhan dan Tasyfin Mirdas yang senantiasa terus memberikan semangat dan banyak dukungan moril maupun materil kepada penulis untuk melanjutkan penulisan skripsi ini hingga selesai.
7. Kepada sahabat dekat seperjuangan sejak dari Man Model Banda Aceh saudara Maisal Rahmadi Aka dan Aslim Zahri serta saudari Nurul Hikmah yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini. Juga kepada sahabat semasa kuliah saudara Andra Masyhuri dan saudari Fitria Andriani yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dan juga kepada seluruh teman-teman seperjuangan TOGA HES 2013 yang akan menyelesaikan studi sarjana (S1) di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
8. Kepada para sahabat KPM UIN Ar-Raniry 2017 khususnya yang mengabdi di Gampong Ie Dingen Kecamatan Meukek Aceh Selatan, Ade, Akbar, Haikal, Aida, Tati, Melizha, Nurlaili, Justy, Fitri dan Venny yang selalu memberikan semangat kepada penulis.

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

Banda Aceh, 17 juli 2017

Penulis

**TRANSLITERASI**

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. **Konsonan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Arab** | **Latin** | **Ket** | **No** | **Arab** | **Latin** | **Ket** |
| 1 | ا | Tidak dilambangkan |  | 16 | ط | ṭ | t dengan titik di bawahnya |
| 2 | ب | B |  | 17 | ظ | ẓ | z dengan titik di bawahnya |
| 3 | ت | T |  | 18 | ع | ‘ |  |
| 4 | ث | ṡ | s dengan titik di atasnya | 19 | غ | g |  |
| 5 | ج | j |  | 20 | ف | f |  |
| 6 | ح | ḥ | h dengan titik di bawahnya | 21 | ق | q |  |
| 7 | خ | kh |  | 22 | ك | k |  |
| 8 | د | d |  | 23 | ل | l |  |
| 9 | ذ | ż | z dengan titik di atasnya | 24 | م | m |  |
| 10 | ر | r |  | 25 | ن | n |  |
| 11 | ز | z |  | 26 | و | w |  |
| 12 | س | s |  | 27 | ه | h |  |
| 13 | ش | sy |  | 28 | ء | ’ |  |
| 14 | ص | ṣ | s dengan titik di bawahnya | 29 | ي | y |  |
| 15 | ض | ḍ | d dengan titik di bawahnya |  |  |  |  |

1. **Vokal**

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

1. Vokal Tunggal

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tanda** | **Nama** | **Huruf Latin** |
| َ | *Fatḥah* | A |
| ِ | *Kasrah* | I |
| ُ | *Dammah* | U |

1. Vokal Rangkap

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tanda dan**  **Huruf** | **Nama** | **Gabungan**  **Huruf** |
| َي | *Fatḥah* dan ya | Ai |
| َو | *Fatḥah* dan wau | Au |

Contoh:

ﻛﻳﻒ : *kaifa* ﻫﻭﻝ : *haula*

1. **Maddah**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Harkat dan**  **Huruf** | **Nama** | **Huruf dan tanda** |
| َﺍ/ﻱ | *Fatḥah* dan alif  atau ya | *Ā* |
| ِﻱ | *Kasrah* dan ya | Ī |
| ُﻱ | *Dammah* dan waw | Ū |

Contoh:

ﻗﺎﻝ : *qāla*

ﺭﻤﻰ : *ramā*

ﻘﻳﻞ : *qīla*

ﻴﻘﻮﻞ : *yaqūlu*

1. **Ta *Marbutah* (ﺓ)**

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1. Ta *marbutah* (ﺓ) hidup

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

1. Ta *marbutah* (ﺓ) mati

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

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

Contoh:

**ﺮﻮﻀﺔﺍﻻﻃﻔﺎﻞ** : *rauḍah al-aṭfāl/ rauḍatul aṭfāl*

**ﺍﻠﻤﺪﻴﻨﺔﺍﻟﻤﻧﻮﺭﺓ۟** : *al-Madīnah al-Munawwarah/*

*al-Madīnatul Munawwarah*

**ﻄﻟﺤﺔ** :*ṭalḥah*

**Catatan:**

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf

DAFTAR ISI

**LEMBARAN JUDUL** ............................................................................................i

**PENGESAHAN PEMBIMBING** .........................................................................ii

**PENGESAHAN SIDANG** ...................................................................................iii

**ABSTRAK** ............................................................................................................iv

**KATA PENGANTAR** ..........................................................................................v

**TRANSLITERASI** .............................................................................................viii

**DAFTAR LAMPIRAN** ........................................................................................xi

**DAFTAR ISI** ........................................................................................................xii

[BAB SATU : PENDAHULUAN](#_Toc488750199) 1

* 1. [Latar Belakang Masalah 1](#_Toc488750200)

[1.2. Rumusan Masalah](#_Toc488750201) 8

[1.3. Tujuan Penelitian 8](#_Toc488750202)

[1.4. Tinjauan Pustaka 8](#_Toc488750203)

[1.5. Metode Penelitian](#_Toc488750204) 10

[1.5.1. Jenis Penelitian 10](#_Toc488750205)

[1.5.2. Metode Pengumpulan Data 11](#_Toc488750206)

[1.5.3. Teknik Pengumpulan Data 12](#_Toc488750207)

[1.5.4. Instrumen Pengumpulan Data 13](#_Toc488750208)

1.5.5. Langkah-Langkah Analisa Data.......................................13

[1.6. Sistematika Pembahasan............................................................14](#_Toc488750209)

[BAB DUA : KONSEPSI AKAD IJARAH BI AL-AMAL DAN KEABSAHAN DALAM IMPLEMENTASINYA](#_Toc488750210) 16

[2.1. Pengertian *Ijarah bi al-amal* dan Landasan Hukum *Ijarah bi al-amal* 16](#_Toc488750211)

[2.1.1. Pengertian *Ijarah bi al-amal* 16](#_Toc488750212)

[2.1.2. Landasan Hukum *Ijarah bil al-amal* 19](#_Toc488750213)

[2.2. Rukun dan Syarat *Ijarah* bi al-amal](#_Toc488750214) 28

[2.3. Operasional Aqad *Ijarah bi al-‘amal* 38](#_Toc488750215)

[2.3.1. Kinerja dan Pengembangan dalam Manajemen Kepegawaian Menurut *Ijarah bi al-amal.* 38](#_Toc488750216)

[2.4. Pendapat Fuqaha tentang Ketentuan Objek Akad dan Upah dalam Transaksi *Ijarah bi al-amal*](#_Toc488750217) 39

[2.4.1. Objek Akad](#_Toc488750218) 39

[2.4.2. Objek Upah](#_Toc488750219) 40

[2.5. Pembatalan dan Berakhirnya Akad Ijarah](#_Toc488750220) 41

[2.6. Hubungan Karyawan Dan Perusahaan Menurut Pandangan Islam 41](#_Toc488750221)

[2.7. Kewajiban Antara Karyawan Dan Perusahaan](#_Toc488750222) 42

[2.7.1. Kewajiban karyawan terhadap perusahaan](#_Toc488750223) 42

[2.7.2. Kewajiban perusahaan terhadap karyawan](#_Toc488750224)........................44

[BAB TIGA : MEKANISME PENGUPAHAN KARYAWAN PADA SUZUYA MALL BANDA ACEH](#_Toc488750225) 47

[3.1. Gambaran Umum Suzuya Mall Banda Aceh](#_Toc488750226)

[3.2. Mekanisme Pengupahan Pada Suzuya Mall Banda Aceh](#_Toc488750228) 50

[3.3. Mekanisme Pengupahan karyawan pada Suzuya mall Banda Aceh Dalam Pandangan *Ijarah Bi Al-Amal*](#_Toc488750229) 52

[BAB EMPAT : PENUTUP](#_Toc488750230) 56

[4.1. Kesimpulan](#_Toc488750231) 56

[4.2. Saran-saran](#_Toc488750232) 57

[DAFTAR PUSTAKA](#_Toc488750233) 59

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP PENULIS**

**BAB SATU**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Upah merupakan imbalan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang berupa uang atas jasa dan kualitas yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan dalam mencapai tujuan seperti produksi, pemasaran, memperoleh laba (profit) maksimum, memenuhi kebutuhan pasar, kesejahteraan karyawan dan lain-lain. Sehingga tujuan-tujuan perusahaan tersebut berjalan lancar dan baik.

Demikian upah yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah bentuk rasa terima kasih dan ganti rugi atas seseorang yang telah menyalurkan keterampilan, jasa dan kualitasnya kepada perusahaan sebagai penunjang suksesnya tujuan suatu perusahaan dalam memperoleh profit yang maksimum. Karyawan juga merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam perusahaan. Keberadaan tenaga kerja tidak boleh begitu saja dikesampingkan karena keberhasilan sebuah perusahaan baik dalam produksi, pemasaran produk dan lain-lain itu tidak terlepas dari para buruh atau karyawan yang memiliki kualitas dibidangnya. Sehingga dapat mencapai target tujuan-tujuan dari perusahaan itu. Maka sudah layaknya pemilik perusahaan baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah imbalan jasa bagi karyawannya berupa upah kerja yang sesuai dengan jasa yang disalurkan kepada perusahaan supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan jasa dan kesepakatan kerja antara kedua belah pihak mengenai pekerjaannya, waktu kerja, dan kontrak yang telah disetujui. Dengan penentuan upah itu juga menjadi salah satu penentu efisien atau tidaknya kerja seorang buruh/karyawan untuk menghasilkan suatu karya yang bermanfaat bagi perusahaan.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[[1]](#footnote-2)

Dalam islam pembahasan upah terkategori dalam konsep *ijarah* yang lebih banyak membahas mengenai sewa-menyewa dari pada upah. Dalam islam atau fiqh muamalah, ijarah berati upah, jasa, atau imbalan.[[2]](#footnote-3) Secara terminologi ijarah itu diartikan sebagai suatu akad[[3]](#footnote-4) pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah. Tanpa di ikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut.[[4]](#footnote-5)

Yang dimaksudkan mengambil manfaat dengan jalan penggantian di sini adalah, ketika seorang pekerja telah memberikan suatu manfaat jasa untuk majikannya, maka pihak yang memperkerjakan pekerja tersebut juga memiliki suatu kewajiban untuk memberi imbalan berupa upah kepada pekerja itu atas jasa yang telah diberikan kepada pemberi kerja sesuai dengan pekerjaannya dan sesuai dengan kesepakatan awal atau kontrak yang telah disepakati antara pekerja dengan yang memperkerjakan pekerja tersebut dalam perspektif pengupahan pekerja.

Dasar hukum tentang kebolehan upah sebagai berikut[[5]](#footnote-6) :

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

Hadits Rasulullah SAW tentang upah :

Diriwayatkan oleh Ibn Umar Nabi SAW bersabda[[6]](#footnote-7) :

عن ابى هريرة ان رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: اعطوا الاًجير اجره قبل ان يجفعرقه (رواه ابن ماجه)

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

Dari hadis dan ayat di atas, dapat didefinisikan bahwa Upah adalah imbalan yang di terima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak). Maka sudah menjadi sebuah kewajiban bagi setiap perusahaan dalam memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan yang berupa upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan dan berdasarkan kontrak awal antara perusahaan dan karyawan.[[7]](#footnote-8)

Orang yang diberi upah untuk bekerja selama selama masa tertentu. Jika masanya tidak di ketahui, maka akadnya tidak sah. Masing-masing dari pekerja dan orang yang memberi bayaran boleh membatalkan akad kapanpun. Jika pekerja telah menyerahkan dirinya kepada orang yang memberinya upah selama waktu tertentu, maka dia tidak berhak mendapatkan selain upah yang wajar selama dia bekerja sesuai dengan kesepakatan jam kerjanya.[[8]](#footnote-9)

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

Maka dari pengertian di atas maka jelaslah bahwa upah harus dibayarkan sesuai kesepakatan, tidak bertolak belakang dengan undang-undang dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan batas waktu kerja yang telah ditetapkan.

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

Salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian saya yaitu pada Suzuya Mall Banda Aceh yang menfokuskan penelitian pada karyawan bagian Pramuniaga di perusahaan tersebut. Suzuya Mall Banda Aceh yang terletak di pusat Kota Banda Aceh merupakan salah satu gambaran usaha di bidang supermarket yang telah berjalan selama 4 tahun. Perusahaan ini telah memperkerjakan karyawannya selama 4 tahun silam sejak peresmian Suzuya Mall tersebut. Perusahaan ini salah satu perusahaan yang menerapkan pembayaran upah sama seperti perusahaan besar lainnya yaitu mengikuti UMP (upah minimum provinsi) dan di bayar secara bulanan. Sesuai dengan Undang-Undang pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

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

Dalam islam juga menjelaskan mengenai pemberian upah kepada karyawannya harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, tanpa ada yang diberatkan dan terzalimi. Pengusaha harus memperkerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan, maka jika telah melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.[[9]](#footnote-10) Selain itu dalam pasal 88 bab pengupahan tercantum[[10]](#footnote-11) :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi :
4. Upah minimum
5. Upah kerja lembur
6. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
7. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
8. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
9. Bentuk dan cara pembayaran upah
10. Denda dan potongan upah
11. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
12. Struktur dan skala pengupahanyang proporsional
13. Upah untuk pembayaran pesangon
14. Upah untuk pembayaran pajak penghasilan.

Sehingga permasalah ini menjadi salah satu permasalahan yang menarik untuk di teliti untuk mengungkapkan bagaimana pandangan hukum Islam khususnya dalam pandangan akad *ijarah bi al-amal* mengenai praktik pengupahan karyawan pada perusahaan Suzuya Mall Banda Aceh. Sehingga mendapatkan hasil pemikiran dan penelitian dari praktik pengupahan pada perusahaan tersebut.

Dengan demikian penulis berkeinginan mengangkat masalah tersebut melalui sebuah karya ilmiah yang berjudul: **“Mekanisme Pengupahan Karyawan Pada Suzuya Mall Banda Aceh Ditinjau Dari Perspektif Akad *Ijarah bi Al-Amal*”.**

## Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana mekanisme pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Banda Aceh?
2. Bagaimana ketentuan praktik pengupahan karyawan pada Suzuya mall Banda Aceh menurut konsep *ijarah bi al-amal?*

## Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui implementasi pengupahan kepada karyawan pada Suzuya Mall Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui tinjauan akad *ijarah bi al-amal* terhadap praktik pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Banda Aceh

## Tinjauan Pustaka

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

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

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

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

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

**1.5. Metode Penelitian**

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

1.5.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif, yaitu jenis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

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

1.5.2. Metode Pengumpulan Data

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

Penelitian kepustakaan (*Library research)* merupakan bagian dari pengumpulan data skunder, yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca dan mengkaji lebih dalam buku-buku bacaan, makalah, ensiklopedia, jurnal, majalah, surat kabar, artikel internet, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penulisan ini sebagai data yang bersifat teoritis. Di antara buku-buku rujukan pembahasan antara lain, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam karangan M. Ali Hasan, Fiqh Muamalah karangan Hendi Suhendi, Hukum Perjanjian Syariah karangan Syamsul Anwar, Hukum Ketenagakerjaan karangan Lalu Husni, Fiqh Muamalah karangan nasroen Harun, Islamic Finansial management karangan Riva’i Veithzal, dan buku-buku penunjang lainnya sehingga mendapatkan bahan dan teori dalam mencari sebuah jawaban dan mendapatkan bahan perbandingan dan pengarahan dalam analisis data.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini serta untuk membahas permasalahan yang ada, maka penulis akan menggunakan wawancara (interview) sebagai teknik pengumpulan data.

1. Metode Penelitian Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancarai untuk meminta keterangan atau pendapat tentang suatu hal yang berhubungan dengan masalah penelitian.[[11]](#footnote-12)Wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara yang terstruktur, yaitu wawancara secara terencana yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.[[12]](#footnote-13) Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara langsung kepada pihak karyawan Suzuya Mall Banda Aceh.

1.5.4. Instrumen Pengumpulan Data

Dari teknik pengumpulan data yang penulis lakukan, maka masing-masing penelitian mengunakan instrument yang berbeda-beda. Untuk teknik wawancara penulis mengunakan instrumen kertas, alat tulis, tape recorder untuk mendapatkan data dari responden.

1.5.5. Langkah-Langkah Analisa Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan sistem. Pendekatan sistem adalah “*an approach to a problem which takes a broad view, which tries to take all aspects into account, which concentrates on interaction between the different parts of the problem* (Pendekatan sistem adalah pendekatan pada suatu masalah yang mengambil pandangan yang luas, yang mencoba mengambil semua aspek ke dalam laporan, yang memusatkan pada interaksi antara bagian yang berbeda dari masalah itu).[[13]](#footnote-14) Pendekatan ini menerapkan metode istislahiyah sebagai sistem analisis. Metode istislahiyah yaitu kegiatan penalaran terhadap nas yang bertumpu pada penggunaan pertimbangan *mashlahat* dalam upaya untuk menemukan hukum syarak dari sesuatu masalah dan merumuskan atau membuat pengertian dari sesuatu perbuatan hukum.[[14]](#footnote-15) Dengan langkah-langkah: *pertama,* menentukan masalah yang akan diselesaikan, menetapkan metode penalaran dan hipotesis yang dirasa relevan dalam masalah ini yaitu berhubungan dengan mekanisme pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Banda Aceh. *Kedua,* melihat realitas: diamati dengan teori dan hipotesis sebagai kacamata sekaligus alat ukur (melihat masalah yang terjadi pada Suzuya Mall Banda Aceh yang berhubungan dengan pemberian upah kepada karyawan). *Ketiga,* ideal state/teori/nas: dirumuskan berdasarkan nas dan realitas (memperhatikan dalil dan menemukan asas dan prinsip yang ada dalam Alquran dan Sunnah) yang berhubungan dengan masalah, yaitu tentang pemberian upah karyawan oleh Suzuya Mall Banda Aceh.

* 1. **Sistematika Pembahasan**

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

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

Bab dua membahas tentang Landasan Teoritis upah karyawan yang terdiri dari : konsep dan pengertian upah dalam *ijarah bi al-amal*, dasar hukum pengupahan dalam *ijarah bi al-amal*, hukum pengupahan karyawan, fungsi upah, rukun dalam *ijarah bi al-amal*, syarat-syarat dalam *ijarah bi al-amal,* penerapan *ijarah bi al-amal,* pandangan fuqaha terhadap *ijarah bi al-amal* dan berakhirnya akad *ijarah bi al-amal*.

Bab tiga menguraikan mengenai gambaran umum, sejarah dan ruang lingkup Suzuya Mall Banda Aceh, sistem operasional Suzuya Mall Banda Aceh, tujuan pendirian Suzuya Mall Banda Aceh, hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan pada Suzuya Mall Banda Aceh, hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dalam pandangan hukum Islam, jam kerja pada Suzuya Mall Banda Aceh, mekanisme pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Banda Aceh dan pandangan *ijarah bi al-amal* terhadap mekanisme pengupahan karyawan pada Suzuya Mall Banda Aceh.

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

**BAB DUA**

**KONSEPSI AKAD IJARAH BI AL-AMAL DAN KEABSAHAN DALAM IMPLEMENTASINYA**

* 1. **Pengertian *Ijarah bi al-amal* dan Landasan Hukum *Ijarah bi al-amal***
     1. Pengertian *Ijarah bi al-amal*

Istilah *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadl* dalam Bahasa Indonesia adalah ganti dan upah.[[15]](#footnote-16) Istilah *Ijarah* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai upah atau sewa yang diberikan kepada seseorang setelah bekerja sama sesuai dengan hukum Islam.[[16]](#footnote-17) Konsep *Ijarah bi al-amal* berhubungan dengan persoalan upah atau jasa, yang berasal dari Bahasa Arab, yaitu (اجر-ياًجر-اجر-اٍخارة) : Artinya: membalas, upah, sewa, atau ganjaran.[[17]](#footnote-18)

Kata *Ijarah* tidak saja dibaca dengan hamzah berbaris di bawah (*kasrah)* tetapi juga dibaca dengan berbaris di atas (*fathah)* dan berbaris depan (*dhammah)*. Namun demikian palafalan yang paling popular adalah dengan berbaris di bawah (*al-ijarah)* secara bahasa ia digunakan sebagai nama bagi *al-ajru* yang berarti “imbalan terhadap suau pekerjaan (الجزاء على العمل)dan “pahala”( الثواب).[[18]](#footnote-19) Dalam bentuk lain, kata Ijarah juga biasa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti upah atau sewa. Selain itu menurut *al-ba’liy*.[[19]](#footnote-20) Arti pembahasan lain dari *al-ajru* tersebut yaitu “ganti”baik ganti itu diterima dengan didahului akad atau tidak.

Selain itu Rasulullah SAW juga menganjurkan untuk membayarkan upah para pekerja ketika karyawan telah selesai melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan karyawan atau kekhawatirannya, bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali atau tiga bulan sekali tergantung dengan kondisi perusahaan. Namun, pada umumnya upah dibayarkan selama sebulan sekali. Upah yang dibayarkan kepada karyawan boleh berupa barang, bukan berupa uang tunai.[[20]](#footnote-21)

Nasrun Harun dalam bukunya fiqh muamalah, lafal *al-ijarah* dalam bahasa arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. *Al-ijarah* nerupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan jasa lain sebagainya.[[21]](#footnote-22)

Secara etimologi ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh ulama fiqh. Ulama Hanafiyah mendefinisikan *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat atau imbalan, Syafi’íyah mendefinisikan *Ijarah* yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan bolehdimanfaatkan dengan imbalan tertentu, sedangkan ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan *Ijarah*  dengan pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.[[22]](#footnote-23) Adapun menurut Kurmani dalam kitab *Syarah Shahih Bukhari* bahwa *Ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan.[[23]](#footnote-24)

Menurut fatwa dewan syariáh nasional, *Ijarah*  adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.[[24]](#footnote-25)

Menurut Veithzal Rivai *Ijarah* itu sendiri termasuk ke dalam kategori *fasid*. Kalau akad itu dilaksanakan, pekerja berhak menerima upah *al-mitsl* (upah yang ditetapkan oleh orang-orang tertentu yang bebas dari kepentingan tertentu) setelah pekerjaan selesai dilaksanakan.[[25]](#footnote-26)

*Ijarah* adalah membolehkan penyewa dengan persetujuan kedua belah pihak.[[26]](#footnote-27) Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Ijarah*  merupakan suatu akad tukar-menukar sesuatu barang atau jasa dengan imbalan yang diartikan dengan sewa-menyewa atau upah-mengupah. Transaksi *Ijarah*  dilandasi dengan adanya perpindahan manfaat (hak guna), bukan perpindahan kepemilikan (hak milik).

* + 1. Landasan Hukum *Ijarah bi al-amal*

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

Setiap pekerjaan yang dilakukan secara halal, maka hukum mengontraknya juga halal. Menurut pandangan Islam asal hukum *ijarah bi al-amal* adalah mubah (boleh) bila dilaksanakan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh syariát.[[27]](#footnote-28) Bolehnya hukum *ijarah bi al-amal* tersebut berorientasi pada beberapaayat al-Quran dan Hadits Nabi SAW.

1. Dalil-dalil Al-Quran

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

Firman Allah SWT :

Artinya: “*Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggalmenurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.* (Q.S Al-Thalaq ayat: 6).

Ayat di atas menjelaskan tentang tempat tinggal perempuan itu selama dia menunggu iddah yaitu hendaklah ditinggalkan ditempatmu sendiri atau tempat lain yang dapat kamu ikhtiarkan (usahakan) dan apabila perempuan yang telah kamu ceraikan itu menyusukan anakmu maka berikanlah upah kepada mereka atas kerjanya menyusukan itu dengan upah yang seharusnya. Dan hal ini dimusyawarahkan dengan perempuan itu bagaimana cara penyelenggaraan penyusuan anakmu itu, dan apabila pihak laki-laki merasa keberatan anaknya disusukan oleh ibu anak itu karena ibunya menderita penyakit menular atau ibu anak itu tidak suka menyusukan anaknya maka anak itu boleh disusukan oleh orang lain dan biayanya ditanggung oleh pihak laki-laki. Begitu juga andaikata laki-laki tidak mampu membelanjai penyusuan itu, wajib juga bagi ibu untuk menyusukan anaknya.[[28]](#footnote-29)

Berdasarkan ayat di atas maka menyewa seseorang perempuan untuk menyusukan anak adalah boleh, karena faedah yang diambil dari sesuatu dengan tidak mengurangi pokoknya (asalnya) sama artinya dengan manfaat (jasa) dan yang lebih penting lagi adalah setelah perempuan memberikan manfaat bagi anak yang disusunya, jangan sampai tidak diberi ubah, karena upah merupakan hak yang wajib ditunaikan setelah pekerjaan tersebut selesai dilaksanakan.

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

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

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

Adapun makna dari isi kandungan ayat di atas adalah mengenai hal penyusuan anak, salah satu peristiwa yang diakibatkan oleh air susu yang diminum anak itu, karena air susu itu mempengaruhi perkembangan anak, baik tentang tubuhnya maupun tentang akhlaknya. Masa susuannya itu selama-lamanya dua tahun dan tidaklah menjadi suatu kewajiban bagi ibu anak itu menyusukan anaknya, kecuali jika tidak terdapat orang lain yang akan menyusukan anaknya, atau anak itu tidak mau menyusu kepada perempuan lain, ketika itu barulah ibu anak itu wajib menyusuinya. Memberi belanja dan pakaian kepada perempuan yang menyusukan anaknya itu menunjukkah bahwa perempuan itu adalah isteri yang telah di talaknya dan dia sendiri yang menyusukannya, jika isteri yang belum di talak maka tidaklah wajib bagi suami memberi belanjaan atau pakaian dengan sebab menyusukan itu. Dia hanya wajib memberi belanja dan pakaian kepada isterinya, biarpun isteri itu sedang menyusukan anak atau tidak.[[29]](#footnote-30)

Dalam kandungan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa kewajiban seseorang dalam memberi hak upah atas jerih payah yang dikerjakan seseorang untuk kemashlahatan bersama. Setiap pekerjaan yang dilakukan mengeluarkan keringat, sehingga sudah sepatutnya memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja.

Sangat jarang untuk mendapatkan orang yang mau membentu secara suka rela tanpa imbalan. Justru dengan adanya imbalan itulah membuka berbagai lapangan pekerjaan sebagai lahan mencari rizki, hingga banyak orang yang menyediakan berbagai jasa untuk memenuhi usaha dan kebutuhan orang lain dalam meringankan pekerjaannya. Sehubungan dengan ini Allah juga menyebutkan dalam surat al-Zukhruf ayat 32, bahwa memang sudah kodratnya manusia diciptakan tidak sama dalam hal kekayaan dan keterampilan. Justru dengan perbedaan itulah yang membuat manusia saling membutuhkan dan saling membantu, baik bantuan tanpa imbalan maupun bantuan berupa imbalan. Ayat tersebut berbunyi sebagai berikut:

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

Makna yang terkandung dalam ayat di atas menjelaskan tentang hubungan ijarah bi al-amal yaitu bagaimana seseorang dalam kehidupan saling membutuhkan, begitu pula sebuah perusahaan berkewajiban memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan profesi dan pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan, demi kelancaran bisnisnya dengan memanfaatkan tenaga kerja karyawannya.

Kalam tersebut menunjukkan bahwa fitrah manusia condong kepada mendapatkan suatu imbalan atas sebuah pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga Allah SWT juga memberikan imbalan terhadap setiap perbuatan manusia yang dilakukan selama hidupnya, baik pekerjaan terpuji maupun yang tercela. Atas dasar fitrah manusia tersebut maka mereka membuka berbagai lapangan pekerjaan sebagai lahan rezeki. Allah menciptakan manusia dengan berbagai keterampilan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya sehingga terciptalah konsep *ijarah* yaitu ada yang memberikan jasa (keterampilan) dan yang memberi upah.[[30]](#footnote-31)

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

1. Dalil-dalil dari Hadits Nabi SAW

Rasulullah sebagai utusan Allah, selain memberikan anjuran kepada umatnya tentang pembayaran upah, juga memberikan teladan dalam pemberian imbalan (upah) terhadap jasa yang diberikan seseorang kepada pekerjanya sesuai dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah juga tidak menangguh-nangguh bayaran upah, hal ini untuk menghilangkan keraguan maupun kekhawatiran bahwa upah mereka tidak dibayar nantinya. Hadits diriwayatkan oleh Ibnu Majah[[31]](#footnote-32) yang bunyinya:

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

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

Dari hadits tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam islam hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Sikap menunda-nunda pembayaran merupakan suatu kezaliman.

Selain banyak yang memberikan anjuran, Nabi Muhammad juga memberikan teladan dalam pemberian imbalan (upah) terhadap jasa yang diberikan seseorang. Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari, Muslim, dan Ahmad dari Anas bin Malik[[32]](#footnote-33) menyuruh memberikan upah kepada tukang bekam. Hadits tersebut berbunyi:

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

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

Persoalan agama dlaam *ijarah* juga dapat dijadikan penentu dibolehkan atau tidak, sah atau tidaknya akad tersebut. Ketika melakukan hijrah dari Mekkah Nabi Muhammad dan Abu Bakar mengupah seorang kafir untuk menjadi petunjuk jalan. Hal ini diceritakan Aisyah sebagai berikut[[33]](#footnote-34):

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

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

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

Sejalan dengan kandungan hadits di atas para ulama setiap masa sepakat bahwa *ijarah* hukumnya boleh.[[34]](#footnote-35) Dapat disimpulkan bahwa Allah sangat menyukai orang-orang yang mau berusaha dan mencari rizki yang halal lagi baik, bukan harta yang didapatkan dengan cara yang sangat dilarang oleh Allah SWT.

* 1. **Rukun dan Syarat *Ijarah* bi al-amal**

Dalam banyak hal, *ijarah* memiliki banyak persamaan dengan jual beli. Selain terlihat dari definisi di atas di dalamnya juga terkandung makna pertukaran harta.[[35]](#footnote-36) Oleh karena itu dalam masalah rukun dan syaratnya*, ijarah* juga memiliki rukun dan syarat yang berdekatan dengan jual beli. Dalam persoalan rukun, baik rukun *ijarah* maupun rukun lainnya, ulama Hanafiyah lebih memandang pada substansi pekerjaan yaitu sesuatu yang menunjukkan terjadinya akad, seperti ijab dan qabul.[[36]](#footnote-37) Meskipun hanya secara hukum, seperti dengan diam. Oleh karenanya yang menjadi rukun *ijarah* dan kebanyakan transaksi lain, menurut Hanafiyah hanyalah ijab dan qabul dengan menggunakan lafal upah atau sewa. Perbedaan *ijarah* bentuk pertama banyak diterapkan dlam pelayanan jasa servis, sementara *ijarah* bentuk kedua biasa dipakai untuk investasi atau pembiayaan.

Sedangkan jumhur ulama lain lebih memandang rukun sebagai unsur yang membentuk sebuah perbuatan. Oleh karena itu rukun ijarah menurut mereka terdiri atas tiga unsur, yaitu *áqidayn* (*mu’jir* dan *musta’jir*), sighah (ijab dan kabul), dan *ma’qud álaihi* (ujrah dan manfaat).[[37]](#footnote-38) Dalam bahasan berikut, penulis akan mengikuti pembagian yang telah dilakukan oleh jumhur ulama ini.

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

*Al-mu’jir* (مؤجر) terkadang juga disebut dengan *al-ajir* (الأخر) dnan *al-mukary* (المكاري) yang ketiganya mengacu pada makna yang sama. Yang menyewakan yaitu orang yang menyerahkan barang sewaan dengan akad *ijarah.* sehubungan dengan ini ada juga istilah *al-ajir* yaitu ornag yang menyewakan dirinya atau pekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan *al-musta’jir* adalah orang yang menyewa agar akad *ijarah* sah.[[38]](#footnote-39) Pelaku akad ini harus memenuhi syarat-syarat berikut:

1. Berakal

Dengan syarat berakal ini, maka tidak sah akad ijarah yang dilakukan oleh orang gila dan kanak-kanak, baik ia sebagai penyewa atau orang yang menyewakan, sebagaimana tidak sah jual beli yang mereka lakukan. Agar akad tersebut berlaku mengikat dan menimbulkan konsekuensi hukum, maka menurut Hanafiyah, pelakunya tidak dipersyaratkan telah balig. Oleh karena itu akad *ijarah* yang dilakukan anak-anak yang telah mumayyiz dan diizinkan walinya berlaku mengikat dan berdampak hukum. Tetapi kalau pelakunya berada dibawah pengampuan maka keabsahan akadnya itu tergantung dari wali pengampuan.[[39]](#footnote-40)

Malikiyah menegaskan bahwa mumayyiz menjadi syarat dalam akad *ijarah* dan jual beli. Sedangkan balig menjadi syarat yang menentukan berlaku mengikat atau tidaknya akad tersebut. Menurut mereka, sah akad *ijarah* yang dilakukan seorang yang belum balig, akan tetapi akad itu harus bisa dieksekusi setelah mendapat kerelaan (izin) dai walinya. Sementara menurut ulama Syafiíyah dan Hanabilah untuk sahnya akad ijarah hanya mengemukakan suatu syarat untuk pelaku akad, yaitu cakap hukum (balig dan berakal), alasan mereka adalah karena akad *ijarah* sama dengan jual beli yaitu akad kepemilikan semasa hidup.[[40]](#footnote-41)

1. Suka sama suka (عن تراض)

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

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

Dalam kandungan surat An-Nisa di atas menjelaskan bahwa melarang orang lain memakan harta orang lain atau hartanya sendiri dengan jalan yang bathil, artinya tidak ada haknya memakan harta sendiri dengan jalan yang bathil ialah membelanjakan hartanya pada jalan maksiat. Walaupun dalam ayat ini Allah SWT membatasi hanya dengan jalan perniagaan saja, tetapi itu tidak berarti bahwa orang dilarang memakan harta orang lain dengan jalan hibah, sedekah, dan sebagainya. Hanya disebutkan perniagaan itu, karena itulah jalan yang paling banyak dilakukan dalam tukar-menukar dan janganlah kamu bunuh-membunuh sesamamu dengan tidak ada hak, artinya dengan tidak ada suatu sebab yang diizinkan oleh syarak atau janganlah kamu membunuh diri orang lain karena perbuatanmu itu adalah suatu perbuatan yang mengakibatkan kamu akan dihukum bunuh. Menurut hakikat ayat ini, dilarang membunuh orang lain atau membunuh diri sendiri.[[41]](#footnote-42)

Sesama pengusaha hendaklah bersaing secara sehat, tidak saling melakukan kecurangan yang dapat mengakibatkan kerugian diantara salah satu pihak. Sebaiknya buatlah kesepakatan terlebih dahulu antara kedua belah pihak agar tidak menimbulkan perselisihan dengan kerja sama yang baik. Dengan demikian akan terjalin mitra kerja yang baik.

Allah melarang mengambil harta orang lain dengan jalan yang yang batil (tidak benar) kecuali dengan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka. Allah membolehkan dengan jual beli dengan dasar suka sama suka tanpa suatu paksaan, karena jual beli yang dilakukan secara paksa tidak sah walaupun ada bayaran atau penggantinya.[[42]](#footnote-43)

1. *Sighah*

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

Selain itu, seperti pada transaksi muamalah yang lain, akad itu sendiri tidk disertai dengan syarat yang tidak sejalan dengan maksud *ijarah.* misalnya seseorang menyewakan rumahnya kepada orang lain dengan syarat ia menempati rumah itu selama satu bulan. Syarat yang dikemukakan dalam akad seperti ini membuat objek akad *ijarah* tersebut tidak bisa langsung diserahkan kepada penyewa. Sementara salah satu syarat sahnya *ijarah* adalah objek akadnya langsung bisa dimanfaatkan dan diserahterimakan. Kalau akad itu masih tetap dipertahankan maka *ijarah* itu baru sah dan berlaku mengikat semenjak rumah itu diserahkan kepada penyewa.[[43]](#footnote-44)

1. *Ma’qud ‘alaihi* (manfaat dan upah)

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

1. Barang dan pekerjaan yang diakadkan

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

1. Objek yang di *ijarah*kan dapat diserah terimakan baik manfaat ataupun bendanya, maka tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat diserah terimakan.
2. Manfaat dan objek yang di *ijarah*kan harus sesuatu yang dibolehkan agama, artinya benda yang di *ijarah*kan itu termasuk klasifikasi harta *mutaqawwim.* Seperti menyewa buku untuk dibaca, menyewa rumah untuk didiami. Atas dasar itu fuqaha’ sepakat menyatakan tidak melakukan *ijarah* terhadap perbuatan maksiat seperti menggaji seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir.
3. Manfaat objek yang akad di *ijarah* harus diketahui sehingga perselisihan dapat dihindari. Pengetahuan kedua belah pihak terhadap objek akad itu sendiri juga sangat menentukan kerelaan kedua belah pihak.
4. Jelas ukuran, untuk penentuan ukuran biasanya dipakai standard uang, ukuran berat dan jarak (gram, liter, meter,dan sebagainya), bilangan (ekor untuk hewan, buah untuk benda dan lain sebagainya).
5. Diketahui batas waktunya, awal dan akhirnya. Penentuan batas waktu ini biasanya mengikuti batasan waktu secara umum, seperti jam, hari, minggu, bulan, tahun, dan sebagainya. Imbalan terhadap benda yang disewa atau pekerjaan yang di upahkan harus ditentukan batas waktu.
6. Perbuatan yang di *ijarah* bukan perbuatan yang fardhu atau diwajibkan bagi *mu’ajir* (penyewa) sebelum akad dilaksanakan, seperti shalat, puasa,dan sebagainya. Dengan kriteria ini menurut ulama Hanafiyah tidak sah mengupah seseorang untuk mengajar seseorang al-Qur’an dan ilmu pengetahuan, sebagaimana tidak sahnya mengupah seseorang untuk melakukan shalat dan puasa, karena seuanya itu merupakan fardhu ‘ain bagi semua orang (termasuk si pengupah). Tapi menurut ulama Syafi’iyah boleh mengupah orang yang mengajar al-Quran dan ilmu pengetahuan, sebab dalam hal itu yang terjadi adalah imbalan terhadap pekerjaan yang jelas.
7. Manfaat yang di *ijarah* menurut kebiasaan memang dapat di *ijarah*kan. Seperti menyewa toko computer maka tidak boleh menyewakan pohon untuk menjemur pakaian, karena hal itu diluar kebiasaan.
8. Pekerjaan yang di *ijarah* bukan sesuatu yang bermanfaat bagi si pekerja. Oleh karena itu pada dasarnya tidak boleh memberi upah seseorang atas ketaatan yang dilakukannya.[[44]](#footnote-45)
9. Upah atau imbalan

Selain disebut *ujrah,* upah atau sewa dalam *ijarah* juga terkadang juga disebut dengan *al-musta’jar fih* (المستأجر فيه) yaitu: harta yang diserahkan pengupah kepada pekerja sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dikehendaki akad *ijarah.[[45]](#footnote-46)* Ada hak dan kewajiban yang menjadi dasar transaksi dalam ekonomi Islam semuanya harus berjalan dengan syari’at dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam al-Qur’an dan hadits yang telah diproses dengan baik oleh para ulama. Member pekerjaan harus dibarengi oleh upah yang sesuai, tiada yang terdiskriminasi secara sepihak. Dalam hal ini sahnya *ijarah bi al-amal* dengan adanya upah atau imbalan yang harus memenuhi syarat-syarat seperti berikut ini:

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

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

*Job description*  merupakan suatu upaya penting dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Hal ini dibutuhkan supaya seorang pekerja tidak merasa diberatkan oleh tumpukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, dengan adanya *job descripton* tersebut permasalahan yang dihadapi oleh seorang pekerja sedikit teringankan.[[46]](#footnote-47)

Syarat sah *ijarah* berbentuk:

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

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

1. Adanya unsur saling rela antara kedua pihak pelaku akad. Apabila salah satu pihak dipaksa untuk melakukan akad, maka akadnya dianggap tidak sah.
2. Mengetahui manfaat barang tersebut dengan jelas.
3. Barang yang menjadi objek akad sewa dapat diserah terimakan pada saat akad.
4. Barang dapat diserah terimakan termasuk manfaat yang dapat digunakan oleh penyewa.
5. Manfaat barang tersebut adalah hukumnya mubah (boleh), tidak termasuk yang diharamkan.[[47]](#footnote-48)

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

1. Untuk orang yang melakukan akad haruslah baliqh dan berakal.
2. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa seperti meyewa seseorang untuk menggantikan penyewa naik haji.
3. Upah atau sewa dalam akad *ijarah* ini harus jelas, tertentu, dan bernilai harta.[[48]](#footnote-49)
   1. **Operasional Aqad *Ijarah bi al-‘amal***
      1. Kinerja dan Pengembangan dalam Manajemen Kepegawaian Menurut *Ijarah bi al-amal.*

Peranan karyawan dalam setiap usaha sangat mempengaruhi kelancaran aktivitasnya. Karyawan yang baik dan terampil pada umumnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, sebaliknya bila tidak terampil maka produktivitas perusahaan yang akan menurun.[[49]](#footnote-50) Kebutuhan terhadap tenaga kerja sangat erat hubungannya dengan masalah upah sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang diberikannya.

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

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

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

Berdasarkan ayat di atas maka pemberian upah hendaknya *proporsional.* Sesuai dengan kadar kerja dalam proses produksi dan dilarang adanya *eksploitasi.* Apabila ada seorang pekerja dengan keadaaan terpaksa bersedia menerima upah di bawah yang sewajarnya maka yang menggajinya wajib memberi upah yang sewajarnya.[[50]](#footnote-51)

Pada Suzuya Mall Banda Aceh, jumlah gaji karyawan ditentukan berdasarkan standar UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh, juga berdasarkan jabatan dan bidang pekerjaan yang di tempati oleh setiap karyawan nya di perusahaan tersebut. Sehingga semakin tinggi jabatan seorang karyawan tersebut maka juga akan mendapatkan gaji yang tinggi dan juga sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan itu..

* 1. **Pendapat Fuqaha tentang Ketentuan Objek Akad dan Upah dalam Transaksi *Ijarah bi al-amal*** 
     1. Objek Akad

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

1. Telah ada ketika berlangsungnya akad.

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

1. Dapat diserah terimakan ketika akad berlangsung.

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

1. Objek akad harus jelas dan dikenali oleh pihak akad.
   * 1. Objek Upah

Ulama Hanafiyah mendefinisikan ijarah sangat ringkas yaitu akad terhadap manfaat dengan imbalan. Salah satu syarat sahnya akad adalah adanya objek akad pada waktu akad dilangsungkan. Dalam hal ini, benda konkrit (yang menghasilkan manfaat itu) yang menjadi objek akad.

Menurut Ulama Hanafiyah *ijarah* tersebut sama dengan jual beli. Hanya saja perbedaanya dengan jual beli, objek akad dalam *ijarah* adalah sesuatu yang bersifat non material. Konsekwensinya, kepemilikan pada *ijarah* juga tidak terjadi begitu akad dilakukan. Kepemilikan tersebut terjadi secara bertahap. Sejalan dengan tahapan perolehan yang diterima pihak yang memberikan upah.[[51]](#footnote-52)

Ulama Hanafiyah secara tegas mengatakan bahwa pada hakikatnya *ijarah* adalah akad jual beli manfaat. Dalam pengertian sederhananya akad *ijarah* adalah suatu akad yang menunjukkan atas kepemilikan manfaat dengan imbalan.[[52]](#footnote-53)

* 1. **Pembatalan dan Berakhirnya Akad Ijarah**

*Ijarah* adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak, karena *ijarah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh.[[53]](#footnote-54)*

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

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya.
3. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma’jur ‘alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
4. Terpenuhinya akad yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
5. Menurut hanafiyah, boleh *fasakh ijarah* salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan men*fasakh*kan sewaan itu.
   1. **Hubungan Karyawan Dan Perusahaan Menurut Pandangan Islam**

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

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

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

* 1. **Kewajiban Antara Karyawan Dan Perusahaan**

2.7.1. Kewajiban karyawan terhadap perusahaan

1. Kewajiban ketaatan

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

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

1. Kewajiban kerahasiaan perusahaan

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

1. Kewajiban kesetiaan karyawan

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

* + 1. Kewajiban perusahaan terhadap karyawan

1. Perusahaan tidak melakukan diskriminasi

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

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

1. Perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan

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

1. Perusahaan memberikan gaji secara adil

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

* Pandangan liberalistis: imbalan yang adil jika disesuaikan dengan prestasi karyawan di perusahaan.
* Pandangan sosialistis: imbalan yang adil jika sesuai dengan kebutuhan diri karyawan dan keluarga.
* Menurut Thomas Garrett dan Richard Klonoski yang berpendapat bahwa ada tujuh poin yang harus dipertimbangkan dalam menetapkan gaji, meliputi:

1. Peraturan hukum: pemberian gaji yang adil sesuai dengan hukum yang berlaku, misal ketentuan hukum tentang upah minimum.
2. Upah yang layak: rata-rata gaji yang diberikan setara dengan UMR
3. Kemampuan perusahaan: perusahaan mapan yang menghasilkan laba besar harus menyediakan gaji yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang memiliki keuntungan yang lebih kecil.
4. Pekerjaan dengan sifat khusus: pekerja yang melakukan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan bersifat khusus atau tingkat resiko yang tinggi layak diberi gaji yang tinggi pula.
5. Perbandingan dengan gaji perusahaan lain: gaji atau upah diberikan oleh perusahaan dengan melihat gaji atau upah pekerja di perusahaan lain yang sejenis.
6. Merundingkan gaji atau upah antara pekerja dan perusahaan: berunding secara langsung antara perusahaan dan karyawan adalah cara yang cerdas untuk menentukan gaji yang fair. Tentu saja pihak perusahaan harus terbuka saat membicarakan hal tersebut.
7. Senioritas dan imbalan rahasia: senioritas yang muncul dalam pemberian gaji yang ditinjau dari segi pengalaman kerja, periode kerja, serta kesetiaan pada perusahaan. Namun saat ini senioritas sudah tidak diperhitungkan lagi, melainkan lebih kepada prestasi dan hak pekerja. Pemberian kenaikan gaji yang diam-diam atau dirahasiakan dari rekan sekerja dinilai tidak etis karena mengabaikan kontrol sosial dan merusak suasana kerja.
8. Perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawan dengan semena-mena.

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

1. Majikan hanya boleh memberhentikan dengan alasan yang tepat.
2. Majikan harus berpegang pada prosedur yang semestinya.
3. Majikan harus membatasi akibat negatif bagi karyawan seminimal mungkin.

**BAB TIGA**

**MEKANISME PENGUPAHAN KARYAWAN PADA SUZUYA MALL BANDA ACEH**

**3.1. Gambaran Umum Suzuya Mall Banda Aceh**

Suzuya Mall Banda Aceh merupakan salah satu supermarket terbesar yang terletak di pusat Kota Banda Aceh yang di bangun di tanah bekas terminal lama Seutui. Suzuya Mall mulai beroperasi pada akhir tahun 2013 dengan mengusung konsep terbaru. Suzuya Mall hadir dengan bangunan empat lantai dan luas 8169 meter persegi. Dari segi lokasinya, Suzuya Mall Banda Aceh berada di kawasan yang cukup strategis dan terjangkau, karena terletak di pusat Kota Banda Aceh, yaitu di Seutui. Daerah ini merupakan salah satu kawasan pusat bisnis di Kota Banda Aceh dan merupakan daerah pertokoan yang memperdagangkan beragam keperluan masyarakat.

Suzuya Mall salah satu supermarket yang sangat lengkap di Aceh yang menyediakan segala keperluan rumah tangga tangga baik makanan, minuman, fashion, pecah belah, kosmetik hingga ke alat elektronik yang ada di lantai empat gedung tersebut. Sehingga minat masyarakat Aceh pun lebih besar untuk berbelanja di Suzuya Mall dengan segala keperluan rumah tangga yang ada di dalam satu gedung.

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

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

Selanjutnya, sebagai penunjang Suzuya Mall ini juga dilengkapi dengan fasilitas terkenal dan menarik lainnya seperti pusat rekreasi keluarga Amazone, Pizza Hut Restaurant, Fountain Cafe, KFC, Ace Hardware dan juga Informa Furniture. Gedung Suzuya Mall ini juga memberikan fasilitas parkir yang luas yang dapat menampung parkir roda dua sekitar 500 unit dan 130 kendaraan roda empat untuk kemudahan pengunjung yang berbelanja di supermarket tersebut dengan pengamanan yang baik oleh petugas Suzuya Mall.

Sebagai salah satu supermarket terbesar di Aceh, Suzuya Mall Banda Aceh mampu menyerap tenaga kerja yang lumayan banyak bagi putra-putri di Banda Aceh dan sekitarnya. Ini sangat membantu pemerintah dalam proses pengentasan kemiskinan. Dengan bekerja di Suzuya Mall Banda Aceh, akan mengurangi angka pengangguran yang semakin meningkat setiap tahunnya.

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

Sedangkan dalam mengoperasionalkan usaha di Suzuya Mall Banda Aceh dikelola oleh pengelola yang bertugas dan memiliki wewenang untuk menjalankan segala aktifitas yang berlangsung di Suzuya Mall Banda Aceh, ditambah karyawan perusahaan yang telah dibebankan tugas pada bidangnya masing-masing yang dapat memudahkan dalam operasional dan kelancaran dari setiap interaksi usaha pada Suzuya Mall Banda Aceh. Di mulai dari membuat pembukuan bulanan, mencatat hasil pendapatan setiap harinya, memberikan informasi kepada pemodal apabila terjadi pengeluaran atau kerugian terhadap penjualan setiap produk yang dipasarkan, menjaga tersediaan barang dari setiap produk yang dipasarkan pada Suzuya Mall Banda Aceh, membayar segala biaya operasional perusahaan seperti air PDAM, biaya listrik dan lainnya, mengontrol kestabilan harga dan memberikan informasi terbaru terhadap harga jual yang mungkin akan berubah-ubah setiap harinya sampai dengan berhati-hati atau teliti dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan setiap bidang pekerjaannya.

Aktifitas Suzuya Mall Banda Aceh berlangsung mulai pukul 08:00 sampai dengan pukul 22:00 WIB, namun apabila masih ada pelanggan pada batas waktu yang telah ditentukan, maka karyawan pramuniaga harus melayani pelanggan sampai selesai tugasnya. Dan setiap *shift* kerja, karyawan mendapatkan beban kerja selama 7 jam setiap harinya dengan jumlah hari kerja yaitu 6 hari. Setiap karyawan juga mendapatkan jatah libur mingguan sebanyak satu hari setiap minggunya. Yang dapat digunakan sebagai waktu liburan atau kumpul keluarga.

**3.2. Mekanisme Pengupahan Pada Suzuya Mall Banda Aceh**

Suzuya Mall Banda Aceh merupakan perusahaan yang menetapkan besar upah karyawan mengikuti jumlah upah yang telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh yang berlaku. Saat ini besar UMP Aceh berjumlah Rp. 2.500.000,- yang telah berlaku sejak tanggal 1 januari 2017 dan telah disebutkan dalam Peraturan Gubernur Aceh. UMP Aceh tersebut merupakan upah bulanan terendah dengan waktu kerja tujuh jam per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja yang menetapkan enam hari kerja per minggu dan delapan jam kerja per hari atau 40 jam per minggu bagi sistem kerja lima hari dalam seminggu.

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

Suzuya Mall Banda Aceh dalam hal pengupahan khususnya kepada karyawan pramuniaga menetapkan peraturan kerja yang mempengaruhi kepada jumlah gaji karyawannya, peraturan tersebut adalah jam masuk kerja karyawan pada Suzuya Mall yang dibagi ke dalam dua *shift* kerja. *Shift* pertama di mulai pada jam 08:00 WIB sampai dengan jam 16:00 WIB dan memiliki waktu istirahat selama satu jam yaitu pada jam 14:00 WIB sampai dengan jam 15:00 WIB, dan jadwal kerja untuk *shift* kedua dimulai pada jam 14:00 WIB sampai dengan jam 22:00 WIB . Maka karyawan yang masuk kerja melebihi batas waktu tersebut akan mendapatkan pemotongan gaji sebesar Rp.2500,- per menitnya. Peraturan jam masuk kerja ini bertujuan agar rasa tanggung jawab atas pekerjaan bagi setiap karyawan itu tercapai sesuai yang telah disepakati sebelumnya dengan pihak perusahaan mengenai jam masuk kerja di perusahaan tersebut.[[54]](#footnote-55)

Namun yang disayangkan, pada Suzuya Mall Banda Aceh tidak adanya penerapan disiplin dalam hal jadwal pulang kerja, sehingga jadwal pulangnya yang tidak pasti, sehingga jika semakin ramai pelanggan yang berbelanja pada hari tersebut maka semakin panjang juga jam kerja karyawan yang bertugas pada malam itu sesuai dengan pengunjung di perusahaan itu apalagi pada hari *weekend* dan menjelang lebaran, dan yang disayangkan lagi tidak adanya penambahan gaji kepada karyawan yang telah bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dalam perusahaan itu. Sehingga walaupun karyawan telah bekerja melebihi beberapa jam dari jadwal yang telah ditetapkan maka tetap saja tidak diberikan penambahan upah atau dihitung upah lembur oleh perusahaan tersebut.[[55]](#footnote-56)

* 1. **Mekanisme Pengupahan karyawan pada Suzuya mall Banda Aceh Dalam Pandangan *Ijarah Bi Al-Amal***

*Ijarah* *bi al-amal* seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu atau jasa tersebut sesuai yang telah disepakati. Dalam penelitian pada pengupahan Suzuya Mall Banda Aceh mengkaji mengenai pembayaran imbalan atau upah yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan akad *ijarah bi al-amal*.

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

1. Pelaku akad yaitu adanya pemberi manfaat barang atau jasa dan ada juga penerima manfaat atau jasa. Dalam hal ini pelaku akad juga harus memenuhi beberapa syarat yaitu telah berakal, yaitu bukan orang gila dan anak-anak yang belum balig. Pada Suzuya Mall Banda Aceh telah menjalankan sesuai dengan rukun dan syarat tersebut yaitu memperkerjakan karyawan yang telah balig, berakal dan bukan anak-anak. Sehingga pada rukun dan syarat tersebut Suzuya Mall telah melaksanakan sesuai dengan *ijarah bi al-amal.*
2. *Sighah* akad yaitu adanya kesesuaian antara ijab dan kabul yang memunculkan kesepakatan antara kedua belah pihak dan dilakukan dalam satu majlis akad. Dalam hal ini Suzuya Mall telah melaksanakan rukun tersebut dengan karyawan sehingga sesuai dengan *ijarah bi al-amal.*
3. *Ma’qud ‘alaihi* yaitu objek yang diakadkan, di sini yang menjadi objek akad yaitu pekerjaan atau jasa yang diberikan dengan upah yang diberikan kepada pekerjanya. Pekerjaan yang diakadkan juga memenuhi syarat-syaratnya dan diketahui kedua pihak yaitu manfaat pekerjaan nya harus jelas, perbuatan yang di akadkan bukan perbuatan yang fardhu seperti shalat, puasa dan lainnya. Pekerjaan yang diakadkan harus jelas batas waktu awal dan batas waktu berakhirnya pekerjaan. Dalam hal rukun objek pekerjaan tersebut Suzuya Mall telah melaksanakan beberapa syarat dalam pekerjaan yang diakadkan, namun pada syarat pekerjaan yang diakadkan harus jelas batas waktu awal dan berakhirnya akad, memang telah jelas pada kesepakatannya, jadwal masuk kerja telah sesuai akad , namun pada praktiknya ketika jadwal perpulangan atau berakhirnya pekerjaan itu tidak sesuai/tidak jelas batas waktu akhir pekerjaan karena mengikuti banyaknya jumlah pengunjung yang hadir pada malam itu, bagi karyawan pramuniaga yang bekerja pada *shift* dua sehingga sering kali para karyawan telat pulang kerja sehingga melebihi batas waktu yang telah disepakati, hal ini berlaku setiap hari, baik hari biasa, *weekend,* maupun menjelang hari raya. Sehingga dalam rukun ini pihak Suzuya Mall tidak menjalankan sesuai dengan akad *ijarah bi al-amal.*

Kemudian upah atau imbalan yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan kesepakatan dan pekerjaan yang telah dilaksanakan. Ada hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam Islam, memberi pekerjaan harus dibarengi dengan upah yang sesuai, tidak ada yang terdiskriminasi secara sepihak dan hanya memperhatikan keuntungan sebelah pihak saja.

Dalam hal ini sahnya *jarah bi al-amal* apabila telah memberikan upah yang sesuai dengan kadar kerja yang telah dilakukan oleh si pekerja dan harus jelas jumlah upah tersebut. Pada Suzuya Mall Banda Aceh telah jelas jumlah upah yang disepakati sebelumnya yaitu mengikuti besar jumlah gaji yang ditetapkan oleh UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh yaitu sebesar Rp. 2500.000,- yang dibayarkan per bulannya, namun itu belum menentukan setiap karyawan akan mendapatkan upah sejumlah tersebut, karena apabila karyawan telat masuk kerja pada perusahaan maka setiap per menitnya langsung terpotong otomatis sebesar Rp. 2500,- sehingga tidak semua karyawan bisa mendapatkan gaji penuh. Pada jadwal perpulangan atau batas akhir kerja Suzuya Mall sering mempekerjakan karyawannya di atas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, namun pihak perusahaan tidak pernah membayarkan penambahan beban jam kerja tersebut. Sehingga walaupun karyawan telah dibebankan kerja melebihi batas waktu beberapa jam maka perusahaan tetap tidak membayarkan. Sehingga dalam hal pengupahan ini, perusahaan Suzuya Mall Banda Aceh tidak menjalankan sesuai dengan *ijarah bi al-amal.* karena tidak membayarkan upah sesuai dengan kadar kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya, sehingga hanya menguntungkan sebelah pihak saja, dan karyawan dirugikan atas pekerjaan yang telah dilakukan melebihi batas waktu kerja tersebut. Dalam surat al-ahqaf ayat 19 juga menjelaskan mengenai ketentuan upah. Berdasarkan ayat tersebut maka pemberian upah hendaknya *proporsional.* Memberikan upah sesuai dengan kadar pekerjaannya, dan wajib bagi yang memberi gaji agar memberikan gaji yang sewajarnya. Apabila ada penambahan pekerjaan yang dilakukan maka juga harus disertai dengan penambahan upah yang diberikan kepada pekerja.

Dengan demikian, apa yang terjadi di lapangan pada perusahaan Suzuya Mall Banda Aceh belumlah semuanya sesuai dengan *ijarah bi al-amal.* terutama masalah pemberian upah, yang di mana sering kali karyawan Pramuniaga tidak mendapatkan jika terlambat datang kerja walau satu menit, namun ketika adanya penambahan jam kerja pihak perusahaan tidak pernah membayar upah tambahan kepada pihak karyawannya.

**BAB EMPAT**

**PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

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

* + 1. Berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak antara karyawan dan perusahaan, karyawan bekerja selama tujuh jam perharinya dan bekerja selama enam hari kerja dalam seminggu, perusahaan Suzuya Mall Banda Aceh mulai beroperasi dari jam 08:00 hingga jam 22:00 WIB, yaitu sesuai dengan jam kerja selama tujuh jam dan dibagi dalam dua shift, dan dikurangi satu jam istirahat. Dan upah yang dibayarkan oleh pihak Suzuya Mall Banda Aceh yaitu mengikuti besar yang telah ditetapkan oleh UMP. Setiap karyawan yang telat masuk kerja, perusahaan menetapkan pemotongan upah secara otomatis yaitu sebesar Rp.2500,- per menitnya agar disiplin dalam hal masuk kerja. Namun berbeda halnya ketika jadwal pulang kerja, keseringan pulang di atas jam kerja yang telah ditetapkan dan mengikuti jumlah pengunjung yang datang berbelanja ke perusahaan tersebut, semakin rame pengunjung maka akan berdampak kepada keterlambatan pulang kerja, apalagi ketika tanggal muda atau menjelang lebaran hingga pukul 00:30 WIB baru dapat meninggalkan perusahaan. Namun ketika karyawan terlambat pulang atau melebihi batas waktu kerja yang telah disepakati, pihak perusahaan tidak membayarkan upah sesuai pekerjaan yang telah dilakukan yaitu telah bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan. Seharusnya dalam pembayaran upah dalam akad *ijarah bi al-amal* memiliki ketentuan membayar upah sesuai dengan kadar pekerjaan yang dilaksanakan, dan pembayaran upah harus *proporsional,* maka apabila kadar pekerjaan itu bertambah maka upah yang dibayarkan oleh yang menggajinya tersebut juga akan bertambah dengan upah yang sewajarnya. Dan juga menyalahi salah satu syarat yaitu kejelasan batas awal dan batas akhir dari sebuah pekerjaan. Sehingga disini tidak ada yang di rugikan dan tercurangi dari kesepakatan yang telah disepakati kedua belah pihak.
    2. Maka pengupahan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan dalam akad *ijarah bi al –amal.* Sehingga dalam kasus ini, pihak karyawan merasa dirugikan atas mekanisme pembayaran upah tersebut, apabila telat masuk kerja telah terhitung secara otomatis berapa upah yang terpotong, namun beda halnya ketika terlambat pulang kerja tidak ada penggantian atau upah balas jasa atau beban kerja lebih yang telah di jalankan oleh karyawan kepada perusahaan yang hanya menguntungkan sebelah pihak saja.
  1. **Saran-saran**

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

* + 1. Diharapkan kepada pihak Suzuya Mall Banda Aceh untuk menjelaskan dan meningkatkan disiplin jadwal kerja dan batas waktu pulang karyawan Pramuniaga yang bekerja pada shift dua, dan apabila karyawan harus bekerja di atas waktu yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan maka hendaklah membayar sesuai dengan jumlah upah lembur yang telah ditetapkan, supaya tidak ada pihak yang merasa dirugikan atas beban kerja lebih yang telah diberikannya, dan supaya sistem Suzuya Mall Banda Aceh juga akan berjalan lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adiwarman A.Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh Dan Keuangan,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.

Ghufron A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Konstektual,* Cet. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Hahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Penerbit, 2012.

Hartono Hadisoprapto, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan dan Hukum Jaminan*, Yogyakarta: Liberty, 1984.

Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia,* Cet XVI, Jakarta: Gramedia, 1988.

Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah,* Ed.I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Husni Muadz, M, *Anatomi Sistem Sosial: Rekonstruksi Normalitas Relasi Intersubyektivitas dengan Pendekatan Sistem,* Mataram: IPGH, 2014.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Jakarta : Raja Grafindo Persada,2010.

M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam(Fiqh Muamalah).* Cet.I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.

Marzuki Abu bakar, *Metodologi Penelitian,* Banda Aceh: 2013.

Muhammad Nazir, *Metode Penelitian,* Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.

Muhammad Syafi’i Antonio, *Bank Syari’ah (Dasar Teori ke Praktek),* Jakarta: Gema Insani, 2001.

Mulyadi, *Hak tanggungan,* Jakarta: Kencana 2005.

Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Cet ke-2, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

Nazar Bakry, *Problematika Pelaksanaan Fiqh Islam,* Cet. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.

Rahmat Syafi’i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pusaka Setia, 2004.

Said Saad marthon, *Ekonomi Islam (Di Tengah Krisis Ekonomi Global),* Jakarta: Zikrul Hakim,1987.

Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Penj. Nor Hasanuddin, dkk), Jakarta: PT. Pena Pundi Aksara, 2006.

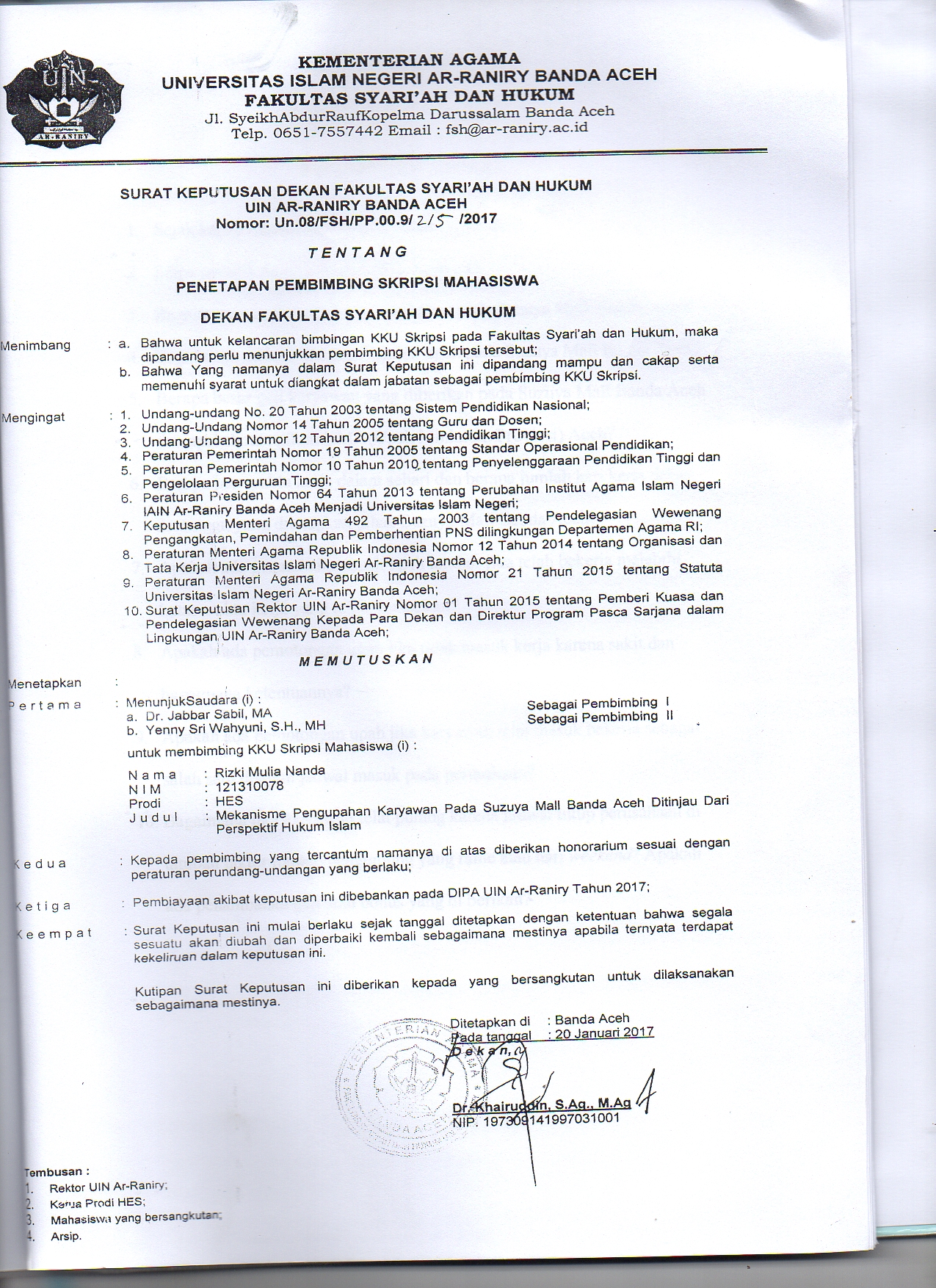
Suedharyo Soimin, *Kitab Undang-Untung Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syari’ah,* Jakarta: Zikrul Hakim, 2003.

Veithzal riva’i, dkk, *Bank and Financial Management,* Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada, 2007.

Al Yasa’ Abubakar, *Metode Istislahiyah,* Banda Aceh: Bandar Publishing, 2012.

Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islami Wa-Adillatu,* Jilid V, Mesir: Dar al-Fikri, 2004.

****

**DAFTAR WAWANCARA**

1. Sejak kapan Suzuya Mall Banda Aceh ini berdiri?
2. Siapa pemilik Suzuya Mall Banda Aceh ini?
3. Bagaimana sistem kerja yang diterapkan pada Suzuya Mall Banda Aceh?
4. Bagaimana mekanisme pembayaran upah pada Suzuya Mall Banda Aceh?
5. Berapa besar gaji karyawan yang diberikan pada Suzuya Mall Banda Aceh dan apakah mengikuti UMP (Upah Minimum Provinsi) Aceh?
6. Berapa jam waktu kerja dalam sehari dan berapa jumlah hari kerja dalam seminggu yang ditetapkan pihak Suzuya Mall Banda Aceh?
7. Apakah ada penambahan upah/upah lembur jika telah bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan?
8. Apakah ada pemotongan upah jika tidak masuk kerja karena sakit dan bagaimana ketentuannya?
9. Apakah ada pemotongan upah jika karyawan telat masuk bekerja sebagai salah satu disiplin jadwal masuk pada perusahaan?
10. Bagaimana jika karyawan telat pulang karena jadwal tutup perusahaan di tambah faktor jumlah pengunjung yang rame atau hari *weekend*? Apakah ada penambahan gaji atau bonus yang di berikan?

**DAFTAR RESPONDEN**

1. Nama : Aris Munandar

Umur : 24 tahun

Bagian : Nonfood

1. Nama : Fajri

Umur : 25 tahun

Bagian : Pramuniaga (mantan karyawan)

1. Nama : Samsul

Umur : 23 tahun

Bagian : House ware

1. Nama : Nurul

Umur : 24 tahun

Bagian : security

1. Nama : Meily

Umur : 24 tahun

Bagian : Pramuniaga

1. Nama : Muhammad

Umur : 25 tahun

Bagian : Food and drink

1. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap,* cet 2,(Jakarta : Sinar Grafika, 2007), hlm. 5. [↑](#footnote-ref-2)
2. Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah,*(Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228. [↑](#footnote-ref-3)
3. Akad adalah perikatan,perjanjian dan pemufakatan yaitu pertalian ijab dan qabul yang sesuai dengan kehendak syari’at yang berpengaruh pada objek perikatan. (lihat dalam bukunya : M.Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam,* Ed.1, Cet.1, Jakarta :PT Raja Gravindo Persada,2003,hlm.101) [↑](#footnote-ref-4)
4. Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah,*(Banda Aceh : PeNA, 2010), hlm. 85. [↑](#footnote-ref-5)
5. Abdul Rahman dkk, *Fiqh Muamalat,* Jakarta : Prenada Media Group, 2010. hlm. 278 [↑](#footnote-ref-6)
6. Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah,* (Kairo: Darul Fikri, t.t), hlm. 271. [↑](#footnote-ref-7)
7. http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/ [↑](#footnote-ref-8)
8. Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 5* ,(Jakarta : Cakrawala Publishing, 2009), cet 1, hlm. 272. [↑](#footnote-ref-9)
9. Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2010), hlm. 166. [↑](#footnote-ref-10)
10. *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan Dan pengawasannya,* (Jakarta : CV.Tamita Utama, 2009) hlm.45 [↑](#footnote-ref-11)
11. Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh , 2013) hlm. 57. [↑](#footnote-ref-12)
12. *Ibid. 58*. [↑](#footnote-ref-13)
13. Husni Muadz, M., *Anatomi Sistem Sosial: Rekonstruksi Normalitas Relasi Intersubyektivitas dengan Pendekatan Siztem* (Mataram: IPGH, 2014), hlm. 53. [↑](#footnote-ref-14)
14. Al Yasa’ Abubakar, *Metode Istislahiyah* (Banda Aceh: Bandar Publishing, 2012). Hlm. 335. [↑](#footnote-ref-15)
15. Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah,* Jilid IV. (terj.Nor Hasanuddin,dkk), (Jakarta: Pena, 2006), hlm. 203. [↑](#footnote-ref-16)
16. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 476. [↑](#footnote-ref-17)
17. Mahmud Yunu, *Kamus Arab-Indonesia,* (Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan dan Penerjemah/ Penafsiran Al-Quran, 1990), hlm. 34. [↑](#footnote-ref-18)
18. Muhammad Ibn Mukram Ibn Manzhur, *Lisan Al-Arab,* Juz 4, (Beirut: Dar Shadir, t.th.), hlm. 10. [↑](#footnote-ref-19)
19. Muhammad Ibn Abi al-Fathal al-Ba’liy al-Hanbaliy, *al-Muthli’ Ala al-Mughni’,* (Beirut: Al-Maktab al-Islam, 1998), hlm. 224. [↑](#footnote-ref-20)
20. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariá,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 113. [↑](#footnote-ref-21)
21. Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah, Cet II,* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007). Hlm. 228. [↑](#footnote-ref-22)
22. *Ibid,* hlm. 229. [↑](#footnote-ref-23)
23. Iman al-Bukhari,  *Shahih Al-Bukhari juz 10,* (Bairut:Darul Fikr,t,th),hlm.96. [↑](#footnote-ref-24)
24. Adiwaran A. Karim, *Bank Islam; Analisis Fiqh dan Keuangan,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 138. [↑](#footnote-ref-25)
25. Veithzal Rivai, dkk, *Bank and Financial Management,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 756. [↑](#footnote-ref-26)
26. Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan Islam di Lembaga-Lembaga Terkait (BAMUI), Takaful dan Pasar Modal Syariáh) di Indonesia,*  (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 38. [↑](#footnote-ref-27)
27. Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih,* (Bogor: Kencana, 2003), hlm.217. [↑](#footnote-ref-28)
28. Syekh Abdul halim Hasan, *Tafsir Al-Ahkam,* Cet I, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006),hlm. 611. [↑](#footnote-ref-29)
29. Syekh Abdul Halim Hasan,*Tafsir Al-Ahkam,* Cet I, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 132. [↑](#footnote-ref-30)
30. Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam...,* hlm. 422. [↑](#footnote-ref-31)
31. Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah,* juz 2, (Beirut-Lebanon: Dar al-Kutub al Ilmiah, 2004), hlm. 392. [↑](#footnote-ref-32)
32. Muhammad, *Shahih Al-Lu’lu wal Marjan,* (Himpunan Hadits-hadits yang disepakati oleh Bukhari dan Muslim), (Surabaya: IKPI, 1996), hlm. 93. [↑](#footnote-ref-33)
33. Iman Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari, juz 3,* (Dar al-Kutub al-ílmiyah, 1992), hlm. 67. [↑](#footnote-ref-34)
34. Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Mahram* (terj. Abi Fadlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 458. [↑](#footnote-ref-35)
35. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah, Cet I,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 28. [↑](#footnote-ref-36)
36. *Ibid, hlm. 31.* [↑](#footnote-ref-37)
37. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...,* hlm. 117*.* [↑](#footnote-ref-38)
38. Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Mahram* (terj. Abi Fadhlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 460. [↑](#footnote-ref-39)
39. Abdul Azis Dahlan, *Eksiklopedi Hukum Islam,* (Jakarta: Ictiar Baru Van Hoeve, 1996), hlm. 39. [↑](#footnote-ref-40)
40. *Ibid,* hlm. 742. [↑](#footnote-ref-41)
41. *Ibid,* hlm. 260. [↑](#footnote-ref-42)
42. Sonhadji, dkk, *Al-Quran dan Tafsirnya,* jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1991). Hlm. 159. [↑](#footnote-ref-43)
43. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...,* hlm. 42. [↑](#footnote-ref-44)
44. Sayyid sabiq, *Fiqh Sunnah...,* hlm. 206. [↑](#footnote-ref-45)
45. Ghufron A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Konstektual,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003), hlm. 18. [↑](#footnote-ref-46)
46. Ghufron A.Mas’adi, *Fiqh Muamalah Konstektual,* hlm. 185. [↑](#footnote-ref-47)
47. Sayyid Sabiq, *fiqh Sunnah…,* hlm. 205. [↑](#footnote-ref-48)
48. Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah…,* hlm. 232. [↑](#footnote-ref-49)
49. Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah,* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2010), hlm. 321. [↑](#footnote-ref-50)
50. Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*…, hlm. 34. [↑](#footnote-ref-51)
51. Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Maram* (terj. Abi Fadhlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 543. [↑](#footnote-ref-52)
52. *Ibid,* hlm. 764. [↑](#footnote-ref-53)
53. *ibid*, hlm. *122*. [↑](#footnote-ref-54)
54. Hasil wawancara dengan Nurul, karyawan bagian security, pada tanggal 06 Juli 2017, Banda Aceh [↑](#footnote-ref-55)
55. Hasil wawancara dengan Meili, karyawan pramuniaga pada tanggal 15 juli 2017, Banda Aceh [↑](#footnote-ref-56)