

**PRESPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM
PENGUPAHAN KARYAWAN KEDAI BURJO DI
KECAMATAN TEMBALANG SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Dalam Ilmu Syariah (Hukum Ekonomi Syariah)



Disusun oleh:

Rifky Nur Arif
1402036045

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Supangat, M.Ag.

Dosen Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Walisongo

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

A.n. Sdr. Rifky Nur Arif

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Rifky Nur Arif

NIM : 1402036045

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : PRESPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM
PENGUPAHAN KARYAWAN DI KEDAI BURJO DI
KEC. TEMBALANG SEMARANG

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 01 Desember 2021

Pembimbing I

Supangat, M.Ag.

NIP 197104022005011004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jurusi : E. Prof. DR. HAMKA Kongres III Ngalayan Jdp-Tas. 020 7601291, 7624991 Semarang 50185

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-40/U.n.10.1/D.1/PP.00.9/1/2022

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama	: Rifky Nur Arif
NIM	: 1402036045
Program studi	: Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Judul	: Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Kedai Barjo di Kecamatan Tembalang Semarang
Pembimbing I	: Supangat, M.Ag.
Pembimbing II	: -

Telah dimناقasahkan pada tanggal **27 Desember 2021** oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum yang terdiri dari :

Ketua/Penguji 1	: Ahmad Munif, M.Si.
Sekretaris/Penguji 2	: Supangat, M.Ag.
Anggota/Penguji 3	: Prof. Dr. H. Abdul Fatah Idris, M.S.I.
Anggota/Penguji 4	: Ismail Marzuki, M.A., Ikk.

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I (S.I) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Beberapa, Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan

Dr. H. Ali Imron, SH., MAg.

Semarang, 04 Januari 2022
Ketua Program Studi,


Supangat, M.Ag.

MOTTO

حَدَّثَنَا يَعْقُوبُ بْنُ حُمَيْدٍ بْنُ كَاسِبٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ الطَّائِفِيُّ عَنْ
عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُثْمَانَ بْنِ حُثَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ عُبَيْدِ بْنِ رِفَاعَةَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ
جَدِّهِ رِفَاعَةَ قَالَ خَرَجْنَا مَعَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَإِذَا النَّاسُ
يَتَبَايَعُونَ بُكْرَةً فَنَادَاهُمْ يَا مَعْشَرَ التُّجَّارِ فَلَمَّا رَفَعُوا أَبْصَارَهُمْ وَمَدُّوا
أَعْنَاقَهُمْ قَالَ إِنَّ التُّجَّارَ يُبْعَثُونَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ فُجَّارًا إِلَّا مَنْ اتَّقَى اللَّهَ وَبَرَّ
وَصَدَقَ

“Telah menceritakan kepada kami Ya'qub bin Humaid bin Kasib berkata, telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim Ath Tha'ifi dari Abdullah bin Utsman bin Khutsaim dari Isma'il bin Ubaid bin Rifa'ah dari Bapakny dari Kakeknya Rifa'ah ia berkata, "Saat kami keluar bersama Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, ternyata ada orang-orang sedang berjual beli di pagi yang masih buta. Beliau lantas menyeru mereka: "Wahai para pedagang." Tatkala mereka mengangkat pandangannya dan memanjangkan leher-leher mereka, beliau bersabda: "Sesungguhnya para pedagang akan dibangkitkan pada hari kiamat dalam keadaan berdosa, kecuali orang yang bertakwa kepada Allah, berbuat baik dan jujur. [HR. Tirmidzi no.1210. Kata Al-Albani rahimahullah dalam Shahih At-Targhib 1785, shahih dengan adanya jalur pendukungnya]”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu memberi kasih sayang, dukungan, serta do'a untuk penulis supaya memperoleh kesuksesan suatu hari nanti
2. Bp. Prof. Dr. H. Muhibbin M.Ag selaku Wali Study dan Bp. Supangat M.Ag. selaku pembimbing yang telah memberikan motivasi serta pengarahan agar terselesaikannya skripsi ini agar dapat mendapatkan gelar sarjana strata 1.
3. Almamater fakultas syariah dan hukum, teman-teman seangkatan, kakak/adik tingkat serta teman-teman karyawan kedai burjo yang telah memberikan berbagai pandangan mengenai penulisan skripsi ini
4. Serta pembaca yang budiman

DEKLARASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rifky Nur Arif

Nim : 1402036045

Fakultas : Syariah dan Hukum

Program studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa skripsi dengan judul "PRESPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN KEDAI BURJO DI KECAMTAN TEMBALANG SEMARANG" ini berisi materi yang tidak pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi pikiran pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan

Semarang, 01 Desember 2021

Deklarator



RIFKY NUR ARIF

NIM 1402036045

ABSTRAK

Pemberian Upah dalam bekerja merupakan unsur penting yang berpengaruh terhadap kehidupan pekerja karena upah pekerja merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Secara universal praktek pengupahan atau penggajian ini hendaknya memenuhi konsep keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak, baik itu pekerja maupun pemilik usaha. Maraknya usaha-usaha yang bergerak dibidang kuliner menyebabkan sering terjadinya ketidakadilan dalam pemberian upah oleh sipemilik usaha terhadap para pekerjanya. Salah satunya mengenai keadilan dalam waktu kerja kepada pekerja, dimana umumnya Kedai Burjo buka 24 jam dengan waktu kerja 12 jam perharinya. Hal ini dapat menimbulkan masalah apabila dihubungkan dengan sistem perundang-undangan tenaga kerja dan unsur kelayakan dalam perspektif hukum ekonomi Islam. Penelitian ini ingin membahas pelaksanaan sistem pengupahan karyawan kedai Burjo di Kecamatan Tembalang Kota Semarang pada umumnya dan dalam perpspektif hukum Islam.

Penelitian ini mendasarkan pada penelitian hukum yang dilakukan dengan pendekatan doktrinal kualitatif. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yang termasuk hukum non-doktrinal, yaitu penelitian berupa studi empiris. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa pembahasan ini adalah analisa data deskriptif dengan mendeskripsikan makna atau fenomena yang ditangkap dengan menunjukkan bukti-buktinya.

Berdasarkan hasil penelitian, dalam prakteknya pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang bekerja selama 12 jam perhari.

Kelebihan jam kerja tersebut tidak hitung sebagai upah kerja lembur atau tidak mendapat tambahan gaji atau upah. Sehingga Jam kerja yang ada pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang belum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 77 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan sistem pengupahan karyawan melanggar Pasal 88 dan Pasal 78 ayat (2) UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja karena pemilik kedai burjo lalai yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah pekerja dan tidak memberikan upah lembur karena bekerja lebih dari 7 jam. Hal tersebut mengakibatkan pengusaha berhak dikenakan denda dan sanksi yang sudah diatur dalam Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan dan Pasal 187 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Menurut *ijārah*, akad yang terjadi pada kedai burjo di Tembalang telah sesuai dengan hukum Islam karena besaran upah dan waktu jam kerja disebutkan di awal. Namun dalam sistem pengupahan karyawan pada kedai burjo di Tembalang belum sesuai dengan prinsip *ijārah*, karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada karyawannya..

Kata Kunci: *ijārah*, Upah dan Kedai Burjo

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji bagi Allah SWT yang maha besar dan tersembunyi dari jangkauan panca indra. Yang maha agung dan maha kepada semua makhluknya, dan maha tinggi diatas segala ciptaan yang ada di bumi dan di langit.

Shalawat serta salam marilah kita limpahkan kepada junjungan kita, baginda, nabi agung, nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi nabi akhir zaman dan telah membimbing umat manusia kepada cahaya kebaikan dan kebenaran. Semoga dengan ini diyaumul kiyamah nanti kita bisa mendapat syafaat dan pertolongannya. Amin allahumma amin.....

Semoga juga limpahan rahmat diberikan pula kepada keluarga, sahabat, dan para pengikut – pengikutnya sampai akhir zaman yang selalu mengikuti jejak dan ajarannya.

Maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dan sumber referensi bagi orang yang membutuhkan ilmu tambahan yang tidak didapat dalam lingkungan kampus maupun lingkungan umum . Sebelumnya penulis ingin mengucapkan beribu-ribu rasa terima kasih kepada bapak dan ibu dosen UIN Walisongo serta kepada teman-teman se-angkatan maupun kakak/adik tingkat yang dimana mereka telah banyak sekali memberikan dikungan, motivasi, dan

semangat kepada saya sehingga saya dapat berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan isi dari skripsi ini,

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semuanya, khususnya bagi para pembaca sekalian.

Wassalamualaikum wr.wb.

Semarang, 01 Desember 2021

Penulis,

Rifky Nur Arif

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto	iv
Halaman Persembahan.....	v
Halaman Deklarasi.....	vi
Abstrak.....	vii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi

BAB I PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah.....	1
b. Rumusan Masalah.....	8
c. Tujuan penelitian.....	8
d. Manfaat Penelitian	9
e. Telaah Pustaka	10
f. Metode Penelitian	14
g. Sistematika Penulisan	21

BAB II TEORI TENTANG TENAGA KERJA, IJĀRAH DAN UPAH DALAM ISLAM (UJRAH)

a. Tenaga Kerja	23
b. <i>Ijārah</i>	27
c. Ujrah.....	66

BAB III PENGUPAHAN KARYAWAN KEDAI BURJO DI KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG

a. Gambaran Kedai Burjo di Kecamatan Tembalang.....	93
b. Akad Kerja Karyawan Kedai Burjo di Tembalang.....	108
c. Waktu kerja Karyawan Kedai Burjo di Tembalang	111
d. Sistem Pengupahan Karyawan Kedai Burjo	112
e. Sistem Penerapan Ganti Rugi Kedai Burjo	116

BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN KEDAI BURJO DI KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG

a. Analisis Pelaksanaan Sistem Pengupahan Karyawan	121
b. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan	131

BAB V PENUTUP

a. Kesimpulan	145
b. Saran	148

Daftar Pustaka.....	xiv
Lampiran Lampiran	xxviii

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam adalah berserahnya pribadi dan kelompok manusia secara total kepada Allah SWT, dengan cara yang di ajarkan Rasūlullah Muhammad SAW, yang pada pokoknya berisi ajaran tauhid, seperangkat aturan dan pedoman perilaku mengenai kehidupan secara lengkap dan menyeluruh.¹ Dalam Islam semua interaksi manusia yang bernilai kebaikan bisa menjadi ibadah seperti bekerja, jual beli, saling memberi dan berbagai hal baik lainnya. tentunya untuk menjadikan berbagai hal itu bernilai ibadah, syarat dan ketentuan harus sesuai dengan prinsip Islam. Maka dari itu mudah bagi manusia untuk melaksanakan ibadah meski bukan hanya menyembah pada Allah SWT tapi dengan berinteraksi sesama manusia yang menjadi fitrahnya sebagai makhluk sosial.

Dalam kehidupan sehari-hari sebagai makhluk sosial memerlukan adanya interaksi dengan manusia lain sebagai pemenuhan hajat hidup. Dalam pergaulan hidup ini tiap-tiap orang memiliki kepentingan dengan terhadap orang lain. Maka

¹ Natadipurba Chandra, *Ekonomi Islam 101*, Ed. 2, (Bandung: PT Mobidelta Indonesia, 2017), 1.

timbulah hak dan kewajiban. Setiap orang mempunyai hak yang wajib selalu diperhatikan orang lain dan dalam waktu yang sama juga memikul kewajiban yang harus di tunaikan oleh orang lain.² Interaksi sangat banyak sekali manfaatnya untuk bekerja, jual beli dan hal lainnya. Terutama dalam hal bekerja kepada orang lain manusia sangat sering melakukannya karena sebagai jalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Bekerja kepada orang lain tidak ada yang melarang selama terpenuhi semua antara hak dan kewajibanya. Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. Menjadi Karyawan adalah sebuah aktifitas yang baik karena dengan menjadi karyawan atau pekerja dapat mendatangkan manfaat dan saling menciptakan keuntungan kepada orang lain. Selain itu dalam Al-qur'an ada juga anjuran untuk bekerja. Allah Berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-

² Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), 11.

Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".” (QS At-Taubah: 105)³

Namun pada kenyataannya tidak semua pekerjaan bisa saling mendatangkan kebaikan pada karyawan yaitu perlakuan dzolim pengusaha kepada karyawannya, karena di dalam karyawan bekerja banyak hak-hak yang semestinya didapatkan karyawan tidak diberikan atau pengusaha melupakan kewajibannya. Melihat kenyataan yang ada, salah satunya adalah upah layak dan tidak ditunda pemberiannya. Allah berfirman:

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ... ﴿٦﴾

“... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya; ...” (QS. Ath-Thalaaq: 6)

Dalam sebuah hadits qudsi riwayat Abu Hurairah, Allah berfirman:

حَدَّثَنِي بَشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَحَبْرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Telah menceritakan kepada saya Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah

³ Syaikh Imam Al-Qurthubi, *Tafsir Annisa*, terj. Ahmad Rijali Kadir, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), 347.

Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya"." (HR. Bukhari 2227)⁴

Nabi Muhammad SAW memberikan anjuran untuk memuliakan pekerja dengan salah satu cara yaitu tidak menunda upahnya, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

"Dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).⁵

Untuk menghindari faktor yang menyebabkan kerugian bagi karyawan maka faktor berbuat keadilan adalah sebagai hal dasar yang akan membuat pelaku usaha akan jauh dari cara mempekerjakan karyawan secara dzalim. Hal ini cukup beralasan karena pada umumnya manusia yang merasa dirugikan akan menimbulkan kesenggangan dan permusuhan di antara karyawan dan pelaku usaha. Hal tersebut wajar dan logis, karena mendzolimi orang lain akan menjadikan sakit hati.

⁴ Abu 'Abdullah Muhammad ibn Ismail bin Ibrahim bin al-Mugirah bin Bardizbah al-Ju'fi al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, (Beirut: Dar-Ilmiyah, tt), 397.

⁵ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majah al-Rubay'iy al-Qazwiniy al-Hafiz, *Sunan Ibn Majah Juz II*, (Beirut: Dar al-Fikr, 2004), 816.

Faktor lain yang dapat merugikan karyawan diantaranya seperti jam kerja terlalu padat atau dikuras tenaganya. Memang menentukan jam kerja adalah tugas pengusaha akan tetapi untuk menentukan kapan akan istirahat hal itu juga harus diperhatikan. Meski karyawan dibayar untuk bekerja tapi hanya memberikan uang bukanlah sesuatu yang mereka inginkan. Untuk itu berkaitan dengan kepegawaian tentunya harus diperhatikan oleh pengusaha.

Praktek usaha yang dilakukan oleh manusia banyak macamnya seperti jual beli barang, jual beli makanan, jual beli hewan dan lain sebagainya. Dalam jualan makanan pun banyak jenis dan macamnya. Salah satu jualan makanan adalah jualan makanan Burjo (Bubur kacang hijau) yang ada di Kecamatan Tembalang Semarang. Burjo tidak hanya menyediakan menu makan Bubur Kacang Hijau akan tetapi juga berkembang ke menu makanan cepat saji, seperti mie instan, nasi telur dan berbagai menu makanan cepat saji lainnya.

Pengusaha Burjo disana biasanya adalah asli orang-orang dari Kabupaten Kuningan Jawa Barat, begitu juga dengan pegawainya yang berasal dari daerah tersebut. Kedai Burjo di Semarang banyak dijumpai di Tembalang, Gunung pati, dan berbagai tempat lainnya dengan lokasi strategis yang dekat dengan kampus. Awalnya Burjo hanya menjual bubur kacang hijau khas Kuningan Jawa Barat, akan tetapi dengan berjalanya waktu Burjo

mulai mengalami perubahan dalam hal menu. Hal ini dikarenakan peminat dan kebutuhan makan berat yang lebih banyak ketimbang burjo itu sendiri.

Umumnya karyawan Burjo adalah orang kuningan asli yang dibawa oleh pemilik kedai burjo yang membuka usaha di Semarang. Karyawan di Burjo biasanya tidak dituntut punya pengalaman dalam memasak akan tetapi mempunyai kemauan dan minat untuk belajar bekerja. Pemilik kedai Burjo menyadari bahwa mereka masih muda dan belum mempunyai pengalaman apalagi umumnya mereka tidak berpendidikan tinggi. Biasanya mereka sekedar lulusan SMP bahkan SD.

Bekerja di Kedai Burjo lumayan menyita waktu karena bekerja 12 jam nonstop. Burjo pada umumnya buka 24 jam nonstop begitu juga Burjo di Kecamatan Tembalang, sehingga pengusaha Burjo menggunakan sistem pergantian pegawai atau *shifting*. Selain itu waktu libur yang diberikan tidak seperti libur kerja pada umumnya. Libur biasanya hanya ketika idul Fitri tiba yang mereka gunakan untuk mudik atau pulang kampung. Gaji yang diberikan dibawah Upah minimum daerah Semarang, akan tetapi mendapat tunjangan berupa rokok, peralatan mandi, tempat tinggal, wifi dan kebutuhan pokok lainnya. Maka dari itu bekerja di Burjo umumnya adalah orang perantauan yaitu kuningan dengan pendidikan yang rendah. Tidak adanya keahlian membuat

mereka atau karyawan burjo mau dibayar rendah dengan kerja yang berat.

Jika melihat penjelasan di atas maka bekerja di Burjo adalah sebuah hal yang harus sangat diperhatikan mengingat manusia tidak hanya hidup untuk bekerja. Jika bekerja 12 jam setelah itu istirahat kemudian bekerja lagi. Memang menjaga kedai Burjo tidak selalu bekerja mengingat jualan pasti ada ramai dan sepi. Tetapi waktu untuk menjaga dan tenaga ketika menunggu sangat mahal harganya.

Selain itu praktik yang sesuai dengan penjelasan di atas bukan hanya mengandung unsur yang merugikan bagi karyawan tapi juga merenggut sisi manusianya. Mereka hidup seperti robot yang harus dikuras tenaga setiap harinya. Apalagi upah yang sangat rendah tidak bisa menunjang beban hidup mereka. Karena hidup bukan hanya makan akan tetapi menyiapkannya untuk masa depan seperti investasi dan mencukupi kebutuhan keluarganya.

Penulis merasa tergelitik untuk meneliti tentang status hukum yang sesuai dengan masalah tersebut. Karena jika dilihat dari mekanisme sistem bekerja di Burjo ada unsur kerugian yang akan diterima oleh karyawan. Sistem bekerja ini tentunya juga harus sesuai dengan prinsip muamalah, terutama bahwa setiap tindakan muamalah harus berdasarkan pertimbangan yang mendatangkan manfaat dan menghindari kemadharatan bagi masyarakat. Maka dari itu sesuai dengan pemaparan

permasalahan dalam latar belakang diatas penulis mencoba mengadakan penelitian dan menyajikannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“PRESPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN KEDAI BURJO DI KECAMATAN TEMBALANG SEMARANG”**. Tema ini sangat menarik untuk dikaji, karena permasalahan yang terjadi merupakan kebiasaan di masyarakat. Sehingga dapat menjadi bahan pemikiran dan alternatif menciptakan sebuah muamalah yang kondusif dan sesuai dengan syariat Islam.

B. Rumusan Masalah

Agar dapat memberikan fokus masalah, maka pembahasan skripsi ini dibatasi hanya pada praktek kerja di kedai Burjo yang berada di Kecamatan Tembalang Kota Semarang.

1. Bagaimanakah pelaksanaan sistem pengupahan karyawan kedai Burjo di Kecamatan Tembalang Semarang?
2. Bagaimanakah tinjauan hukum islam terhadap sistem pengupahan karyawan kedai Burjo di Kecamatan Tembalang Semarang?

C. Tujuan penelitian

Sejalan dengan latar belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah, maka penelitian skripsi ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem pengupahan karyawan kedai Burjo (Studi Kasus di Kecamatan Tembalang Semarang).
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan kedai Burjo (Studi Kasus di Kecamatan Tembalang Semarang) dalam perspektif hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Sebagaimana yang diuraikan peneliti di atas mengenai tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai syarat untuk menyelesaikan perkuliahan pada program (S1) di Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Hukum Ekonomi Syariah pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, serta sebagai wadah bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan menambah wawasan bagi penulis terhadap masalah yang penulis teliti.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan ilmu dalam dunia akademis untuk para kaum-kaum intelektual dalam mengkaji dan menambah pengetahuannya tentang bagaimana pemberian upah/gaji

karyawan khususnya bagi mahasiswa jurusan Hukum Ekonomi Syariah serta menjadi referensi dan refleksi kajian kedepannya yang berkaitan dengan sistem pengupahan.

3. Bagi Kedai Burjo di Kecamatan Tembalang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai pertimbangan untuk menetapkan upah dan jam kerja yang wajar sesuai dengan kaidah hukum Islam.

E. Telaah Pustaka

Kajian atau pembahasan tentang pengupahan dan pekerjaan banyak terdapat dalam buku dan penelitian tentang kepegawaian. Untuk melengkapi karya tulis ilmiah berupa skripsi maka penulis akan mengemukakan penelitian tentang ketenagakerjaan yang terdapat di beberapa skripsi yang akan dijadikan telaah pustaka diantaranya yaitu:

Pertama, skripsi dari Rizky Cahyaning Puspita putri, dengan judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap upah tenaga kerja yang tidak sesuai dengan upah minimum Kabupaten Bekasi (studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg)”. Dalam putusan akhirnya majelis tidak menemukan adanya selisih kurang upah pada sistem perhitungan gaji, oleh karena itu maka tuntutan tidak dapat dikabulkan dan haruslah dinyatakan ditolak. Ditinjau dari hukum islam mengenai putusan hakim

yaitu sudah sesuai dilihat dari segi rukun dan syarat, prinsip sistem upah serta asas perjanjian dalam hukum islam⁶.

Kedua, skripsi dari Fahmi Vidi Alamsyah dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”. Skripsi Prodi Hukum Ekonomi Syariah di IAIN Purwokerto tahun 2015. Dalam penelitiannya, fahmi memfokuskan permasalahannya pada pemberian sistem upah menurut waktu dan besaran upah yang diterima tenaga kerja itu bagaimana berdasarkan tinjauan hukum Islam dalam akad *ijaroh*-nya.⁷

Ketiga, skripsi dari Rafiuddin yang berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”. Skripsi dari prodi Ekonomi Islam UIN Alauddin Makassar tahun 2017. Di dalam penelitian Rafiuddin ini yang menjadi fokus problemnya yaitu pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak berdasarkan porsi kerja atau

⁶ Rizky Puspita Cahyaning Putri, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg)”, *Skripsi*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2020), tidak dipublikasikan.

⁷ Fahmi Vidi Alamsyah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”, *Skripsi*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015), tidak dipublikasikan.

tanggungjawab masing-masing karyawan dalam perspektif Islamnya.⁸

Keempat, skripsi dari Ria Astuti dengan judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)”. Skripsi prodi Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung tahun 2018. Dalam penelitian ini hampir seperti penelitian penulis, yang mengangkat problem UMR/UMK ditinjau dari hukum Islam itu bagaimana. Namun dipenelitian skripsi Ria ini pekerja atau para pekerja yang bisa dianggap upah nya kurang mencapai minimum itu tidak mengangkat masalahnya ke ranah hukum atau tidak menuntut adanya keadilan, karna sudah terjadi kesepakatan terkait gaji perharinya itu berapa yang di dapatkan.⁹

Kelima, skripsi dari Sabdantari yang berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar)”. Skripsi prodi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Surakarta tahun 2019. Penelitian ini terfokus pada bagaimana sistem pengupahannya di tinjau dari akad ijarah yang masalahnya berawal dari penetapan

⁸ Rafiuddin, “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”, *Skripsi*, (Makasar: UIN Alauddin Makassar, 2017), tidak dipublikasikan.

⁹ Ria Astuti, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)”, *Skripsi*, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018), tidak dipublikasikan.

upah yang dilakukan di CV. Venus Jaya Santosa kepada karyawan hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari perusahaan saja. Dan seperti skripsi Rafiuddin yang problemnya terkait pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak berdasarkan porsi kerja atau tanggungjawab masing-masing karyawan.¹⁰

Keenam, skripsi dari Lia Resti Carlina yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung)”. Skripsi prodi Syari’ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung tahun 2017. Penelitian Lia ini permasalahannya yaitu karyawan Salon yang akan mendapatkan upah pekerjaan berdasarkan jumlah persentase atau jumlah yang di berikan pelayanan atas jasanya. Jika salah satu tidak mendapatkan atau tidak memberikan pelayanan maka tidak akan mendapatkan upah.¹¹

¹⁰ Sabdantari, “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar)”, *Skripsi*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2019), tidak dipublikasikan.

¹¹ Lia Resti Carlina, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung)”, *Skripsi*, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), tidak dipublikasikan.

F. Metode Penelitian

Metode memegang peranan penting dalam sebuah penelitian. Metodologi penelitian adalah suatu cara atau jalan yang ditempuh dalam mencari, menggali, mengolah dan membahas data dalam suatu penelitian, untuk pemecahan kembali terhadap permasalahan¹². Disini penyusun menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian dengan cara langsung terjun kelokasi penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan.¹³

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Karena penelitian hukum empiris ini pada dasarnya merupakan perolehan data langsung dari kehidupan masyarakat dengan cara wawancara. Hukum empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum dilingkungan masyarakat.¹⁴

¹² Joko Subgyo, *Metodologi Penelitian, Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1994), 2.

¹³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, cet. 13, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 10.

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Univesitas Indonesia, 1984), 252.

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini befokus di Kecamatan Tembalang Kota Semarang menjadi batasan penelitian agar pembahasan menjadi lebih spesifik dan tidak melebar. Karena menurut penulis, di Kecamatan Tembalang masih banyak terdapat masalah seperti yang telah dijabarkan sebelumnya. Selain itu penulis memilih lokasi tersebut berdasarkan bahwa kedai burjo di tembalang sudah lebih berkembang dibanding tempat lain dikarenakan bertumpu pada banyaknya mahasiswa/pelajar sebagai target market sehingga memiliki permasalahan yang kompleks.

3. Sumber data

Untuk mengumpulkan data yang melengkapi dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang berasal langsung dari subyek sebagai sumber informasi yang diteliti. Dalam hal ini yang dimaksud adalah data yang diperoleh melalui wawancara dengan pemilik dan pegawai Burjo di wilayah Kecamatan Tembalang Kota Semarang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.¹⁵ Penyusun memperoleh data sekunder melalui tokoh masyarakat atau perangkat desa ataupun pegawai kecamatan agar bisa mengetahui bagaimana mereka melakukan kerjasama tersebut.

Sumber data sekunder penelitian ini adalah bersal dari hasil pengamatan serta wawancara terhadap pemilik dan pegawai Burjo.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti tidak mengumpulkan data dengan seperangkat instrumen untuk mengatur variabel, tapi peneliti mencari dan belajar dari subjek dalam penelitiannya, dan menyusun format untuk mencatat data ketika penelitian berjalan.¹⁶ Pelaksanaan pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara mendalam dengan orang-orang yang mempunyai keterikatan dengan lembaga itu, meneliti dokumen-

¹⁵ *Ibid.*, 91

¹⁶ Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 47.

dokumen dan/atau peninggalan yang ada, dan mengobservasi keberadaannya sekarang.¹⁷

a. Wawancara (Interview)

Teknik wawancara merupakan upaya menggali informasi dengan melakukan tanya jawab secara lisan terhadap individu – individu yang nantinya akan dijawab dengan jawaban – jawaban yang lisan juga.¹⁸ Para pihak yang terlibat dalam wawancara ini ada tiga karyawan dan tiga pengusaha Burjo yang berkaitan dengan teknik bekerja di kedai Burjo.

Dalam penelitian yang berkaitan dengan permasalahan ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif empiris, dalam hal ini meneliti yaitu tentang penerapan hukumnya dalam masyarakat. maka dengan itu peneliti menggunakan cara interview semi terstruktur, yang mana peneliti menyiapkan pertanyaan – pertanyaan yang akan diajukan kepada para pelaku jual beli dalam proses wawancara tersebut tapi tidak menutup kemungkinan pertanyaan lain akan di ajukan untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam. Pertanyaan yang diajukan terbuka dan terkontrol.

¹⁷ Mohammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan*, Cet. 10, (Bandung: Angkasa, 1993), 165.

¹⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2014), 138.

Bentuk wawancara ini bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi.

b. Observasi

Yaitu suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan atau fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat. Penulis mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi yang akan diteliti dan tidak melibatkan diri secara langsung atau Observasi non Parsipatoris.

c. Dokumentasi

Yaitu salah satu pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau orang lain tentang subyek. Jika data yang yang diperoleh untuk menjawab masalah penelitian dicari dalam dokumen ata bahan pustaka, maka kegiatan pengumpulan data itu disebut sebagai studi dokumen. Data yang diperlukan sudah tertulis atau diolah orang lain atau suatu lembaga, dengan kata lain datanya sudah jadi dan disebut data sekunder.¹⁹

5. Analisis Data

¹⁹ James A. Black dan Dean J. Champion, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2009), 306.

Untuk data yang terkumpul, maka penulis menganalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif, dan bentuk yang penulis ambil adalah analisis deskripsi (deskriptif analitis). Dengan cara menyajikan data secara sistematis maka akan dengan mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Tujuannya adalah agar kesimpulan yang diberikan selalu jelas dan factual sehingga dapat dikembalikan pada data yang diperoleh.

Cara menganalisis data kualitatif diantaranya adalah: Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan pola pikir induktif. Penelitian dengan pola pikir induktif tidak dimulai dari deduksi teori, tetapi dimulai dari fakta empiris. Peneliti terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Analisis data di dalam penelitian deskriptif kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Dengan demikian, temuan penelitian di lapangan yang kemudian dibentuk ke dalam bangunan teori, hukum, bukan dari teori yang telah ada, kemudian dikembangkan dari data lapangan (induktif).²⁰

Dalam analisis data terdapat tahapan-tahapan analisis data kualitatif, yaitu:

²⁰ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Cet. 1, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), 93.

- a. Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.²¹ Reduksi data bisa dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada dalam data penelitian. Dengan kata lain proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti dari data yang diperoleh dari hasil penggalan data.
- b. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.²² Hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan

²¹ Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Surabaya: UNESA University Press, 2007), 32.

²² *Ibid.*, 33.

pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap sub pokok permasalahan.

- c. Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.²³

G. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah pembahasan dan mendapatkan gambaran skripsi secara keseluruhan, maka disini akan penulis sampaikan sistematika penulisan skripsi secara universal atau umum. Sehingga sesuai dengan petunjuk penulisan skripsi di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang. Adapaun sistematika penulisanya adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat

²³ *Ibid.*, 34.

penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Membahas konsep dasar tenaga kerja dalam pandangan Islam, yang meliputi: sistem kerja, dasar hukum bekerja, tinjauan umum tentang tinjauan umum tentang tenaga kerja, tinjauan umum tentang pengupahan, ijarah dan ujah.

BAB III : Berisi tentang pelaksanaan kerja, sistem kerja, sistem pengupahan, waktu istirahat dan penentuan hari libur di kedai Burjo Kecamatan Tembalang Kota Semarang.

BAB IV : Berisikan tentang analisis dalam hal perspektif hukum Islam dan pelaksanaan sistem pengupahan karyawan/ kedai Burjo di Kecamatan Tembalang Semarang.

BAB V : Penutup. Bab ini merupakan rangkaian akhir dari penulisan skripsi yang meliputi kesimpulan, saran-saran dan penutup.

BAB II

PENGERTIAN DAN SYARAT UMUM TENTANG TENAGA KERJA, *IJĀRAH* DAN UPAH DALAM ISLAM (*UJRAH*)

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga.¹ Pengertian tenaga kerja menurut Sumitro Djojohadikusumo adalah semua orang yang bersedia dan sanggup, dan golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serta mereka yang bekerja untuk menerima bayaran/upah/gaji.² Sedangkan menurut Payman J. Simanjuntak definisi tenaga kerja adalah penduduk yang berusia antara 14 sampai 60 tahun adalah variabel dari tenaga kerja itu sedangkan orang-orang yang berusia

¹ Jepi Ardianto dan Muhammad Ferdryansyah, "Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community", *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No. 2, 78.

² Sumitro Djojohadikusumo, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi Indonesia*, (Jakarta: Pustaka LP3ES, 1994). 184.

dibawah 14 tahun digolongkan bukan sebagai tenaga kerja.³ Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja atau buruh adalah setiap orang dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴

Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).⁵ Sedangkan menurut Samsuni dalam jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut.⁶

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja karena pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan mendapatkan upah.⁷ Menurut undang-undang No. 14 Tahun 1969 tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan

³ Rizki Herdian Senda dan Suparno, “Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Maret 2017, 372.

⁴ UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 3 tentang pekerja/buruh.

⁵ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*, (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014), 6.

⁶ Samsuni, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Al Falah*, Vol. XVII No. 31 Tahun 2017, 116.

⁷ Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), 3.

pekerjaan yang baik, didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (pasal 1).⁸

2. Hak-Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Islam mengakui bahwa dengan manusia bekerja disertai dengan penggunaan modal akan didapat output yang lebih tinggi. Pada umumnya pekerja sering mendapatkan perlakuan yang kurang adil dari majikannya, padahal hasil kerja para pekerja telah menghasilkan keuntungan yang tidak sedikit bagi usaha tersebut. Pengusaha sering mrlupakan kewajibannya terhadap pekerja. Rasulullah SAW telah memperingatkan tentang sikap dan perlakuan yang seharusnya bagi para pekerja sebagaimana sabdanya, “budak dan pelayan harus diberi makanan dan pakaian sebagaimana lazimnya dan tidak boleh dibebani dengan pekerjaan yang tidak mampu dipikulnya” (*Mu'atta*).

Islam dalam ajaran moralnya meminta para pengusaha membayar buruh dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Jika para pengusaha tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka pemerintah berhak untuk mengatasi permasalahan ini, sehingga pekerja memiliki jaminan bahwa hak-hak mereka akan terpenuhi.

⁸ Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Pasal 1 tentang tenaga kerja.

Berdasarkan paparan tersebut, maka hak-hak tenaga kerja antara lain adalah:⁹

- a. Buruh harus memperoleh upah yang semestinya agar dapat menikmati taraf hidup layak;
- b. Seorang buruh tidak dapat diberi pekerjaan yang melampaui kekuatan fisik yang dimilikinya dan apabila suatu waktu ia dipercaya melakukan pekerjaan berat, harus disediakan bantuan dalam bentuk tenaga kerja atau modal yang lebih banyak atau keduanya;
- c. Buruh juga harus memperoleh bantuan medis jika sakit dan dibantu membayar biaya perawatannya pada saat itu;
- d. Ketentuan yang wajar harus dibuat untuk pembayaran pensiun yang lanjut usia. Pengusaha dan pekerja dapat diminta untuk memberikan kontribusinya sebagai dana bantuan;¹⁰
- e. Para pengusaha harus diberi dorongan untuk menafkahkan sedekah mereka (amal yang dilakukan dengan sukarela) pada para pekerja dan anak-anak;
- f. Mereka harus memberi jaminan asuransi pada para pengangguran selama masih menganggur dari dana zakat;
- g. Mereka harus membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama dalam bekerja;
- h. Barang-barang yang dihasilkan dipabriknya harus diberikan kepada mereka secara bebas atau dengan tarif yang lebih murah;
- i. Para buruh harus diperlakukan dengan baik dan sopan serta memaafkan mereka jika berbuat kesalahan selama dalam bekerja;

⁹ Fordebi, ADESy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam : Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 230.

¹⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2011), 161.

- j. Mereka harus disediakan akomodasi yang cukup sehingga kesehatan dan efisiensi tidak terganggu.¹¹

Pada dasarnya kewajiban pekerja adalah hak majikan. Kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Ia harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan syarat-syarat kerja secara efisien dan jujur.

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan, kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas;
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian;
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti;
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan itu berupa urusan, mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya;
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan sengaja atau kelengahannya.¹²

B. *Ijārah*

1. Pengertian *Ijārah*

Secara etimologi *Ijārah* berasal dari kata “*al-ajru*” yang berarti *al-waḍ* atau penggantian.¹³*Al-ajru* dan *al-ujroh*

¹¹ Fordebi, ADESy, *Op.Cit.*, 232.

¹² Chairuman Pasaribu, Suhrawadi K.Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 156.

dalam bahasa dan istilah mempunyai arti sama yaitu upah dan imbalan, atau perbuatan atau kegunaan rumah, toko, atau hewan, atau mobil, atau pakaian, dan sebagainya.¹⁴ Dalam istilah fiqh ada 2 jenis *Ijārah* yaitu, *al-Ijārah (rent, rental)* diartikan sebagai transaksi suatu manfaat baik barang atau jasa dengan pemberian imbalan tertentu. Sedangkan *al-Ijārah fi al-ḥimmah (reward, fair wage)* diartikan sebagai upah dalam tanggungan, yaitu upah yang dibayarkan atas jasa pekerjaan tertentu seperti, menjahit, menambal ban, dan lain-lain.¹⁵

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah berarti uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁶ Menurut Fatwa Dewan Syar'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan *Ijārah*, bahwa *Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah

¹³ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufroon Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), 277.

¹⁴ Muhammad Jawad Mughniyah, *Fiqh Imam Ja'far Shadiq*, (Jakarta: Lentera, 2009), Cet. I, 677.

¹⁵ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid; Analis Fiqh Para Mujtahid*, Jilid 3, (Jakarta, Pustaka Amani, 2007), 61

¹⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi 2, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), Cet. III, 1108.

(*ujroh*), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.¹⁷

Adapun secara *terminologi*, beberapa ulama fiqh berbeda pendapat dalam mengartikan *Ijārah*, diantaranya:¹⁸

a. Ḥanafiyah

الْإِجَارَةُ عَقْدٌ عَلَى الْمَنْفَعَةِ بِعَوَضٍ هُوَ مَالٌ

“*Ijārah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta”.¹⁹

b. Malikiyah

تَمْلِكُكَ مَنَافِعَ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومٍ بِعَوَضٍ

“Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.²⁰

c. Syafi’iyah

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُّبَاحَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ
بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

“*Ijārah*, adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, mengandung maksud tertentu, bersifat mubah, dan boleh

¹⁷ *Himpunan Fatwa Keuangan Syariah; Dewan Syariah Nasional MUI*, (Erlangga, 2014), 91.

¹⁸ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 227.

¹⁹ Al-Sayh Abdul-Rahman al-Jazari, *al-Fiqh ‘ala al-Madahib al-Arba’ah*, (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyah, 2010), 597.

²⁰ *Ibid.*, 598.

dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan (upah) tertentu”.²¹

d. Hanabilah

وَهِيَ عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ تَنْعَقِدُ بِلَفْظِ الْإِجَارَةِ وَالْكَرَاءِ وَمَا فِي مَعْنَاهُمَا

“*Ijārah* adalah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *Ijārah* dan *kara'* dan semacamnya”²²

e. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *Ijārah* adalah

عَقْدٌ مَوْضُوعَةٌ الْمَبَا دَلَّةً عَلَى مَنَفْعَةِ الشَّيْءِ بِمُدَّةٍ مَّحْدُودَةٍ أَوْ تَمْلِكُهَا بِعَوَضٍ فَهِيَ بَيْعُ الْمَنَافِعِ

“Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.”²³

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dengan demikian upah adalah suatu imbalan baik yang bersifat uang atau barang atas manfaat yang telah diberikan oleh pekerja. Karena akad *Ijārah* merupakan sebuah transaksi dengan adanya perpindahan manfaat (hak guna), dan bukan perpindahan hak kepemilikan.

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Pada dasarnya *Ijārah* adalah akad yang berbentuk sewa menyewa maupun upah mengupah. Akad *Ijārah* tidak

²¹ Muhammad al-Khatib al-Syarbiniy, *Mughniy al-Muhtaj*, (Beirut: Dār al-Fikr, t.th.), 332

²² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), 316.

²³ Muhammad Hasbi ash-Shiddiqie, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Riski Putra, 1999), 85-86.

jauh berbeda dengan akad-akad muamalah lainnya seperti *muḍārabah*, *musyarakah*, *musaqah*, gadai, jual-beli, dan lain-lain yang memiliki hukum asal *mubah* (boleh), kecuali ada dalil yang melarangnya.²⁴ Akad *Ijārah* juga termasuk dalam akad yang dapat memenuhi hajat kebutuhan kedua pihak, layaknya akad *muḍārabah* dan akad *musaqah*. Sehingga Allah tidak mensyari'atkan akad-akad kecuali untuk *kemaṣlahatan* para hambanya dan dalam rangka pemenuhan kebutuhan mereka²⁵. Akad tersebut harus diperbolehkan dalam hukum Islam, tidak diharamkan seperti adanya *gharar* (tipuan), *maisir* (judi), dan *riba*.²⁶ Seperti dikutip oleh A. Djazuli dalam bukunya, Ibnu Taimiyah menyatakan dalam kaidah fiqh.

الأَصْلُ فِي الْمَعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا.

“Pada dasarnya, semua bentuk mu'amalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya.”²⁷

Beberapa ulama seperti Abu Bakar al-Ahshamm, Ismail bin'Aliyah, Hasan Basri, dan lainnya tidak

²⁴ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufon Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), 277.

²⁵ Ali Murtadho, “Menelaah Mudlarabah Sebagai Acuan Kerja Perbankan Islam”, *Al-Ahkam (Jurnal Pemikiran Hukum Islam)*, April 2012 Vol. 22 No. 1.

²⁶ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih (Kaidah Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis)*, (Jakarta: Kencana, 2007), 130.

²⁷ Yusuf al-Qaradhawi, *7 Kaidah Utama Fikih Muamalat*, Penerjemah: Fedrian Hasmand, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014), Cet. I, 9.

memperbolehkan akad *Ijārah* dengan alasan bahwa akad *Ijārah* identik dengan akad *bai' al ma'dum* yang dilarang. Alasan akad tersebut dilarang, karena manfaat yang dijadikan objek tidak bisa dihadirkan ketika akad berlangsung.²⁸ Sedangkan Ibnu Rusyd menyanggah pendapat tersebut bahwa *Ijārah* diperbolehkan, dengan alasan manfaat akan bisa terpenuhi ketika akad telah berjalan.²⁹

Adapun pendapat jumhur ulama tentang diperbolehkannya *Ijārah* disyariatkan berdasarkan al-Qur'an, as-Sunah, dan ijma'.

a. Dasar hukum *Ijārah* dalam al-Qur'an

1) Surat al-Baqarah ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ
يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ
لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّرُ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا
مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا
عَنْ تَرْضَائِهِمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ
تَسْتَرْضِعُوهُمَا أُولَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ

²⁸ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 154.

²⁹ M.A. Abdurrahman dan A.Iaris Abdullah, *Terjemahan Bidayatul Mujtahid*, (Semarang, Asy-Syifa', 1990), 196.

بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ



“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 yang ma`ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan juga seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan 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. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”(Q.S. al-Baqarah: 233)³⁰

Dalil di atas menjelaskan tentang diperbolehkannya akad *Ijārah*. Pendapat Ibnu Khatsir terkait hal ini yaitu apabila kedua orang tua telah bersepakat untuk menyusukan anaknya kepada orang lain sepanjang mereka mau memberikan upah yang patut dan layak maka menyewa jasa orang lain untuk menyusui anak kita

³⁰ Kementerian Agama RI, *al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: PT Syigma Examedia Arkanleema, 2010), 34.

diperbolehkan.³¹ Pendapat tersebut memperjelas bahwa jika tidak mampu bekerja, diperbolehkan menyewa jasa orang lain dengan catatan harus memberikan upah pembayaran. Upah diberikan atas jasa yang telah diberikan, sehingga sudah selayaknya berkewajiban untuk menuaikan pembayaran yang patut dan layak pula untuk diterima.

2) Surat az-Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي
الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ
بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلْحِيًّا وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ
﴿٣٢﴾

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

³¹ Dimyauddin Djuwaini, *Op.Cit.*, 155.

³² Kementerian Agama RI, *Op.Cit.* 491.

Menurut Ibnu Katsir, dalam lafadz "سُخْرِيًّا"

makna "*saling mempergunakan*" memiliki arti "*supaya kita bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena diantara kalian saling membutuhkan satu sama lain*". Dalam hal ini manusia sering membutuhkan sesuatu yang tidak kita miliki tetapi orang lain memilikinya, sehingga orang tersebut bisa mempergunakan sesuatu itu dengan melaksanakan akad *Ijārah*.³³

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa akad *Ijārah* sah atau diperbolehkan oleh syariah. Karena manusia hidup untuk saling tolong menolong dan membutuhkan bantuan orang lain sehingga terjadi pertukaran manfaat antara satu dengan yang lainnya.

3) Surat at-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

³³ Syaikh Ahmad Syakir, *Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir*, jilid 5, (Jakarta: Dārus Sunnah, 2012), 996-997.

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. at-Taubah: 105)³⁴

Ayat di atas menjelaskan mengenai pertanggungjawaban dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh kaum muslimin. Allah SWT memberikan ancaman kepada orang-orang yang menyelisishi perintah-perintahnya. Ketika telah tiba waktunya pada hari kiamat, semua amal perbuatan akan dipaparkan dihadapannya, dihadapan Rasulnya dan dihadapan kaum muslimin.³⁵

b. Dasar hukum *Ijārah* dalam hadist

1) Hadist tentang pembayaran upah

عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ فِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَحِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

³⁴ Kementerian Agama RI, *Op.Cit.* 203.

³⁵ Syaikh Ahmad Syakir, *Op.Cit.*, Jilid 3, 585.

Dari Sa'id bin Abu Sa'id, dari Abu Hurairah RA, dari Nabi SAW, Beliau bersabda, “Allah SWT. berfirman, ‘tiga golongan, Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat;(1) orang yang memberi atas nama-Ku kemudian melanggar atau mengkhianatinya, (2) Orang yang menjual orang yang merdeka lalu memakan harganya, (3) dan orang yang mengupah pekerja lalu menyuruh untuk menyempurnakan pekerjaannya, tetapi tidak membayar upahnya’.”³⁶

Dalam hadist di atas yang berkaitan dengan pembayaran upah yaitu pada poin terakhir, karena apabila telah memperkerjakan atau mengambil manfaat orang lain tanpa memberikan upah hal tersebut disamakan dengan memakan harta orang lain, yang seolah-olah telah memperbudaknya.

2) Hadist tentang penentuan upah

حَدَّثَنَا عُثْمَانُ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ، ثَنَا يَزِيدُ بْنُ هَارُونَ، أَخْبَرَنَا
إِبْرَاهِيمُ بْنُ سَعْدٍ، عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عِكْرَمَةَ بْنِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ
الْحَارِثِ بْنِ هِشَامٍ، عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ أَبِي
لَيْبَةَ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ الْمُسَيَّبِ، عَنْ سَعْدٍ قَالَ: كُنَّا نُكْرِي
الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوْاقِ مِنَ الزَّرْعِ وَمَا سَعَدَ بِالْمَاءِ مِنْهَا،

³⁶ Abu Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shohih Bukhori*, Juz III, (Beirut: Dārul Kitāb al-Ilmiyah, 1992), 57.

فَنَهَانَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ، وَأَمَرَنَا أَنْ نُكْرِيهَا بِذَهَبٍ أَوْ فِضَّةٍ.³⁷ (رواه أبو داود)

“Diriwayatkan dari Utsman bin Abi Saibah, diriwayatkan dari Yazid bin Harun, mengabarkan kepada kita Ibrahim bin Said dari Muhammad bin Ikrimah bin Abdurrahman bin Al-Haris bin Hisyam dari Muhammad bin Abdurrahman bin Abi Laibah dari Said bin Al-Musayyab dari Said bin Abi Waqas ra. Ia berkata: dahulu kami menyewa tanah dengan (jalan membayar dari) tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah SAW melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayar dengan uang emas atau perak”. (HR. Abu Daud)³⁸

Hadiś ini memberikan gambaran tentang praktik pengupahan pada zaman dahulu dimana pengupahan dibayarkan dengan hasil panen mereka, dan kemudian Rasulullah SAW melarangnya dan disuruh mengganti upah sewa tersebut berupa emas dan perak. Hal ini menunjukkan bahwa akad *Ijārah* telah dipraktikkan dan Rasulullah telah memberikan aturannya, sehingga akad *Ijārah* sah dilakukan dan dibenarkan oleh syariah.

³⁷ Imam Abu Daud, *Sunan Abu Daud, Juz II*, (Beirut: Dārul Kutub al-Ilmiyah, 1996), 464.

³⁸ Muhammad Nasiruddin al-banani, *Shahih Sunan Abu Daud Seleksi Hadiś Shahih Dāri Kitab Sunan Abu Daud*, jilid 2, (Jakarta Selatan: Pustakaazam, 2007), Cet. II, 559.

3) Hadist tentang penentuan standar upah

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ: ثنا سُرَيْجٌ ثنا حَمَّادٌ عَنْ
حَمَّادٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يُبَيَّنَ
أَجْرُهُ، وَ عَنِ النَّجْشِ وَاللَّمَسِ وَالْقَاءِ الْحَجَرِ.³⁹

“Berkata kepada kami Abdullah, ayahku berkata kepadaku: Suraij berkata kepada kami Khumad dari Khumad dari Ibrahim dari Abi Sa’id Al-Khudry, sesungguhnya Rasulullah SAW melarang mempekerjakan seorang buruh hingga dijelaskan besar bayarannya, beliau juga melarang dari najasy (menaikan harga untuk menipu pembeli), lams (barang yang telah dipegang harus dibeli), melempar batu (barang yang terkena lemparan batu harus dibeli).”⁴⁰

Hadist di atas menjelaskan bahwa jika seorang ingin mempekerjakan orang untuk bekerja harus menjelaskan besaran upahnya secara rinci. Hal ini dimaksudkan untuk memberi kejelasan upah yang akan diterima pekerja dan menghindari masalah-masalah yang akan timbul dikemudian hari.⁴¹

³⁹ Muhammad Abduts Salam Abduts Tsafi, *Musnad al- Imam Ahmad Ibnu Hanbal, Juz III*, (Beirut: Dārul Kutub Al-Ilmiyah, tt), 84.

⁴⁰ Eka Nuraini Rachmawati & Ab Mumin bin Ab Ghani, “Akad jual beli dalam perspektif fikih dan praktiknya di pasar modal indonesia”, *Al-‘Adalah*, Vol. XII, No. 4, Desember 2015, 10.

⁴¹ *Ibid.*, 10.

c. Dasar hukum *Ijārah* dalam *ijma'*

Umat Islam pada masa sahabat telah ber-*ijma'* bahwa *Ijārah* diperbolehkan sebab bermanfaat bagi manusia⁴² dan Ibnu Qudamah menambahkan ulama dari seluruh generasi dan di seluruh negeri telah bersepakat bahwa *Ijārah* diperbolehkan.⁴³

Dari ketiga sumber hukum, yaitu al-Qur'an, as-Sunnah, dan *ijma'* semakin memperjelas bahwa akad *Ijārah* dalam hal upah-mengupah hukumnya diperbolehkan apabila telah sesuai dengan hukum Islam.

3. Syarat dan Rukun *Ijārah*

Pada dasarnya akad *Ijārah* harus memenuhi rukun dan syarat. Rukun adalah sesuatu yang harus dipenuhi dalam sebuah transaksi, sedangkan syarat adalah sesuatu yang harus dipenuhi dalam rukun tersebut. Rukun dan syarat tersebut harus dipenuhi, sehingga *Ijārah* tersebut dapat dikatakan sah menurut *syara'*. Adapun rukun *Ijārah* menurut ulama Hanafiyah adalah *ijāb* dan *qabūl* dari kedua

⁴² Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), 124.

⁴³ Abdullah bin Muhammad ath-Thayyar dkk; Miftahul Khairi, *Ensiklopedi Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Mazhab*, (Yogyakarta: Maktabah al-Hanif, 2009), 316.

belah pihak yang bertransaksi.⁴⁴ Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah rukun *Ijārah* disebutkan dalam Pasal 295, diantaranya terdapat *mu'jīr* (pihak yang menyewa), *musta'jīr* (pihak yang menyewakan), *ma'jūr* (benda yang diIjārahkan), dan akad.⁴⁵ Sedangkan menurut Jumhur Ulama rukun Ijārah terdiri dari empat macam, diantaranya:

a. *'Aqīdain* (orang yang berakad)

Ada dua orang yang melakukan akad upah mengupah, yaitu *mu'jīr* dan *musta'jīr*. *Mu'jīr* adalah orang yang menerima upah atau orang yang menyewakan, sedangkan *musta'jīr* adalah orang yang membayar upah, untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. *'Aqīd* disyaratkan harus orang yang *balīgh*, berakal, cakap melakukan *taṣarruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.⁴⁶

b. *Sighat* (*ijāb* dan *qabūl*), akad yang dilakukan antara *mu'jīr* dan *musta'jīr*.

⁴⁴ Abdul Rahman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), 278.

⁴⁵ Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Ed. Revisi, (Jakarta: Pusat Pengkajian Hukum Islam & Masyarakat Madani (PPHIMM), 2009), 87.

⁴⁶ Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indah, 2011), 170.

Ṣighat dalam transaksi *Ijārah* adalah sesuatu yang digunakan untuk mengungkapkan suatu maksud, berupa lafal atau sesuatu yang mewakilinya.”⁴⁷

c. *Ujrah* (uang sewa atau upah)

Ujrah atau upah disyaratkan kepada kedua belah pihak untuk mengetahui besaran jumlahnya, baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah.⁴⁸

d. *Ma'qūd 'alaih* (manfaat)

Manfaat yang dimaksud adalah kegunaan yang akan diperoleh baik berupa barang yang disewa atau jasa dari orang yang bekerja.⁴⁹

Masing-masing rukun yang membentuk suatu akad memerlukan syarat-syarat agar rukun tersebut dapat berfungsi membentuk terjadinya suatu akad.⁵⁰ Dalam *Ijārah* terdapat empat jenis persyaratan yang harus dipenuhi, diantaranya:

a. Syarat *In'iqad* (syarat terjadinya akad),

Syarat bagi kedua belah pihak yang melakukan akad adalah orang yang telah *balīgh* dan berakal

⁴⁷ Abdullah bin Muhammad ath-Thayyar dkk; Miftahul Khairi, *Ensiklopedi*, 316.

⁴⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 118.

⁴⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 321.

⁵⁰ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah; Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 97.

(Mazhab Syafi'i dan Hanbali).⁵¹ Sehingga apabila orang tersebut tidak berakal, layaknya anak kecil atau orang gila, apabila menyewakan harta atau dirinya maka *Ijārahnya* tidak sah. Berbeda dengan Mazhab Hanafi dan Maliki yang mengatakan bahwa orang yang melakukan akad tidak harus mencapai usia *balīgh*. Anak yang sudah *mumayyiz* (minimal 7 tahun) diperbolehkan melakukan akad *Ijārah* dengan syarat harus diketahui oleh walinya.⁵²

b. Syarat *Nafaz* (syarat berlangsungnya akad),

Syarat berlangsungnya (*Nafaz*) akad *Ijārah* yaitu terpenuhinya hak milik. Apabila *'Aqīd* tidak memiliki hak kepemilikan seperti akad yang dilakukan oleh *fudhuli* (orang yang membelanjakan harta orang lain tanpa izinnya), maka akad tersebut tidak bisa dilangsungkan. Menurut Hanafiah dan Malikiyah jika terjadi hal seperti yang di atas maka status akadnya bersifat *Mauqūf* (ditangguhkan) hingga memperoleh persetujuan dari pemilik barang. Hal ini berbeda pendapat dengan Syafi'iyah dan Hanabilah yang

⁵¹ Rachmat Syafei, *Op.Cit.*, 125.

⁵² M. Ali Hasan, *Op.Cit.*, 231.

menganggap bahwa hukumnya batal, layak nya jual beli.⁵³

c. Syarat Sahnya *Ijārah*

Ada beberapa syarat sah *Ijārah* yang harus dipenuhi yang berkaitan dengan pelaku (*'Aqīd*), objek (*Ma'qūd 'alaih*), sewa atau upah (*ujrah*), serta akadnya itu sendiri. Syarat-syarat tersebut diantaranya:

- 1) Persetujuan dari kedua belah pihak yang berakad. Apabila salah satu dari pelaku bertraksaksi dalam keadaan terpaksa atau dipaksa maka transaksi dianggap tidak sah dan batal.⁵⁴ Mengingat fikih muamalah adalah Hukum Islam yang mengatur hubungan antara manusia satu dengan manusia yang lain sehingga dalam memperoleh, mengelola, dan mengembangkan mal (harta benda) harus dilandasi unsur saling rela (*an-taraḍin*) dengan bentuk kesepakatan para pihak yang terlibat dengan pengungkapan maksud yang jelas yang dapat dipahami oleh masing-masing pihak.⁵⁵ Syarat ini didasari oleh firman Allah dalam surat an-Nisa ayat 29:

⁵³ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 324.

⁵⁴ *Ibid.*, 322.

⁵⁵ Ali Murtadho, "Model Aplikasi Fikih Muamalah Pada Formulasi *Hybrid Contract*", *Al-ahkam (Jurnal Pemikiran Hukum Islam)*, Oktober 2013 Vol. 23 No. 2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا
 أَنْ تَكُونَ بِجَارَةٍ عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ
 اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (Q.S. an-Nisa”: 29)⁵⁶

- 2) Manfaat barang atau jasa yang disewakan harus diketahui secara jelas, agar tidak menimbulkan pertentangan diantara 'Aqīd. Untuk mengantisipasi adanya perselisihan bisa dilakukan dengan melihat barang secara langsung dan menyebutkan kriteria dan sifat secara detil dari objek akad. Selain itu, waktu penyewaan harus ditentukan dengan jelas, seperti sebulan, setahun, atau lebih. Jika manfaat yang akan diambil berupa jasa atau tenaga, maka jenis pekerjaan harus dijelaskan ketika transaksi dilakukan.⁵⁷

⁵⁶ Kementerian Agama RI, *Op.Cit.*, 83.

⁵⁷ Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya al-Faifi, *Ringkasan Fiqh Sunah Sayyid Sabiq: Pengantar Syaikh Aidh Al-Qarni*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2013), Cet. I, 804.

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : "مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ. رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ, وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ.⁵⁸

“Dari Abu Said ad-Khudri ra, Nabi saw. bersabda, “Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka tentukanlah upahnya”. (HR Abdurrazzaq). Pada sanad hadiś ini terdapat unsur *inqitha*’, *munqathi*’. Sementara al-Baihaqi menilainya maushul dari jalur sanad abu Hanifah).⁵⁹

- 3) Objek *Ijārah* (*Ma’qūd ‘alaih*) harus dapat dipenuhi, baik hakiki maupun syar’i. Oleh karena itu, dianggap tidak sah apabila menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara hakiki, seperti menyewakan jasa kuda binal untuk dikendarai. Atau tidak bisa dipenuhi secara syar’i, seperti menyewa perempuan yang sedang haid untuk membersihkan masjid.⁶⁰
- 4) Manfaat objek yang diperjanjikan adalah yang diperbolehkan agama. Apabila kemanfaatannya

⁵⁸ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al Maram Min Adillat al-Ahkam*, (Al Haromaintain t.t), 220.

⁵⁹ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Al Maram Min Adillat al-Ahkam*, terj. Abdul Rosyad Siddiq, (Jakarta: Akbar Media Eka Sarana, 2007), Cet. I, 413.

⁶⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 324.

tidak diperbolehkan oleh ketentuan agama maka dianggap tidak sah dan harus ditinggalkan. Misalnya perjanjian sewa menyewa rumah untuk kegiatan prostitusi, menjual minuman keras atau judi.⁶¹

Para ulama telah sepakat melarang *Ijārah*, baik benda atau orang untuk digunakan dalam berbuat dosa. Dilarangnya perbuatan tersebut berdasarkan kaidah fiqh:

الْإِسْتِجَارَةُ عَلَى الْمَعَاصِي لَا يَجُوزُ⁶²

“Menyewakan untuk suatu kemaksiatan itu tidak boleh”

Para ulama fikih juga berbeda pendapat tentang menyewa (menggaji) seorang *mu'azzin*, imam shalat dan menggaji seorang yang mengajarkan al-Qur'an. Mazhab Hanafi dan Hanbali tidak membolehkan (atau hukumnya haram) karena termasuk dalam pekerjaan ibadah.⁶³ Sementara Malikiyah dan Syafi'iyah membolehkannya dan seseorang boleh menerima upah karena mengajarkan al-Qur'an termasuk

⁶¹ Chairuman Pasaribu Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), Cet. I, 54-55.

⁶² Imam Taqiyuddin Abi Bakr bin Muhammad al-Husaini, *Kifayah al-Akhyar*, (Beirut : Daar al-Kutub al-Ilmiyah, tt), 400

⁶³ M. Ali Hasan, *Op.Cit.*, 233.

dalam pekerjaan yang jelas.⁶⁴ Seperti dijelaskan dalam Sabda Nabi,

حدثنا علي بن عبد الله، حدثنا سفيان سمعت أبا حازم يقول: سمعت سهل بن سعد الساعدي، يقول: إني لفي القوم عند رسول الله إذ قامت امرأة فقالت: يا رسول الله، إنها قد وهبت نفسها لك، فرفيها رأيك! فلم يجبه شيئا. ثم قامت فقالت: يا رسول الله، إنها قد وهبت نفسها لك، فرفيها رأيك! فلم يجبه شيئا. ثم قامت الثالثة فقالت: إنها قد وهبت نفسها لك، فرفيها رأيك! فقام رجل فقال: يا رسول الله أنكحنيها. قال: هل عندك من شيء؟ قال: لا والله، يا رسول الله. فقال: اذهب إلى أهلِكَ، فانظر هل تجد شيئا. فذهب ثم رجع فقال: لا والله، ما وجدت شيئا. فقال رسول الله: انظر ولو خائما من حديد. فذهب ثم رجع، فقال: لا والله، يا رسول الله، ولا خائما من حديد، ولكن هذا إزارِي فلها نصفه. فقال رسول الله: ما تصنع بإزارك، إن لبسته لم يكن عليها منه شيء، وإن لبسته لم يكن عليك منه شيء. فجلس الرجل حتى إذا طال مجلسه قام، فراه رسول الله مؤاليا

⁶⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 325.

فَأَمَرَ بِهِ فَدُعِيَ، فَلَمَّا جَاءَ قَالَ: مَاذَا مَعَكَ مِنَ الْقُرْآنِ؟
 قَالَ: مَعِيَ سُورَةٌ كَذَا وَسُورَةٌ كَذَا —عَدَدَهَا— فَقَالَ:
 تَقْرَأُوهُنَّ عَنْ ظَهْرِ قَلْبِكِ؟ قَالَ: نَعَمْ. قَالَ: اذْهَبْ، فَقَدْ
 مَلَكَتْكِهَا بِمَا مَعَكَ مِنَ الْقُرْآنِ (رواه البخارى)⁶⁵

“Diceritakan dari Ali bin Abdillah, diceritakan dari Sufyan katanya Abu Ja'far mendengar dari Sahal bin Sa'ad As Sa'idiy katanya: “Sesungguhnya saya berada pada kaum di sisi Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam, tatkala ada seorang perempuan berdiri seraya berkata: “Wahai Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam, sesungguhnya dia telah memberikan dirinya, maka bagaimana pendapatmu?” beliau tidak menjawab sedikitpun. Wanita itu berdiri seraya berkata: “Wahai Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam, sesungguhnya dia telah memberikan dirinya, maka bagaimana pendapatmu?”. Kemudian ada seorang laki-laki berdiri lalu berkata: “Wahai Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam, kawinkanlah saya dengannya”. Nabi bertanya: “Apakah engkau punya sesuatu untuk dijadikan mahar?” “Tidak demi Allah, wahai Rasulullah,” jawabnya. “Pergilah ke keluargamu, lihatlah mungkin engkau mendapatkan sesuatu,” pinta Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam. Laki-laki itu pun pergi, tak berapa lama ia kembali, “Demi Allah, saya tidak mendapatkan sesuatu pun,” ujarnya. Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Carilah walaupun hanya berupa

⁶⁵ Imam Bukhori al-Ju'fiy, *Shahih Bukhori*, Juz 5, (Beirut Lebanon: Dār al Kitab al ‘Ilmiyah, tt), 464.

cincin besi.” Laki-laki itu pergi lagi kemudian tak berapa lama ia kembali, “Demi Allah, wahai Rasulullah! Saya tidak mendapatkan walaupun cincin dari besi, tapi ini sarung saya, setengahnya untuk wanita ini.” “Apa yang dapat kau perbuat dengan izarmu? Jika engkau memakainya berarti wanita ini tidak mendapat sarung itu. Dan jika dia memakainya berarti kamu tidak memakai sarung itu.” Laki-laki itu pun duduk hingga tatkala telah lama duduknya, ia bangkit. Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam melihatnya berbalik pergi, maka beliau memerintahkan seseorang untuk memanggil laki-laki tersebut. Ketika ia telah ada di hadapan Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam, beliau bertanya, “Apa yang kau hafal dari Al-Qur`an?” “Saya hafal surah ini dan surah itu,” jawabnya. “Benar-benar engkau menghafalnya di dalam hatimu?” tegas Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam. “Iya,” jawabnya. “Bila demikian, baiklah, sungguh aku telah menikahkan engkau dengan wanita ini dengan mahar berupa surah-surah Al-Qur`an yang engkau hafal,” kata Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam.” (HR. Bukhari no. 5087).

Mahar biasanya bermakna harta. Disamping itu Rasulullah mengatakan:

فَعَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ نَفَرًا مِنْ أَصْحَابِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَرُّوا بِمَاءٍ فِيهِمْ لَدِيْعٌ ، فَعَرَضَ لَهُمْ رَجُلٌ مِنْ أَهْلِ الْمَاءِ فَقَالَ : هَلْ فِيكُمْ مِنْ رَاقٍ إِنَّ فِي الْمَاءِ رَجُلًا لَدِيْعًا ؟ فَأَنْطَلَقَ رَجُلٌ مِنْهُمْ فَقَرَأَ بِفَاتِحَةِ

الْكِتَابِ عَلَى شَاءٍ [أي : مجموعة من الغنم] ، فَبَرَّأَ ،
 فَجَاءَ بِالشَّاءِ إِلَى أَصْحَابِهِ ، فَكَرِهُوا ذَلِكَ ، وَقَالُوا :
 أَخَذْتَ عَلَى كِتَابِ اللَّهِ أَجْرًا ؟ حَتَّى قَدِمُوا الْمَدِينَةَ فَقَالُوا
 : يَا رَسُولَ اللَّهِ ، أَخَذَ عَلَى كِتَابِ اللَّهِ أَجْرًا ، فَقَالَ رَسُولُ
 اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : (إِنَّ أَحَقَّ مَا أَخَذْتُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا
 كِتَابُ اللَّهِ) رواه البخاري (5405)

“Dari Ibnu Abbas radhiallahu anhuma bahwa sekelompok dari para shahabat Nabi sallallahu alaihi wa sallam melewati perkampungan yang terkena sengatan. Maka salah seorang penduduk perkampungan menawarkan seraya mengatakan, “Apa ada diantara kamu semua orang yang meruqyah. Sesungguhnya ada seseorang terkena sengatan di perkampungan? Maka ada salah seorang diantara mereka pergi dan dibacakan Fatihatul Kitab (dengan imbalan) sejumlah kambing dan sembuh. Maka beliau sambil membawa kambing kembali ke teman-temannya. Sementara mereka tidak menyukainya. Seraya mengatakan, “Apakah kamu mengambil upah dari kitabullah? Sampai mereka di Madinah. Mereka bertanya, “Wahai Rasulullah, mengambil upah dari Kitabullah. Maka Rasulullah sallallahu alaihi wa sallam bersabda, “Sesungguhnya yang paling berhak anda mengambil upah itu dari kitabullah.” (HR. Bukhori no. 5405).⁶⁶

⁶⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, terj. Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pundi Aksara), 2006), cet. 1, 85-89.

Berdasarkan hadits di atas, ulama Mazhab Malikiyah berpendapat bahwa menggaji seorang mu'aazin dan imam shalat hukumnya boleh, sebagaimana yang dilakukan di Masjid al-Haram dan Masjid Nabawi. Berbeda halnya dengan Ulama Mazhab Syafi'i yang tidak membenarkan menggaji seorang imam shalat.⁶⁷

- 5) Manfaat *Ma'qūd 'alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *Ijārah*, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad, maka *Ijārah* tidak sah. Misalnya menyewa pohon untuk menjemur pakaian. Hal ini tidak sesuai dengan manfaat dari pohon itu sendiri, sehingga akad *Ijārah* disini tidak diperbolehkan.⁶⁸
- 6) Imbalan atau upah berupa harta yang bernilai. Untuk mengetahui apakah termasuk harta yang bernilai atau tidak yaitu dengan cara melihat atau mensifatinya. karena imbalan atau upah adalah harga untuk manfaat yang telah didapatkan,

⁶⁷ M. Ali Hasan, *Op.Cit.*, 235.

⁶⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 326.

sementara harga disyaratkan harus diketahui secara jelas.⁶⁹

Adapun syarat yang berkaitan dengan upah diantaranya:⁷⁰

- 1) Upah harus berupa *mal mutaqqawwin* yang diketahui. Syarat ini diperlukan dalam *Ijārah*, karena *ujrah* (upah) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga barang dalam jual beli. Misalnya upah/ (ongkos) kendaraan angkutan kota, bus, atau becak. Meskipun sudah lama berlaku dan tidak menyebutkan jumlah pembayarannya namun hukumnya tetap sah.
- 2) Upah atau sewa tidak boleh sama dengan manfaat *Ma'qūd 'alaih*. Apabila upah atau sewa yang diberikan sama dengan jenis manfaat barang yang disewa maka *Ijārah* tidak sah. Misalnya menyewa rumah dibayar rumah. Pendapat Ḥanafiyah tersebut berbeda dengan Syafi'iyah yang tidak memasukan syarat ini sebagai syarat *Ijārah*

⁶⁹ Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya al-Faifi, *Ringkasan Fiqh Sunah Sayyid Sabiq: Pengantar Syaikh Aidh Al-Qarni*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2013), Cet. I, 804.

⁷⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 327.

d. Syarat *Luzum* (syarat mengikatnya akad *Ijārah*).

Agar akad *Ijārah* itu mengikat, maka disyaratkan dua hal, yaitu benda-benda yang disewakan harus terhindar dari '*aib* (cacat) yang dapat menyebabkan terhalangnya suatu manfaat. Jika ditemukan suatu '*aib* yang demikian sifatnya, maka *musta'jīr* (orang yang menyewa) memiliki hak *ḥiyaar* (memilih untuk meneruskan dengan pengurangan uang sewa) atau mem-*fasaḥ*nya (membatalkannya).⁷¹ Hak *fasaḥ* diberikan kepada penyewa jika cacatnya termasuk dalam cacat yang bisa merusak pemanfaatan suatu barang.⁷² Misalnya: rumah yang akad disewa roboh, motor yang akan di *charter* mogok. Apabila rumah yang disewa itu hancur seluruhnya maka akad *Ijārah* harus *fasaḥ* (batal), karena *Ma'qūd 'alaih* (objek sewa) rusak total, dan hal ini menyebabkan *fasaḥ*nya akad.

Syarat *luzum* selanjutnya yaitu tidak terdapat *uzur* (alasan) yang dapat membatalkan akad *Ijārah*. Misalnya, apabila terdapat *uzur* diantara salah satu pihak yang melakukan akad baik *mu'jīr* atau *musta'jīr*, atau terdapat *uzur* di dalam *Ma'qūd 'alaih*. Maka menurut Hanafiah pelaku berhak untuk membatalkan

⁷¹ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 327.

⁷² Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu* 5, Penerjemah, Abdul Hayyie al-kattani, dkk, (Jakarta: Gema Insani, 2011), 405.

akad. Sementara jumhur Ulama berbeda pendapat selama tidak hilang objek akadnya (kemanfaataannya).⁷³

Uzur yang menyebabkan *fasah* ada tiga macam, diantaranya:

- 1) *Uzur* dari pihak penyewa, misalnya dalam memperkerjakan pekerja sering berubah dan tidak sesuai dengan profesi sehingga tidak menghasilkan sesuatu dan akhirnya pekerjaan menjadi sia-sia.
- 2) *Uzur* dari pihak yang menyewakan, misalnya yang menyewakan memiliki utang banyak dan tidak ada jalan lain untuk melunasi kecuali dengan menjual barang yang disewakan.⁷⁴
- 3) *Uzur* yang berkaitan dengan barang yang disewakan sesuatu yang disewa. Misalnya seseorang menyewa kamar mandi di suatu kampung untuk digunakannya selama waktu tertentu. Kemudian penduduk kampung berpindah ke tempat lain, maka *musta'jir* tidak perlu membayar upah sewa kepada *mu'jir*, atau apabila ada seseorang yang menyewa petugas untuk

⁷³ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 327.

⁷⁴ Rachmat Syafei, *Op.Cit.*, 124.

bekerja kemudian dia dilarang bekerja oleh Undang-Undang.⁷⁵

4. Macam-macam *Ijārah*

Ijārah terbagi menjadi dua, yaitu *Ijārah* manfaat dan pekerjaan.⁷⁶

- a. *Ijārah* terhadap manfaat (sewa menyewa), memiliki objek akad berupa manfaat dari suatu benda. Akad sewa menyewa hukumnya diperbolehkan atas suatu manfaat yang mubah, seperti rumah untuk tempat tinggal, mobil untuk kendaraan, dan lain sebagainya. Sedangkan suatu manfaat yang tidak diperbolehkan, misalnya tidak boleh mengambil imbalan manfaat dari bangkai dan darah, karena hal tersebut diharamkan.
- b. *Ijārah* terhadap pekerjaan (upah mengupah), dengan objek akad yaitu pekerjaan. *Ijārah* ini bersifat memperkerjakan seseorang, dan *Ijārah* semacam ini diperbolehkan baik yang bersifat kelompok seperti buruh bangunan, tukang jahit, dan lain-lain, ataupun yang bersifat pribadi seperti pembantu rumah tangga, atau tukang kebun.

⁷⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 327-328.

⁷⁶ M. Ali Hasan, *Op.Cit.*, 236.

Sementara orang yang melakukan pekerjaan disebut '*Ajir* (tenaga Kerja). '*Ajir* (tenaga kerja) dibagi menjadi dua macam⁷⁷, yaitu:

- a. '*Ajir* (tenaga kerja) khusus, yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk masa waktu tertentu. Misalnya, seseorang yang menjadi pembantu rumah tangga pada orang tertentu. Pekerja khusus ('*ajir khaṣ*') ini merupakan orang yang berhak mendapatkan perolehan upah sekalipun ia tidak bekerja. Para imam mazhab dari kalangan ulama Hanafiyah, Malikiyah, Syafi'iyah, dan Hanabilah, sepakat bahwa pekerja khusus tidak bertanggung jawab (mengganti) atas barang yang diserahkan kepadanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal itu karena kekuasaannya (tanggung jawabnya) bersifat kekuasaan yang bersifat amanah (*yad amanah*), seperti *wakil* dan *mudharib* (pekerja dalam *mudharabah*). Misalnya, jika seseorang menyewa tukang jahit atau tukang besi selama satu hari atau satu bulan untuk bekerja padanya saja, maka pekerjaan tersebut tidak bertanggung jawab atas barang yang rusak ditangannya selama tidak ada pelanggaran dan kelalaian darinya dalam menjaganya, baik barang

⁷⁷ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.*, 333.

itu rusak ketika berada dalam penjagaannya maupun ketika ia sedang bekerja.

- b. *'Ajir* (tenaga kerja) *musytarak*, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, sehingga mereka bekerjasama memanfaatkan tenaga kerjanya. Hal seperti ini boleh dilakukan dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Misalnya seorang advokat, tukang jahit, dan lain-lain. Pekerja yang bekerja untuk umum (*'ajir 'am*) mendapatkan upah dengan sebab pekerjaannya bukan dengan sebab penyerahan dirinya. Menurut para ulama, tanggung jawab pekerja umum adalah bersifat amanah sama seperti pekerja khusus. Maka, ia tidak bertanggung jawab atas barang yang rusak di tangannya kecuali karena pelanggaran dan kelalaiannya, karena berdasarkan hukum asal seseorang tidak wajib mengganti kecuali disebabkan oleh pelanggaran. Sedangkan ash-Shahiban (dua sahabat Abu Hanifah) dan Ahmad dalam riwayat lainnya berpendapat bahwa tanggung jawab pekerja umum adalah bersifat tanggung jawab garansi/jaminan (*yad dhaman*). Oleh karena itu, dia bertanggung jawab atas barang yang rusak di tangannya walaupun bukan disebabkan oleh pelanggaran dan kelalaiannya, kecuali jika rusaknya disebabkan oleh kebakaran umum atau tenggelam dan sejenisnya.

5. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Akad

a. Pengertian hak dan kewajiban

Hak adalah kewenangan atas sesuatu, atau sesuatu yang wajib atas seseorang untuk orang lain.⁷⁸

Berdasarkan definisi terdapat dua substansi hak:

Pertama, hak sebagai “kewenangan atas sesuatu/barang” yakni hak berlaku atas benda (disebut *haqq ‘aini*) seperti hak milik (*milkiyah*), hak penguasa atas benda dan lain sebagainya.

Kedua, hak sebagai keharusan atau kewajiban pada pihak lain substansi hak yang terbebaskan pada orang lain (*haqq syahshi*) ini dapat dipahami sebagai taklif baik yang bersumber dari syara’ seperti hak istri yang terbebaskan pada suami, hak anak yang terbebaskan kepada orang tua dan lain sebagainya.

b. Sumber atau Sebab Dari Hak⁷⁹

Ulama Fikih telah sepakat menyatakan, bahwa sumber atau sebab hak adalah syara’. Namun, adakalanya syara’ menetapkan hak-hak itu secara langsung tanpa sebab dan adakalanya melalui suatu sebab.

⁷⁸ Ghufron A.Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), Cet. 1, 32-332.

⁷⁹ Gemala Dewi dkk. *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, Ed.1, (Jakarta: Kencana, 2005), 73-74.

Syara' yang menetapkan hak-hak secara langsung tanpa sebab, seperti perintah melaksanakan berbagai ibadah, yaitu bahwa ibadah seperti sholat itu merupakan hak Allah, sedangkan manusia berkewajiban untuk beribadah kepada Allah. Sedangkan syara' yang menetapkan hak melalui sebab, salah satu contohnya yakni dalam sebuah perkawinan yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban.

c. Akibat Hukum Suatu Hak⁸⁰

1) Perlindungan hak

Perlindungan hak dalam ajaran Islam merupakan penjabaran dari ajaran dan prinsip keadilan. Demi keadilan diperlukan kekuatan atau kekuasaan untuk melindungi dan menjamin terpenuhinya hak. Tanpa jaminan seperti ini, pelanggaran dan pelecehan hak orang lain berkembang pesat. Namun atas dasar keadilan dan kemuliaan budi pekerti, Islam menganjurkan pemilik hak berlapang hati dan bermurah hati dalam menuntut haknya, khususnya terhadap orang-orang yang dalam kondisi kesulitan. Misalnya dalam pemenuhan hak piutang, firman Allah surat Al Baqarah ayat 280 yang artinya:

⁸⁰ *Ibid.*, 74-75.

“... dan jika (orang yang beruntung) dalam kesulitan, berilah tangguh sampai ia berkelapangan. Dan sekiranya engkau menyedekahkannya, hal itu lebih mulia bagimu jika engkau mengetahui”

2) Penggunaan hak

Pada prinsipnya Islam memberikan kebebasan bagi setiap pemilik untuk mempergunakan haknya sesuai dengan kehendaknya (iradah) sepanjang tidak bertentangan dengan syari'at Islam. Atau dasar prinsip ini pemilik hak dilarang mempergunakan haknya untuk bermaksiat, seperti menghamburkan untuk berjudi dan mabuk-mabukkan. Dalam pandangan Islam perbuatan tersebut hukumnya haram dan pelakunya dipandang berdosa.

Ulama Fikih berpendapat, bahwa hak itu harus digunakan untuk hal-hal yang disyari'atkan oleh Islam. Atas dasar ini seseorang tidak diperbolehkan menggunakan haknya, apabila merugikan atau membawa mudarat kepada orang lain, baik perorangan maupun masyarakat, baik dengan sengaja maupun tidak sengaja maupun tidak sengaja. Selain itu pemilik hak pun tidak

diperbolehkan menggunakan haknya secara mubadzir.

6. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah*

Pada dasarnya *Ijārah* merupakan perjanjian yang masing-masing pihak saling terikat. Dalam perjanjian *Ijārah* tidak diperbolehkan adanya *fasaḥ* (pembatalan) pada salah satu pihak, karena *Ijārah* merupakan akad pertukaran atau timbal balik, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasaḥ*.⁸¹ Perjanjian timbal balik yang dibuat secara sah tidak dapat dibatalkan secara sepihak,⁸² melainkan dengan pembatalan oleh kedua belah pihak, karena *Ijārah* termasuk dalam akad *mu'awadhah* (tukar-menukar), harta dengan harta sehingga memungkinkan untuk dilakukan pembatalan, seperti halnya jual beli.⁸³

Apabila dalam perjanjian terdapat salah satu pihak (*mu'jīr* atau *musta'jīr*) meninggal dunia maka perjanjian upah mengupah tidak akan menjadi batal. Karena kedudukannya digantikan oleh ahli waris, asalkan benda yang menjadi objek perjanjian masih ada.⁸⁴ Berbeda dengan Ulama Ḥanafiyah yang tidak membolehkannya kepada ahli

⁸¹ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia; (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), 75.

⁸² Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indah, 2011), 170.

⁸³ Ahmad Wardi Muslich, *Op.Cit.* 338.

⁸⁴ Chairuman Pasaribu, Suhrawadi K.Lubis, *Op.Cit.*, 57.

waris dan akad *Ijārah* dianggap batal. Sedangkan pendapat dari jumhur ulama, bahwa manfaat itu boleh diwariskan karena termasuk harta (al-maal), sehingga apabila salah satu pihak meninggal tidak membatalkan akad *Ijārah* tersebut.⁸⁵

Ijārah akan menjadi batal (*fasaḥ*) bila terdapat hal-hal sebagai berikut:

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan pada tangan penyewa;
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah yang telah runtuh;
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jūr 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.⁸⁶
- d. Terpenuhinya manfaat atau selesainya pekerjaan serta berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan. Namun hal ini tidak berlaku apabila terdapat alasan-alasan yang dapat membatalkan transaksi. Misalnya, waktu sewa tanah telah habis sebelum tanaman siap dipanen, maka tanah yang disewa tersebut masih berada ditangan pihak penyewa sampai ia memanen tanamannya.⁸⁷

⁸⁵ Abdul Rahman Ghazaly, Ghuftron Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), 282.

⁸⁶ Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Op.Cit.*, 173.

⁸⁷ Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya al-Faifi, *Ringkasan Fiqh Sunah Sayyid Sabiq: Pengantar Syaikh Aidh Al-Qarni*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2013), Cet. I, 810.

- e. Adanya *uzur*, yaitu suatu halangan yang menyebabkan perjanjian tidak dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Penganut Mazhab Hanafi menambahkan bahwa *uzur* juga termasuk dari salah satu penyebab berakhirnya perjanjian *Ijārah*, meskipun memungkinkan bahwa *uzur* ini datang dari salah satu pihak (*mu'jīr* dan *musta'jīr*).⁸⁸

7. Pembayaran *Ujrah* (Upah)

Jika *Ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya adalah ketika pekerjaannya telah selesai. Menurut Abu Hanifah, apabila tidak ada pekerjaan lain, sementara akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan ketentuan penangguhan, upah wajib diserahkan secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Sedangkan menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, bahwa apabila seorang *mu'jīr* menyerahkan benda yang disewakam kepada penyewa (*musta'jīr*), maka *mu'jīr* berhak menerima pembayaran karena *musta'jīr* sudah menerima suatu manfaat.⁸⁹

⁸⁸ Chairuman Pasaribu, Suhrawadi K.Lubis, *Op.Cit.*, 58-59.

⁸⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'āmalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), Cet. Ke-6, 121.

Seorang pekerja berhak meminta upah atas pekerjaan yang dilakukan baik objek sewanya berupa barang maupun jasa dalam beberapa keadaan,⁹⁰ yaitu sebagai berikut:

- a. Ketika pekerjaan telah selesai dilakukan.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ: حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيِّ: حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ, عَنْ أَبِيهِ, عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ, قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)).⁹¹

“Al-Abbas bin al-Wasid ad-Dimasyqi menyampaikan kepada kami dari Wahb bin Said bin Athiyyah as-Salami, dari Abdurrahman bin Zaid bin Aslam, dari ayahnya, dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah SAW Bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya”.⁹²

- b. Objek sewa telah benar-benar diambil manfaatnya, apabila objek yang dijadikan sewa berupa barang atau benda.
- c. Objek sewa sudah memungkinkan untuk bisa diambil manfaatnya, yaitu ketika waktu sewa sudah dianggap cukup untuk sipenyewa memanfaatkan objek sewanya.

⁹⁰ Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya al-Faifi, *Op.Cit.* 806.

⁹¹ Abu Abdullah Muhammad bin Yasid al Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*, Jilid. 3, (Beirut: Dar al-Fikr, tt), 436.

⁹² Abu Abdullah Muhammad bin Yasid al Qazwini, *Op.Cit.* 436.

C. Ujrah

1. Pengertian *Ujrah* atau Upah

Biaya jasa atau upah sangat erat kaitannya dengan *ijārah* (akad sewa-menyewa) karena memang *ujrah* timbul dikarenakan adanya akad *ijārah*. Agar lebih jelas, akan lebih baik jika mengetahui apa itu biaya jasa (*ujrah*) terlebih dahulu, berikut adalah penjelasan mengenai *ujrah*.

Imbalan untuk penyewa adalah *ujrah* (uang sewa atau upah atas barang) atau *ajr* (upah dalam penyewaan orang).⁹³ Sedangkan menurut istilah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata sewa-menyewa “*ijārah*” memiliki arti pemakaian sesuatu dengan pembayaran uang.⁹⁴

Menurut fikih muamalah, upah disebut juga dengan *ijārah*. *Ijārah* digunakan sebagai nama bagi *al-ajru* (الأَجْرُ) yang berarti “imbalan terhadap suatu pekerjaan” (الْجَزَاءُ عَلَى الْعَمَلِ) dan “pahala” (الثَّوَابُ). Asal katanya adalah:

⁹³ Muhammad Ayub, *Understanding Islamic Finance A-Z Keuangan Syari'ah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), 429.

⁹⁴ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1057.

يَأْجُرُ - أَجْرٌ dan jamaknya adalah أَجُورٌ.⁹⁵ Wahbah al-Zuhailiy

menjelaskan, bahwa *ijārah* menurut bahasa yaitu: بَيْعُ الْمَنْفَعَةِ yang berarti jual beli manfaat.⁹⁶ *Ijārah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak atau menjual jasa kepada orang lain seperti menjadi penjaga toko dan lain sebagainya. Jadi, pada dasarnya *ijārah* secara bahasa yaitu ganti atau upah.

Sedangkan pengertian *ijārah* yang dikemukakan oleh para ahli ialah sebagai berikut:

a. Menurut Imam Taqiyuddin, mendefinisikan *ijārah* ialah:

عَقْدٌ لَا زَمَّ عَلَى مَنفَعَةٍ مُدَّةٍ مَعْلُومَةٍ بِشَمَنِ مَعْلُومٍ.⁹⁷

“Akad untuk mengambil manfaat suatu barang yang dikehendaki dan diketahui, dengan memungut imbalan (uang sewa) yang ditentukan.”

b. Menurut Amir Syarifuddin *ijārah* secara sederhana diartikan dengan “transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu”.⁹⁸

⁹⁵ A.W. al-Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), 9.

⁹⁶ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta: Gema Insani, 2010), Cet. Ke-4, 476.

⁹⁷ Imām Taqiyuddīn Abū Bakar al-Ḥusaīnī, *Kifāyatul Akhyār*, Jilid 2, Terj. Achmad Zaidun dkk, (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), 184.

- c. Menurut Idris Ahmad, sebagaimana dikutip oleh Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *ijārah* ialah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁹⁹

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa *al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* (upah). *Al-Ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan, sehingga *ijārah* atau *al-ajru* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat, baik dalam hal sewa tenaga atau jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan imbalan, upah atau kompensasi tertentu.

Ijārah dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijārah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah dinikmati. Maka yang menjadi objek dalam *ijārah* adalah manfaat itu sendiri, bukan bendanya. Benda bukanlah objek akad ini, meskipun akad *ijārah* kadang-kadang menganggap benda sebagai objek dari sumber manfaat. Dalam akad *ijārah* tidak selamanya manfaat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa

⁹⁸ Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2010), 215.

⁹⁹ Sohari Sahrani dkk, *Fikih Muamalah untuk Mahasiswa UIN/IAIN/PTAIS dan Umum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 168.

berasal dari tenaga manusia. *Ijārah* dalam pengertian ini bisa disamakan dengan upah-mengupah dalam masyarakat.¹⁰⁰

Upah juga disebut juga dengan *ji'alah*, menurut bahasa adalah sesuatu yang diberikan seseorang atas apa yang telah dikerjakannya. Menurut istilah syara' *Ji'alah* adalah membolehkan seseorang untuk mendayagunakan harta tertentu yang telah diserahkan kepadanya dalam suatu pekerjaan yang khusus, baik jelas atau tidak jelas. Ringkasnya, seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan yang kemudian diberi imbalan (upah).¹⁰¹ Dasar hukum *ji'alah* bersumber dari Al-Quran surat Yusuf ayat 72 sebagai berikut:

قَالُوا نَفَقْدُ صَوَاعَ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ



“Penyeru-penyeru itu berkata: "Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya".”¹⁰²

Meskipun *ji'alah* berbentuk upah atau hadiah, ia dapat dibedakan dengan *ijārah* (transaksi upah) dari lima segi:¹⁰³

¹⁰⁰ M. Yazid Affandi, *Fiqh Muammalah dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka), 180

¹⁰¹ Zainuddin Ali, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 151.

¹⁰² Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), 244.

¹⁰³ M. Ali Hasan, *Op.Cit.*, 266.

- a. Pada *ji'alah* upah atau hadiah yang dijanjikan, hanya dapat diterima oleh orang yang menyatakan sanggup mewujudkan apa yang menjadi objek pekerjaan tersebut, jika hasil pekerjaan tersebut telah mewujudkan hasil dengan sempurna. Sedangkan pada *ijārah*, orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut berhak menerima upah sesuai dengan ukuran atau kadar prestasi yang diberikanya, meskipun pekerjaan itu belum selesai dikerjakan, atau upahnya dapat ditentukan sebelumnya.
- b. Pada *ji'alah* terdapat unsur *gharar*, yaitu penipuan (spekulasi) karena di dalamnya dari segi batas waktu penyelesaian pekerjaan dan bentuk pekerjaanya. Sedangkan pada *ijārah*, batas waktu penyelesaian bentuk pekerjaan atau cara kerjanya disebutkan dengan secara tegas dalam akad (perjanjian) atau harus dikerjakan sesuai perjanjian.
- c. Pada *ji'alah* tidak dibenarkan memberikan upah sebelum pekerjaan dilaksanakan dan mewujudkannya. Sedangkan dalam *ijārah*, dibenarkan memberikan upah terlebih dahulu, sesuai dengan kesepakatan.
- d. Tindakan hukum yang dilakukan dalam *ji'alah* bersifat sukarela, sehingga apa yang dijanjikan dapat dibatalkan, selama pekerjaan belum dimulai, tanpa menimbulkan akibat hukum. Sedangkan dalam akad *ijārah*, terjadi

transaksi yang bersifat mengikat untuk semua pihak yang melakukan perjanjian kerja.

- e. Dari segi ruang lingkup mazhab Maliki menetapkan kaidah, bahwa semua yang dibenarkan menjadi obyek akad dalam transaksi *ji'alah*, boleh juga menjadi obyek dalam transaksi *ijārah*. Namu, tidak semua dibenarkan menjadi obyek dalam transaksi *ijārah*, dibenarkan pula dalam transaksi *ji'alah*. Dengan demikian, ruang lingkup *ijārah* lebih luas daripada ruang lingkup *ji'alah*.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

Pemberian upah hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan akad kerjasama antar pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kiranya dapat dipahami bahwa kiranya *ijārah* adalah menukar sesuatu dengan imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah. Sewa-menyewa adalah menjual manfaat, sedangkan upah-mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan.

2. Dasar Hukum Pengupahan

Jumhur ulama berpendapat, bahwa sewa-menyewa atau *ijārah* itu boleh.¹⁰⁴ Kebolehan sewa-menyewa tersebut disyari'atkan berdasarkan al-Qur'an, al-Sunnah, dan Ijma':

a. Dasar hukum *ijārah* dalam al-Qur'an adalah:

1) Firman Allah Swt surah al-Qaṣaṣ ayat 27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ
تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا
أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّاحِينَ ﴿٢٧﴾

“Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah

¹⁰⁴ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid wa Nihayatul Muqtasid*, Jilid II, Terj. Abdul Rosyad Shiddiq, (Jakarta : Akbarmedia, 2015), Cet. Ke-II, 383.

akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik". (QS. al-Qaṣaṣ: 27).¹⁰⁵

2) Qs. al-Talaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ
لِتَضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى
يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوا
بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتَرْضِيعٌ لَهُ أُخْرَى ﴿٦﴾

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalak) 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 di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (QS. al-Talaq: 6).¹⁰⁶

Dari penjelasan ayat-ayat al-Qur'an diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa, sewa-menyewa hukumnya adalah boleh, sebagaimana hukum transaksi muamalah lainnya.

¹⁰⁵ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, 388.

¹⁰⁶ *Ibid.*, 559.

b. Dasar hukum *ijārah* dalam al-Sunnah ialah:

- 1) Hadis Nabi saw yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, yakni:

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ، قَالَ: حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ، عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْنُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي (أَيَّ حَلَفَ بِاسْمِي) ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ).¹⁰⁷

“Yūsuf bin Muḥammad telah menceritakan kepada kami, Yūsuf bin Muḥammad berkata: Yahyā bin Sulāīm telah menceritakan kepadaku, dari Ismāīl bin Umīyyah, dari Sa’id Abī Sa’id, dari Abī Hurīrah r.a, dari Nabi Saw bersabda: Allah Swt berfirman: Ada tiga kelompok yang kau menjadi musuh mereka pada hari kiamat nanti. Pertama, orang yang bersumpah atas nama-Ku, lalu ia mengkhianatinya. Kedua, seorang yang menjual orang merdeka (bukan budak belian), lalu ia memakan (mengambil) keuntungannya. Ketiga, orang yang memperkerjakan seorang, lalu pekerja itu memenuhi kewajibannya, sedangkan orang itu tidak membayar upahnya.” (HR. al-Bukhari).

- 2) Sabda Rasulullah saw dari Āisyah ra. Berkata:

¹⁰⁷ Muḥammad bin Ismāīl Abū ‘Abdullah al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Juz 3, (Bairut Libanon: Dāru Ṭūq al-Najāh, 1422 H), 90.

عَنْ أَبِي حَنِيفَةَ، عَنْ حَمَّادٍ، عَنْ إِبْرَاهِيمَ، عَنِ الْأَسْوَدِ، عَنْ
 أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ
 اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ لَهُ أَجْرَتُهُ (رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ).¹⁰⁸

“*Dari Abī Hanīfah, dari Hammād, dari Ibrāhīm, dari al-Aswad, dari Abū Hurīrah, dari Nabi saw bersabda: Barangsiapa memperkerjakan seorang pekerja hendaknya ia memberitahukan upahnya.*” (HR. al-Baihaqī).

Dalam hadis tersebut Nabi telah memberikan petunjuk, agar supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besarnya upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

c. Landasan *ijma'* tentang *ijārah* adalah:

Pada masa sahabat, semua umat Islam sepakat. Tidak ada seorang ulama-pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada yang membantah

¹⁰⁸ Abū Bakar Al-Baihaqī, *Al-Sunan Al-Kubrā li Al-Baihaqī*, Juz VI, Tahqīq Muḥammad ‘Abd Al-Qādir ‘Aṭā, (Bairut Libanan: Dāru al-Kutūb al-Ilmiyyah, 2003), Cet. Ke-3, 198.

diantara mereka yang berbeda pendapat, hal tersebut tidak akan dianggap.¹⁰⁹

d. Kaidah fikih.¹¹⁰

Ibnu Taīmīyyah menyatakan kaidah fikihnya, sebagaimana yang dikutip oleh A. Djazuli menjelaskan bahwa:

الْأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا.

“Pada dasarnya, semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkan.”¹¹¹

Maksud kaidah ini adalah, bahwa dalam setiap muamalah atau bertransaksi, pada dasarnya boleh, seperti halnya jual-beli, sewa-menyewa, gadai, kerjasama (*muḍārabah* atau *musyarakah*), perwakilan, dan lain sebagainya, kecuali yang secara tegas benar-benar diharamkan seperti mengakibatkan kemadharatan, tipuan, judi, dan riba.

Dasar hukum diperbolehkannya sewa-menyewa terdapat pula dalam kaidah lain, yakni:

¹⁰⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'āmalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), Cet. Ke-6, 117.

¹¹⁰ Dewan Syariah Nasional (DSN) selalu menggunakan kaidah ini dalam keputusan-keputusannya. Lihat Himpunan Fatwa DSN Kedua Tahun 2003.

¹¹¹ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh (Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis)*, (Jakarta: Kencana, 2007), 130.

وَكُلُّ مَا أَمَكْنَ الْإِتِّفَاعُ بِهِ مَعَ بَقَاءِ عَيْنِهِ صَحَّتْ إِجَارَتُهُ.

“Segala sesuatu yang memungkinkan untuk diambil manfaatnya, dan tetap dalam keadaan utuh bendanya, maka sah untuk disewakannya.”¹¹²

Kaidah fikih di atas menjelaskan, bahwa segala benda yang memungkinkan untuk diambil manfaatnya serta benda tersebut masih tetap bendanya, maka sah untuk disewakannya.

Dengan adanya ketiga dasar hukum diatas yakni: al-Qur'an, al-Sunnah, dan Ijmā', serta kaidah fikih yang sering digunakan oleh DSN MUI dalam keputusan-keputusannya, maka hukum diperbolehkannya sewa-menyewa sangat kuat, karena ketiga dasar hukum tersebut merupakan sumber penggalan hukum Islam yang paling utama.

3. Jenis-jenis Upah

Pembagian jenis-jenis upah adalah sebagai berikut:¹¹³

- a. Upah Nominal, yaitu sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata, yaitu uang nyata yang benar-benar harus diterima seorang pekerja atau buruh yang berhak.

¹¹² Mustafā Dīb al-Baghā, *Al-Taḥḥīb fi Adillah Matan al-Ghāyah wa Al-Taqrīb*, (Damaskus: Dāru Ibn Kasīr, 1989), Cet. Ke-4, 143.

¹¹³ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 89-91.

- c. Upah Hidup, yaitu upah yang diterima pekerja atau buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain sebagainya.
- d. Upah Wajar, yaitu upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya kepada pengusaha. Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup. Mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.
- e. Upah Minimum, yaitu upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini terkadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan diterapkannya upah minimum itu. Upah minimum terdiri atas beberapa bagian, yakni:
 - 1) Upah minimum provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten atau Kota di satu Provinsi;
 - 2) Upah minimum Kabupaten atau Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten atau Kota;
 - 3) Upah minimum sektoral Kabupaten atau Kota (UMS Kabupaten atau Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten atau Kota sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUD).¹¹⁴

¹¹⁴ *Ibid.*, 27.

4. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja atau buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal dengan beberapa macam, yakni:

- a. Sistem Upah Jangka Waktu, yaitu sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
- b. Sistem Upah Potongan, yaitu sistem yang umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- c. Sistem Upah Permufakatan, yaitu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- d. Sistem Skala Upah Berubah, yaitu sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi pasar. Jika harga naik, jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah-pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- e. Sistem Upah Indeks, yaitu sistem upah didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini, upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.
- f. Sistem Pembagian Keuntungan, yaitu sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.
- g. Sistem Upah Borongan, yaitu balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongnya. Cara

memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian dibagi-bagi antara pelaksana.

- h. Sistem Upah Premi, yaitu cara pemberian upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi “*premi*”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Study*.¹¹⁵

5. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *ijārah* itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak pun, serta terpelihara pula maksud-maksud mulia yang diinginkan agama. Dalam kerangka ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yang melaksanakan aktifitas *ijārah*, yakni:¹¹⁶

- a. Para pihak yang menyelenggarakan akad harus berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Dalam konteks ini, tidaklah boleh dilakukan akad *ijārah* oleh

¹¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 72-73.

¹¹⁶ Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1993), 35.

salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datang dari pihak-pihak yang berakad atau pihak lain. Ketentuan ini dapat dilihat dalam firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat: 29.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”*¹¹⁷

- b. Akad dilakukan tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari *muajjir* ataupun dari *musta'jir*. Banyak ayat ataupun riwayat yang berbicara tentang tidak bolehannya berbuat khianat ataupun penipuan dalam berbagai lapangan kegiatan, dan penipuan ini merupakan sifat yang amat dicela agama. Dalam kerangka ini, kedua pihak yang melakukan akad *ijārah* pun dituntut memiliki pengetahuan yang memadai akan obyek yang mereka jadikan sasaran ber-*ijārah*,

¹¹⁷ Departemen Agama RI, *Op.Cit.* 83.

sehingga antara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan di kemudian hari.

- c. Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan relitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat yang seperti ini, maka obyek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan terimakan, berikut segala manfaatnya. Manfaat dari sesuatu yang menjadi obyek transaksi *ijārah* mestilah berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu perbuatan yang dilarang agama, seperti tidak boleh menyewakan rumah untuk perbuatan maksiat.
- d. Pemberian upah dan imbalan dalam *ijārah* mestinya sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan *ijārah* bisa saja berupa material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran.

6. Prinsip-Prinsip Pengupahan

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Dalam ini ada beberapa

yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.

a. Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Keadilan berarti menurut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

Adil mempunyai bermacam-macam makna, diantaranya sebagai berikut:

1) Adil bermakna jelas dan transparan.

Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمْلَئَ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ

إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُوهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفْعَلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٨٢﴾

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu`amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki diantaramu). Jika tak ada dua orang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka seorang lagi mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu

membayarinya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih dapat menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu, (Tulislah mu`amalahmu itu), kecuali jika mu`amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit-menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. Al-Baqarah: 282)¹¹⁸

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ
الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ
اللَّهَ يَخُكِّمُ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”. (QS. Al-Maaidah: 1)¹¹⁹

Berdasarkan kedua ayat tersebut, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen

¹¹⁸ Kementerian Agama RI, *al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: PT Syigma Examedia Arkanleema, 2010),

¹¹⁹ *Ibid.*,

melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, dalam hal tersebut sebelum pekerja dikerjakan harus dijelaskan dahulu mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja.

Yusuf al-Qaradawi dalam kitabnya, menjelaskan bahwa:

“Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menuaniakan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umah Islam terkait dengan syarat- syarat antar mereka kecali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya halini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing- masing hak dan kewajiban kedua belak pihak”.¹²⁰

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa upah atau gaji merupakan hak pekerja apabila bekerja dengan baik, jika pekerja tersebut tidak benar

¹²⁰ Yusuf al-Qardawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 1997), 405.

dalam bekerja dengan tidak bekerja tanpa alasan yang jelas maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Selain hak pekerja memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari pekerja dengan baik. Bahkan al-Qardawi mengatakan bahwa bekerja dengan baik merupakan kewajiban pekerja atas hak upah yang diperolehnya. Demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja pekerja yang diperolehnya.¹²¹

2) Adil bermakna proporsional

Prinsip adil secara proporsional ini disebutkan dalam Firman Allah, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“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”. (QS. Al-Ahqaaf: 19)¹²²

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

¹²¹ Yusuf al-Qardawi, *Op.Cit.* 406.

¹²² Kementerian Agama RI, *Op.Cit.*,

“Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. Yaa Siin: 54)¹²³

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS. An-Najm: 39)¹²⁴

Ayat-ayat tersebut menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah.¹²⁵

b. Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan.

Makna tersebut ditinjau dari Hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar, yaitu:

¹²³ Kementerian Agama RI, *Op.Cit.*

¹²⁴ Kementerian Agama RI, *Op.Cit.*

¹²⁵ Eggy Sudjana, *Bayarlah Upahnya Sebelum Kering Keringatnya*, (Jakarta: PPML, 2000), 34.

حَدَّثَنَا آدَمُ بْنُ أَبِي إِيَاسٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ حَدَّثَنَا وَاصِلُ
 الْأَحَدَبِ قَالَ سَمِعْتُ الْمَعْرُورَ بْنَ سُوَيْدٍ قَالَ رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ
 الْغِفَارِيَّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى عُلَامِهِ حُلَّةٌ
 فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ إِنِّي سَابَيْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى
 النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
 وَسَلَّمَ أَعَيَّرْتَهُ بِأَمِّهِ ثُمَّ قَالَ إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوَّلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ
 تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ
 وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ
 مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Telah menceritakan kepada kami Adam bin Abi Iyas telah menceritakan kepada kami Syu'bah telah menceritakan kepada kami Washil AL Ahdab berkata, aku mendengar Al Ma'rur bin Suwaid berkata; Aku pernah melihat Abu Dzar Al Ghifari radliallahu 'anhu yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalahnya itu. Maka dia berkata: "Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, maka Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berkata kepadaku: "Apakah kamu menjelek-jelekkan karena ibunya?" Beliau bersabda: Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu;

sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).¹²⁶

Berdasarkan hadits diatas, bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: Pangan (makanan), Sandang (pakaian), dan Papan (tempat tinggal).

2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

﴿١٨٣﴾

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan;” (QS. Asy-Syua’araa’: 183)¹²⁷

Ayat tersebut menjelaskan bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih

¹²⁶ Abu Dawud Sulaiman Ibn al-Asy’as as-Sajastani, *Sunan Abi Dawud*, jilid III. (Beirut: Fikr, 1981), 66.

¹²⁷ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*,

sederhana, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

3) Prinsip Kebajikan

Kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan kepada buruh agar dapat diberikan bonus. Dalam perjanjian keda belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap pengusaha adalah mereka dipaksa buruh untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.¹²⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga

¹²⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994), 195.

kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad). Mereka bebas bergerak untuk mencari penghidupan di bagian mana saja di dalam negaranya. Tidak ada pembatasan sama sekali terhadap perpindahan mereka dari satu daerah ke daerah lainnya di negara tersebut guna mencari upah yang lebih tinggi.

BAB III

PENGUPAHAN KARYAWAN KEDAI BURJO DI KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG

A. Gambaran Kedai Burjo di Kecamatan Tembalang

1. Pengertian Kedai Burjo

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 304 tahun 1989 Pasal 1 ayat (1) bahwa rumah makan adalah setiap usaha komersil yang ruang lingkup kegiatannya menyediakan makanan dan minuman untuk umum di tempat usahanya¹. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Standar Usaha Restoran adalah usaha penyediaan jasa makanan dan minuman dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan, penyimpanan dan penyajian di suatu tempat tetap yang tidak berpindahpindah dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.²

¹ Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Kesehatan No. 304/MENKES/PER/IV/1989 tentang Persyaratan Kesehatan Rumah Makan dan Restoran.

² Pasal 1 ayat (2) Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Standar Usaha Restoran.

Kedai adalah bangunan yang dipakai sebagai tempat berjualan makanan. Kedai bisa diartikan sebagai warung.³ Kedai dan warung memiliki arti yang sama, perbedaan antara warung atau kedai yang satu dengan yang lain dilakukan dengan menyebutkan jenis barang yang dijual di tempat tersebut, atau menambahkan nama lain yang dipilih secara manasuka. Seperti kedai kopi, kedai nasi, kedai sate dan sebagainya.⁴

Sedangkan yang dimaksud dengan burjo adalah makanan khas nusantara yang terbuat dari kacang hijau yang dimasak dengan air dan gula aren bersama seikat daun pandan. Bahan-bahan tersebut dimasak sampai mendidih hingga kacang hijau menjadi lunak. Lalu disajikan dengan tambahan santan.⁵

Kata kedai dan kata warung memiliki arti yang sama, yaitu bangunan yang digunakan sebagai tempat berjualan makanan dan minuman. Perbedaan antara warung atau kedai yang satu dan yang lain dilakukan dengan menyebutkan jenis barang yang dijual di tempat itu, atau menambahkan

³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, 403.

⁴ http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/lamanbahasa/petunjuk_praktis/551. Diakses pada tanggal 1 September 2021.

⁵ http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/lamanbahasa/petunjuk_praktis/551. Diakses pada tanggal 1 September 2021.

nama lain yang dipilih secara suka-suka.⁶ Misalnya, dalam penelitian Heryanti mengatakan bahwa warung kopi merupakan suatu tempat yang biasanya menyediakan minuman hangat maupun dingin serta makan-makanan kecil. Sehingga, dalam penelitian ini yang dimaksud warung burjo merupakan sebutan warung yang menjual bubur kacang ijo, makanan instan seperti mie khususnya indomie, dan minuman seperti kopi, minuman berasa, susu dan beberapa menu khas seperti magelangan, mie dog-dog, nasi telur, dan lain-lain yang berada di Tembalang.⁷

2. Kedai Burjo di Tembalang

Sejarah Kota Semarang menunjukkan bahwa proses urbanisasi sudah berlangsung sejak kedatangan kolonial Belanda. Pertumbuhan Kota Semarang makin pesat setelah dibangun pelabuhan udara dan laut, serta berbagai sarana industri dan jasa.⁸ Selain itu, pusat pendidikan, pusat pemerintahan serta pusat kesehatan juga turut berkembang di Kota Semarang. Dari situ muncul pusat ekonomi baru ditengahnya yang dianggap peluang yang strategis untuk para pencari kerja dan tempat usaha yang menjanjikan bagi

⁶ *Ibid.*

⁷ Indri Fuji Heryanti, “Dampak Keberadaan Warung Kopi terhadap Masyarakat yang Tinggal di Sekitar Kilometer II Desa Hilir Kantor Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak”, *Jurnal Sosiologi*, Volume 3 Nomor 3 Edisi September 2015.

⁸ www.bkkbn.go.id. Diakses pada tanggal 1 September 2021.

para perantau dari berbagai daerah. Banyak kelompok perantau yang memilih usaha dalam bidang makanan atau kuliner dengan mendirikan warung-warung makan khas daerah asal mereka ataupun usaha di bidang kuliner yang keterampilannya memang sudah lama diwariskan secara turun temurun. Beberapa di antaranya yaitu Warteg (Warung Makan Tegal), Rumah Makan Padang, Warung Makan Lamongan, dan Angkringan. Tempat makan khas tersebut sejatinya tidak hanya sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi saja, namun di balik itu merupakan sebuah manifestasi dari budaya yang terangkum dalam tradisi kuliner.

Salah satu usaha warung makan khas perantau yang cukup dikenal luas di Semarang khususnya di Tembalang adalah warung burjo. Tidak hanya di Semarang, warung burjo juga tersebar di berbagai daerah khususnya kota-kota besar seperti Yogyakarta, Jakarta, Bandung, dan Solo. Warung burjo menempati tempat-tempat yang dianggap strategis untuk membuka usaha. Burjo merupakan singkatan dari “Bubur Kacang Ijo”, sebuah identitas makanan khas dari Kuningan, Jawa Barat. Sebagian besar pemilik dan penjual Burjo berasal dari beberapa desa di Kabupaten Kuningan. Dalam konteks ini “Burjo” merupakan sebutan warung yang menjual bubur kacang ijo sebagai menu

utamanya, makanan instan seperti mie khususnya indomie, dan minuman seperti kopi, minuman berasa, susu dan beberapa menu khas seperti magelangan, mie dog-dog, nasi telur, dan lain-lain. Warung burjo seperti sudah menjadi bagian dari kehidupan warga Semarang khususnya mahasiswa. Warung burjo di berbagai daerah memiliki variasi nama. Di Jakarta misalnya sebutan untuk warung burjo adalah Warkop (Warung Kopi), dan berdasarkan penelitian awal beberapa burjo di Semarang juga menggunakan sebutan Warmindo (Warung Makan Indomie).

Merantau dan berwirausaha memang sudah menjadi tradisi bagi masyarakat di Kabupaten Kuningan. Para wirausaha dari Kuningan dikenal sebagai wiraswasta yang ulet dan tekun. Warung burjo menyebar dan mendirikan usaha kecil-kecilan, tetapi menggurita. Para penjual burjo datang dan merintis bisnis berbekal tekad serta keterampilan membuat bubur dan yang paling menarik disini adalah strategi jaringan sosial yang mereka kembangkan. Dari situ terdapat sistem yang unik dalam pemilihan tenaga kerja, berbagi informasi pekerjaan, akses terhadap modal, migrasi dan hubungan didalamnya yang terkait dengan jaringan sosial.

Memang jika dilihat dengan kedai lainya tidak ada bedanya, tetapi di sini penulis melihat yang paling ramai dikunjungi adalah kedai burjo yang asli orang Kuningan. Kedai burjo sampai sekarang masih tetap bertahan dalam berwirausaha meskipun banyak persaingannya. Hal ini karena kedai burjo memiliki sikap pantang menyerah serta mempunyai strategi dalam berwirausaha.

Kesuksesan kedai burjo, yang semakin berkembang di Tembalang tidak terlepas dari kemampuan berwirausaha yang dimiliki oleh pemiliknya. Sikap pantang menyerah dan kemampuan mengatur strategi merupakan beberapa hal penting dalam wirausaha. Tanpa sikap pantang menyerah, sebuah usaha tidak akan bertahan lama. Sebagaimana kita ketahui kedai burjo telah menjamur di Tembalang, dimana berdasarkan observasi lebih lanjut ternyata kebanyakan pemilik kedai burjo di Tembalang saling mengenal satu sama lain bahkan beberapa diantaranya merupakan mantan karyawan di kedai burjo yang sebelumnya.

Perkembangan warung makan indomie didahului adanya warung burjo. Sampai saat ini orang masih mengenal warung makan indomie sebagai warung burjo. Dari wawancaranya yang dilakukan terhadap pelaku usaha. Pada saat awal berkembangnya memang dinamai sebagai warung burjo dan menjual menu bubur kacang hijau. Karena

kebutuhan akan jenis menu makanan pokok seperti nasi, sayur dan lauk pauk akhirnya banyak warung burjo yang tidak lagi menjual menu bubur kacang hijau. Semenjak tahun 2008 banyak warung burjo yang berganti nama dengan warung makan indomie. Tetapi masyarakat masih banyak yang mengenali warung makan indomie sebagai warung burjo.

Burjo singkatan dari bubur kacang hijau. Salah satu hidangan yang berasal dari kacang hijau yang direbus hingga lunak dengan kuah santan dapat juga ditambahkan ketan, roti, es serut dan susu. Tetapi untuk di Tembalang, persepsi akan rumah makan burjo bukanlah rumah makan yang menjual hidangan burjo atau bubur kacang hijau melainkan rumah makan yang menjual berbagai macam makanan dan minuman yang menunya rata-rata sama. Rumah makan “burjo” ini malah sebagian besar tidak menjual bubur kacang hijau.

Pada awal-awal kemunculan rumah makan “burjo”/warung makan indomie memang rumah makan ini menjual bubur kacang hijau tetapi karena lebih banyak kebutuhan makan untuk mahasiswa sehingga banyak yang tidak menjual hidangan bubur kacang hijau melainkan makanan dan minuman yang harganya sesuai dengan kantong mahasiswa.

Biasanya rumah makan “burjo”/warung makan indomie dikelola orang kuningan dan sekitarnya. Tetapi ada juga yang dikelola orang Tembalang. Bahkan saat awal-awal kemunculan burjo ini adanya grup perusahaan yang mengelola rumah makan “burjo” yang cukup besar dan banyak sekali cabangnya. Pengelolaannya pun sangat baik sekali bahkan saat itu lebih baik dari yang dikelola orang kuningan. Adanya supervisor yang bertanggungjawab untuk beberapa cabang, pengelolaan dan suplai bahan sangat baik dan lain sebagainya.

3. Harga dan Lokasi Kedai Burjo

Harga yang ditawarkan di kedai burjo/warmino relatif murah bagi mahasiswa. Untuk menu makan dengan minumannya dapat berkisar antara Rp. 10.000,00 sampai Rp. 15.000,00. Perbedaan harga antara warung makan indomie tidak terpaut jauh, contohnya untuk menu minuman Goodday harga yang ditawarkan Rp. 3.500,00 dan hampir sama dengan harga yang ditawarkan warung makan yang lainnya. Tetapi ada beberapa warung makan indomie yang menawarkan harga yang lebih mahal dibandingkan dengan warung makan yang lain.⁹

⁹ Observasi menu makanan di Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada hari Minggu, pada 29 Agustus 2021.

Lokasi burjo/warung makan indomie paling banyak ada disekitar kampus dibandingkan lokasi yang lain seperti tempat wisata, dan lain sebagainya. Hal ini disebabkan pelanggan dari warung makan indomie adalah mahasiswa. Lokasi warung indomie juga agaknya dekat dengan kontrakan dimana bukan akses jalan utama atau dekat jalan-jalan kecil.

4. Warna Banner Pada Kedai Burjo

Pada umumnya warna dari warung burjo atau warmindo ini adalah sebagian besar ciri khas dengan warna merah, kuning dan hijau di setiap burjo yang di jumpai, sehingga untuk mengetahui warung burjo/warmindo di jalan sangat mudah karena warna merah, kuning dan hijau itu sendiri sangat identik dengan warung burjo/warmindo.

Tempat usaha warung makan indomie lebih terlihat berwarna. Cat dinding warung makan indomie selalu diwarnai dengan warna cerah. Selain itu meja juga diberi pelapis yang berwarna. Hal yang menjadi unik disetiap warung makan indomie adalah terdapat logo merk minuman sachet di dinding dan meja. Dari wawancara yang dilakukan memang pengecatan difasilitasi oleh perusahaan minuman sachet jika warung makan indomie tersebut menjual merk minuman sachet tersebut. Sama halnya banner diberikan fasilitas dari perusahaan mie instan jika warung makan

tersebut menjual merk mie instan dan pelaku usaha juga diberi fasilitas saat lebaran untuk mudik bersama.

5. Menu Makanan dan Minuman di Kedai Burjo

Produk yang ditawarkan masih kurang variatif dan banyak yang menggunakan produk instan. Menu yang ditawarkan diwarung makan indomie biasa hampir sama dengan warung makan indomie yang lainnya. Menu yang menjadi ciri khas warung makan indomie adalah nasi telur. Nasi telur terdiri dari nasi, telur, sambal dan sayur dan/atau lauk. Untuk menu makanan yang ditawarkan di warung makan indomie yang umumnya ditemui adalah nasi telur, nasi sarden, magelangan, mie instan, dan gorengan. Beberapa warung makan indomie juga ada yang menawarkan lauk pauk yang lain seperti ayam, ikan, telur dan lain sebagainya. Untuk menu minumannya warung makan indomie umumnya menawarkan minuman sachet. Sebagian besar warung burjo mempunyai menu makanan dan minuman yang sama.

Makanan:	Minuman:
a. Nasi telur;	a. Panas/es teh;
b. Nasi goreng;	b. Panas/es jeruk;
c. Nasi ayam;	c. Panas/es nutrisari;
d. Mie indomie;	d. Kopi, dan lain-lain.
e. Magelangan;	

f. Nasi sarden;	
g. Orak-arik; dan lain-lain.	

6. Fasilitas di Kedai Burjo

Fasilitas yang disediakan warung makan indomie masih kurang. Warung makan indomie banyak yang tidak menyediakan tisu dan tempat cuci tangan. Beberapa warung makan indomie juga ada yang tidak menyediakan piring kecil jika konsumen ingin mengambil gorengan. Tempat yang disediakan warung makan indomie untuk konsumen makan tidak terlalu luas.

Beberapa hal yang dapat diperhatikan mengenai sanitasi dan hygenis di warung makan indomie. Bak cuci yang tidak dikeramik atau alumunium, sehingga terlihat hitam sehingga bisa menyebabkan tumbuhnya bakteri - bakteri. Tempat penyajian/Trays gorengan yang tidak ditutup sehingga memungkinkan kontak dengan udara bebas dan biasanya bagian bawah dialasi dengan koran yang dapat menyebabkan zat kimia dari koran tertempel di gorengan.

Promosi yang dilakukan warung makan indomie terbatas. Biasanya hanya dengan memasang banner didepan warungnya. Jarang sekali warung makan indomie melakukan promosi dengan discount, promo, pamflet dan lain sebagainya. Padahal promosi cukup penting untuk

mempromosikan warung makan indomie seperti makan setengah harga di awal grand opening Sehingga tidak banyak masyarakat yang tahu mengenai warung indomie tersebut.

Keunggulan lain yang dimiliki warung makan indomie buka 24 jam. Sehingga konsumen tidak perlu khawatir jika ingin membeli makanan pada waktu malam hari saat warung makan yang lain sudah tutup dan konsumen yang ingin nongkrong di waktu malam hari tanpa harus ke kafe yang notabene harganya mahal dapat ke warung makan indomie khususnya konsumen laki - laki.

Berkembangannya warung makan indomie didahului adanya warung burjo. Sampai saat ini orang masih mengenal warung makan indomie sebagai warung burjo. Dari wawancaranya yang dilakukan terhadap pelaku usaha. Pada saat awal berkembangnya memang dinamai sebagai warung burjo dan menjual menu bubur kacang hijau. Karena kebutuhan akan jenis menu makanan pokok seperti nasi, sayur dan lauk pauk akhirnya banyak warung burjo yang tidak lagi menjual menu bubur kacang hijau. Semenjak tahun 2008 banyak warung burjo yang berganti nama dengan warung makan indomie. Tetapi masyarakat masih banyak yang mengenali warung makan indomie sebagai warung burjo.

Untuk mempermudah dan mendukung kenyamanan konsumen, warung burjo dilengkapi dengan fasilitas berupa:

- a. Sebagian besar warung burjo/warmino memberikan fasilitas nobar atau nonton bareng sepakbola dengan menikmati makanan dan minuman yang ada.
- b. Sebagian besar warung burjo/warmino mempunyai tempat yang cukup untuk tongkrongan para mahasiswa yang menikmati secangkir kopi/minuman lainnya.
- c. Beberapa burjo yang cukup besar memberikan fasilitas wifi kepada konsumen yang mampir di warung burjo mereka.

7. Fakta di Kedai Burjo

- a. Pemiliknya identik dengan orang sunda;
- b. Pemilik biasanya menggunakan sapaan a'a dan teteh;
- c. Warung bubur kacang hijau namun menu burjo sebagian besar tidak ada;
- d. Menu seragam setiap burjo;
- e. Pengunjung terbanyak dari mahasiswa.

8. Karyawan Kedai Burjo

Karyawan dan pemilik warung burjo/warmino sebagian besar merupakan orang sunda, dan karyawan tiap warung burjo/warmino mulai dari satu karyawan sampai empat karyawan, terdapat lebih dari empat karyawan pada

warung burjo/warmindo yang warungnya sudah cukup besar.

9. Daftar Burjo di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang

Dalam sub bab ini penulis akan menguraikan tentang beberapa daftar Kedai Burjo di Tembalang yang diperoleh dari hasil penelitian di daerah Tembalang Kota Semarang dengan ketentuan mempunyai pegawai lebih dari 1 orang dan bukan pemilik kedai. Berikut ini adalah daftar Kedai Burjo di Tembalang Kota Semarang dengan ketentuan tersebut.¹⁰

Tabel 3.1

No	Nama Burjo	Alamat	Tahun Berdiri	Karyawan	Jam Kerja Kedai
1.	Burjo Doa Ibu	Jl. Banjarsari Gg. Iwenisari Tembalang, Kota Semarang	2014	2 Orang	16 Jam
2.	Burjo Suka Mampir 4	Gg. Tirta Sari No.114, Tembalang, Kota Semarang	2014	3 Orang	18 Jam
3.	Burjo Pemekaran	Jl. Sipodang No.33 depan kos princess 8P, Tembalang, Kota Semarang	2012	3 Orang	18 Jam

¹⁰ Hasil Observasi Penulis terhadap Kedai Burjo di Tembalang Kota Semarang.

4.	Burjo Motekar 6	Jl. Jatimulyo No.1, Tembalang, Kota Semarang	2010	4 Orang	24 Jam
5.	Burjo Suka Mampir 2	Jl. Tunjung Sari, Tembalang, Kota Semarang	2008	4 Orang	24 Jam
6.	Burjo Totem	Jl. Sirojudin Raya, Tembalang, Kota Semarang,	2011	2 Orang	16 Jam
7.	Burjo Alfath	Jl. Tembalang Baru 5 N.83, Tembalang, Kota Semarang	2009	3 Orang	18 Jam
8.	Burjo Temon	Jl. Gondang Timur II No.39 Tembalang, Kota Semarang	2008	4 Orang	24 Jam
9.	Burjo Bunda	Jl. Gondang Timur 2 Tembalang, Kota Semarang	2008	4 Orang	24 Jam
10.	Burjo Alfa Beta	Jl. Gerungsari Timoho Tembalang, Kota Semarang	2013	3 Orang	18 Jam
11.	Burjo Rockstaar 7	Jl.GerungsariTimoho Tembalang, Kota Semarang	2009	4 Orang	24 Jam
12.	Burjo Pemekaran	Jl.Tlogosari Utara Tembalang, Kota Semarang	2010	4 Orang	24 Jam
13.	Burjo Deo Hoki	Jl.Banjarsari Selatan No.1 Tembalang,	2011	3 Orang	18 Jam

		Kota Semarang			
14.	Burjo Joglo	Jl. Jatisari V, Sirojudin Tembalang, Kota Semarang	2010	4 Orang	24 Jam
Sumber : Observasi Penulis terhadap Kedai Burjo di Tembalang, Kota Semarang, 2021					

B. Akad Kerja Karyawan Kedai Burjo Di Tembalang

Proses perjanjian kerja awalnya karyawan datang ke kedai burjo, di situ karyawan mengatakan maksud kedatangannya tersebut. Karyawan mengatakan kalau maksud kedatangannya untuk meminta pekerjaan. Menurut pemilik burjo biasanya karyawan mengatakan “Pak, saya ke sini mau minta untuk bekerja di kedai burjo anda, apakah ada pekerjaan untuk saya?” kurang lebih seperti itu kalimat yang disampaikan karyawan. Dan semua yang datang minta bekerja adalah mereka yang biasanya merupakan orang Sunda atau anak yang putus sekolah karena kekurangan biaya ataupun sebab yang lainnya.

“Kalau proses perjanjian seperti biasa, pada awalnya karyawan datang ke kedai burjo saya, kemudian menyampaikan maksudnya datang kesini kalau dia datang untuk meminta kerja, biasanya ngomong, “pak, saya kesini mau minta bekerja di kedai burjo anda” dan saya jawab “ya boleh”, kemudian saya

menjelaskan tentang pekerjaan dan kemudian karyawan menyetuainya, dilakukan secara lisan tanpa adanya tulisan.”¹¹

Setelah karyawan menyampaikan maksud kedatangannya kepada majikan, kemudian majikan menjelaskan tentang pekerjaannya kepada karyawan. Majikan menjelaskan tentang pekerjaan yang harus dikerjakannya apakah dibagian dapur ataukah di bagian pelayanan.

Mengenai pengupahan majikan tidak menjelaskan berapa jumlah upah yang akan diterima para karyawan. Biasanya majikan akan memberikan upah kepada karyawannya 35 ribu @hari yang biasanya diberikan setiap sebulan sekali sebesar Rp. 980.000,- hingga Rp. 1.000.000,- sesuai dengan ramai tidaknya kedai burjo tersebut. Namun, jika karyawan mengingingkan upahnya diberikan tiap minggu sekali, pemilik burjo akan memberikannya.

“Pada perjanjian kerja dijelaskan mengenai spesifikasi besaran upah, dengan 35 ribu perhari. Biasanya saya menggajinya sebulan sekali sebesar Rp. 980.000,- sampai Rp. 1.000.000,- sesuai ramai tidaknya kedai burjo, namun jika ingin diminta tiap minggu saya akan memberikannya”.¹²

Perjanjian ini biasanya dibuat oleh majikan dan berdasarkan persetujuan oleh karyawan dengan hanya menggunakan bahasa lisan dan tanpa melibatkan pihak lain.

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Dadang, selaku pemilik Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Dadang, selaku pemilik Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

Karena itu perjanjian lebih cenderung kepada sifat kekeluargaan yaitu saling bantu-membantu dan tolong menolong. Dengan adanya perjanjian tersebut pihak karyawan merasa senang karena mendapat pekerjaan. Menurut Pak Dadang, perjanjian cukup dengan lisan karena adanya rasa kekeluargaan dan saling percaya antara karyawan dan majikan. Karyawan akan menyetujui apa yang disampaikan majikan tanpa adanya tulisan apapun.

“Proses perjanjian awalnya karyawan datang ke kedai burjo milik majikan, kemudian menyampaikan maksud kedatangannya kalau mau bekerja di kedai burjo majikan. Terus majikan menjelaskan pekerjaan karyawannya. Dan tidak ada tulisan dalam perjanjian, karena biasanya kerja seperti ini juga tidak pernah ditulis untuk perjanjian kita saling percaya saja.”¹³

Adapun mengenai kesepakatan upah yaitu ketentuan dari majikan dengan sistem bulanan atau dibayarkan dalam sebulan sekali. Namun terkadang para karyawan meminta upahnya dalam waktu seminggu karena sangat membutuhkan uang itu, majikan memberikan upah yang sesuai selama dia bekerja dalam seminggu yang kurang lebih sebesar Rp. 245.000,-. Dengan begitu para karyawan merasakan senang walaupun dengan sistem bulanan, namun jika meminta gajinya sewaktu-waktu tetap diberikan upahnya. Sebagaimana penuturan a’Aji,

“Kalau di kedai burjo itu pengupahannya menggunakan sistem bulanan namun jika diminta sewaktu-waktu tetap diberikan, misalnya saja dalam seminggu saya bekerja dan

¹³ *Ibid.*,

meminta gaji saya, saya tetap di berikan upah saya selama bekerja kurang lebih sebesar Rp. 245.000,-.”¹⁴

Upah biasanya akan diterimakan pada akhir bulan. Setiap hari minggu pada akhir bulan para pekerja akan minta bayaran sesuai dengan pekerjaannya.

C. Waktu kerja Karyawan Kedai Burjo Di Tembalang

Pada hakekatnya waktu kerja adalah waktu dimana seorang pekerja melakukan pekerjaannya. Adapun waktu kerja bagi karyawan kedai burjo di tembalang adalah 12 (dua belas) jam perhari bahkan lebih dan sudah termasuk jam istirahat. Dalam hal ini 12 (dua belas) jam tersebut tidak diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur.¹⁵ Jam berangkat karyawan biasanya sebelum adanya pandemi Covid-19 yaitu jika 2 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Sedangkan jika 3 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB, shift siang mulai pukul 12:00 WIB sampai dengan pukul 24:00 WIB, dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Istirahat pada waktu kerja diberikan pemilik usaha kepada pekerja adalah 1 jam

¹⁴ Hasil wawancara dengan a'Aji, selaku karyawan Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

¹⁵ *Ibid.*.

lamanya, dan istirahat tersebut tidak bergantung pada jam kadang jam 12 siang dan kadang jam 1 siang atau jam istirahatnya tidak tentu, dan biasanya istirahat mingguan adalah 1 hari dimana karyawan bebas menentukan harinya.

D. Sistem Pengupahan Karyawan Kedai Burjo Di Tembalang

Diawal kontrak dijelaskan mengenai besar dan kecilnya upah yang akan diterima para karyawan dan waktu pembayaran yang akan diterima oleh para karyawan. Selain itu waktu bekerja mereka pun juga dijelaskan di awal akad yaitu jika 2 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Sedangkan jika 3 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB, shift siang mulai pukul 12:00 WIB sampai dengan pukul 24:00 WIB, dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Setiap akhir bulan, biasanya pada hari minggu sore setelah pulang kerja atau selesai bekerja, para karyawan akan menemui majikan untuk meminta upah atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan dan selesaikan. Majikanpun akan memberikan upah berdasarkan pekerjaannya sebesar Rp. 980.000,- sampai dengan Rp. 1.000.000,- sesuai dengan penghasilan kedai burjo tersebut baik yang masuk pagi

atau masuk siang ataupun masuk malam. Namun, ada hal yang menarik bagi penulis yaitu ketika pembayaran upah tidak ada perbedaan besaran upah yang para karyawan terima, padahal terlihat jelas perbedaan kesibukan pekerjaan para karyawan. Para karyawan yang masuk pagi dan siang lebih banyak yang harus dikerjakan, seperti membeli bahan-bahan makanan dan minuman, dan banyak pelanggan yang datang. Sedangkan karyawan yang masuk malam pekerjaannya sedikit dan waktunya sedikit karena pelanggan jarang datang ke kedai burjo.

Berdasarkan wawancara dengan a’Roy selaku karyawan di kedai burjo Temon, ketika akhir bulan tepatnya pada hari minggu, karyawan akan menemui majikan untuk meminta upah atas pekerjaan yang mereka lakukan. Upah yang para karyawan terima tidak ada selisihnya, padahal jelas ada perbedaan aktivitas/kesibukan pekerjaan antara shift pagi, siang dan shift malam.

“Biasanya pas akhir bulan pada hari minggu, waktu karyawan akan minta upah, disitu majikan akan memberikan upah, namun upahnya sama saja antar karyawan padahal kesibukan pekerjaannya berbeda antara jam pagi dan malam.”¹⁶

Menurut pemilik burjo mereka tidak ada perbedaan besaran upah walaupun ada perbedaan kesibukan pekerjaan pagi dan malam, menurutnya pekerjaannya sama meskipun kadang

¹⁶ Hasil wawancara dengan a’Roy, selaku karyawan Kedai Burjo Temon, pada 29 Agustus 2021.

jam malam sepi pelanggan, sehingga tidak diperlukan adanya perbedaan besaran upah antar karyawan yang bekerja di kedai burjo tersebut.

“Saya memberikan upah pada karyawan itu besarnya yakni Rp.980.000,- sampai dengan Rp. 1.000.000,- sebulan sekali sesuai pendapatan kedai burjo, bila pendapatan kedai burjo naik saya akan memberikan bonus kepada para karyawan. Tidak ada perbedaan besaran upah antar karyawan karena menurut saya pekerjaan antar karyawan itu sama walaupun ada perbedaan kesibukan pekerjaan dimana jam malam seringnya jarang pelanggan yang datang.”¹⁷

Menurut a’Burhan selaku karyawan di kedai burjo Bunda, ketika menerima upah beliau mengatakan legowo menerima hal tersebut karena sang majikan terkadang juga memberikan bonus ketika pendapatan kedai burjo naik, baik berupa uang maupun bahan makanan yang akan diberikan pada karyawan. Dan beliau tetap bekerja seperti biasanya walaupun terjadi ketidakadilan dalam pengupahan.

“Saya ikhlas saja mas, legowo nerima itu yang penting masih cukup dan bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga dan juga masih diberi bonus ketika pendapatan kedai burjo naik.”¹⁸

Menurut a’Wawan selaku karyawan kedai Burjo Bunda, menurutnya majikannya sangat baik karena telah memberikannya pekerjaan di kedai burjonya tersebut. Jika sang majikan tidak

¹⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Lilis, selaku pemilik Kedai Burjo Temon, pada 29 Agustus 2021.

¹⁸ Hasil wawancara dengan a’Burhan, selaku karyawan Kedai Burjo Bunda, pada 28 Agustus 2021.

memberikan pekerjaan padanya maka dia tidak tahu harus bekerja dimana lagi dan bagaimana beliau memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Dengan demikian beliau tetap menerima apapun yang diberikan pada beliau dan berusaha menjadi karyawan yang baik.

“Saya tidak apa-apa mas, majikan sudah sangat baik pada saya karena telah memberikan pekerjaan pada saya, jika tidak saya harus bekerja dimana dan bagaimana saya bisa memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya. Dan saya harus menjadi karyawan yang baik supaya saya tetap dapat bekerja di kedai burjo ini agar bisa memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya.”¹⁹

Dari ulasan di atas bahwa terdapat perbedaan kesibukan pekerjaan antar karyawan yang masuk pagi, siang dan malam yakni kesibukan dalam hal melayanni pelanggan, yang mana shift pagi dan siang banyak pelanggan yang datang, sedangkan yang shift malam sepi pelanggan yang menyebabkan jam karyawan shift malam digunakan untuk tidur atau santai-santai. Walaupun ada perbedaan kesibukan pekerjaan, majikan tetap memberikan upah kepada mereka dengan besaran yang sama yaitu sebesar Rp. 980.000,- sampai dengan Rp. 1.000.00,- untuk sebulan sekali. Disini ada kegagalan yaitu upah yang sama yang didapat oleh para karyawan namun kesibukan pekerjaan yang berbeda antara

¹⁹ Hasil wawancara dengan a’Wawan, selaku karyawan Kedai Burjo Bunda, pada 28 Agustus 2021.

mereka sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada para karyawannya.

E. Sistem Penerapan Ganti Rugi Kedai Burjo Di Tembalang

Para karyawan yang bekerja di kedai burjo terbagi menjadi dua yaitu di bagian dapur untuk memasak dan di bagian pelayanan sebagai pelayan bagi para pelanggan kedai burjo yang singgah. Namun terkadang karyawan yang bekerja di bagian pelayan diberikan tugas di bagian kasir dan pembukuan keuangan pendapatan kedai burjo atas perintah sang majikan atau pemilik kedai burjo yang aslinya kasir dan pembukuan adalah tugas sang majikan atau pemilik kedai burjo. Pekerjaan di kasir dan pembukuan keuangan terkadang diberikan pada karyawan di bagian pelayanan karena karyawan yang di bagian memasak dapat konsentrasi dengan pekerjaannya dan selain itu pekerjaan tersebut diserahkan pada karyawan dikarenakan sang majikan sedang sibuk dengan pekerjaannya ataupun sedang keadaan yang sangat mendesak lainnya sehingga mengharuskan karyawan yang harus mengerjakannya.

“Sebenarnya pekerjaan di bagian kasir dan pembukuan keuangan pendapatan kedai burjo adalah tugas saya sendiri, namun terkadang jika saya sedang sibuk ataupun ada hal yang mendesak lainnya tugas itu saya serahkan kepada karyawan yang

ada di bagian pelayanan agar yang dibagian memasak tetap bisa konsentrasi pada tugas memasaknya.”²⁰

Karyawan yang diberikan pekerjaan di kasir dan pembukuan keuangan pendapatan kedai burjo ini adalah yang bagian pelayanan. Pekerjaan di bagian kasir dan pembukuan keuangan ini berupa pelayanan pembayaran oleh pembeli atau pelanggan dan penghitungan atas penghasilan yang didapat kedai burjo setiap harinya.

“Pekerjaan yang saya berikan pada karyawan di kasir dan pembukuan keuangan pendapatan rumah makan berupa pelayanan pembayaran dari pembeli atau pelanggan dan penghitungan penghasilan rumah makan perharinya.”²¹

Pekerjaan di kasir hanya melayani pembayaran oleh pembeli atau pelanggan dan penghitungan penghasilan kedai burjo perhari. Namun, terkadang terjadi ketidaksesuaian dari penghitungan yang ada di buku keuangan dengan uang yang ada. Misalnya saja pada hari ini pendapatan kedai burjo yang tertulis di pembukuan keuangan sebesar Rp. 3.652.000,- namun pada kenyataannya hanya ada sebesar Rp. 3.600.000,- maka dari itu terdapat perselisihan sebesar Rp. 52.000,-. Perselisihan tersebut membuat kerugian pendapatan kedai burjo. Karena adanya kerugian tersebut maka sang majikan meminta ganti rugi kepada

²⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Wiwis, selaku pemilik Kedai Burjo Bunda, pada 28 Agustus 2021.

²¹ Hasil wawancara dengan Ibu Wiwis, selaku pemilik Kedai Burjo Bunda, pada 28 Agustus 2021.

para karyawan. Sang majikan biasanya meminta ganti rugi atas kerugian pendapatan tersebut dengan kata-kata melalui sindiran.

“Pekerjaan di kasir dan pembukuan keuangan pendapatan kedai burjo hanya menerima pembayaran dari pembeli dan penghitungan pendapatan kedai burjo saja. Namun, jika ada perselisihan dari penghitungan yang ada di buku keuangan dengan uang yang ada maka ganti rugi itu dibebankan pada karyawan. Misalnya begini mas, hari ini pendapatan kedai burjo yang tertulis di pembukuan keuangan sebesar Rp. 3.652.000,- namun pada kenyataannya hanya ada sebesar Rp. 3.600.000,- maka terdapat perselisihan sebesar Rp. 52.000,- dan kekurangan itu dibebankan pada para karyawan walaupun. “Majikan itu tidak meminta ganti rugi secara langsung dan terang-terangan, namun melalui sindiran. Kata-kata sindirannya biasa begini: “Sebenarnya tanpa mengambil uang depotpun bakal saya kasih uang jika mau jujur dan terus terang tanpa mengambil diam-diam seperti ini”. ”²²

Dengan adanya kata-kata sindiran tersebut dari majikan maka para karyawan merasa bahwa sang majikan meminta ganti rugi. Para karyawan mengganti kerugian tersebut dengan cara patungan dan di kumpulkan kemudian diberikan kepada majikannya sebagai ganti rugi atas kerugian rumah makan. Sebagai contoh selisih atau kerugian yang dialami rumah makan adalah sebesar Rp. 52.000,- maka empat karyawan yang bekerja tersebut masing-masing patungan sebesar Rp. 13.000,-. Dan setelah genap lalu diserahkan pada majikannya untuk mengganti kerugian rumah makan.

²² Hasil wawancara dengan a’Ahonk, selaku karyawan Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

“Kata-kata beliau itu menekan kami sehingga kami berinisiatif untuk dengan cara patungan dan di kumpulkan kemudian diberikan kepada majikannya. Contohnya selisih sebesar Rp. 52.000,- maka dari empat karyawan yang bekerja tersebut masing-masing patungan sebesar Rp. 13.000,-. Dan setelah genap lalu diserahkan pada majikannya untuk mengganti kerugian rumah makan.”²³

Kesalahan atas ketidaksesuaian tersebut bukanlah sepenuhnya kesalahan dari para karyawan. Karyawan di bagian kasir melayani pembeli yang membayar dengan cara menerima uang pembelian dan disesuaikan dengan bill, jika sudah sesuai antara uang yang diserahkan dengan bill maka uang dimasukkan dalam loker. Setelah masuk loker, yang bertanggung jawab atas uang pendapatan adalah sang pemilik kedai burjo, karyawan tidak tahu-menahu mengenai uang yang telah masuk dalam loker.

“Di bagian kasir melayani pembeli yang membayar dengan cara menerima uang pembelian dan disesuaikan dengan bill, jika sudah sesuai antara uang yang diserahkan dengan bill maka uang dimasukkan dalam loker. Setelah masuk loker, yang bertanggung jawab atas uang pendapatan adalah pemilik burjo, kita tidak tahu-menahu mengenai uang yang telah masuk dalam loker.”²⁴

Walaupun begitu para karyawan tetap legowo dan ikhlas menjalani pekerjaannya di kedai burjo tersebut. Karyawan juga bekerja dengan baik agar tetap dapat bekerja di rumah makan tersebut.

²³ Hasil wawancara dengan a'Surya, selaku karyawan Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

²⁴ Hasil wawancara dengan a'Ikhsan, selaku karyawan Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

“Ya...walaupun bukan kesalahan karyawan sepenuhnya tapi saya tidak apa-apa dan tetap legowo dan ikhlas atas semua ini dan harus bekerja dengan baik agar tetap diperbolehkan bekerja di kedai burjo.”²⁵

Dari ulasan diatas bahwa ganti rugi dibebankan kepada para karyawan walaupun karyawan tidak bersalah sepenuhnya. Karyawan yang diberikan tugas di kasir hanya menerima uang pembayaran dari pembeli dengan mencocokkan bill kemudian dimasukkan dalam loker. Setelah masuk loker, itu adalah tanggung jawab majikan bukan dari karyawan sehingga jika ada perselisihan bukan tanggung jawab dari karyawan tersebut melainkan majikan sendiri. Sehingga beban ganti rugi bukan tanggung jawab dari para karyawan.

²⁵ *Ibid..*

BAB IV

**ANALISIS HUKUM TERHADAP SISTEM
PENGUPAHAN KARYAWAN KEDAI BURJO DI
KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG**

**A. Analisis Pelaksanaan Sistem Pengupahan Karyawan
Kedai Burjo di Kecamatan Tembalang Kota Semarang**

Sebelum penulis menganalisis lebih jauh mengenai pelaksanaan sistem pengupahan karyawan kedai burjo di Tembalang Kota Semarang, ada baiknya penulis menganalisis jam kerja karyawan kedai burjo di Tembalang Kota Semarang. Duduk permasalahan yang dibahas dalam jam kerja ini, yaitu mengenai bagaimana sistem waktu kerja, bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja.

Seperti dijelaskan sebelumnya, bahwa waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Mengenai waktu kerja diatur dalam pasal 77 undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang ketenagakerjaan yaitu:¹

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

¹ Pasal 77 Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, 542.

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Mengenai waktu kerja lembur diatur dalam pasal 78 undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang ketenagakerjaan yaitu:²

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a- ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

² Pasal 78 Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, 543.

- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sedangkan untuk waktu istirahat diatur dalam pasal 79 undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang ketenagakerjaan³ dan pasal 80-85 undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan⁴ yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu

³ Pasal 79-85 Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, 543-544.

⁴ Pasal 80-85 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 35-37.

dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 81

1. Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

1. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
2. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84

Setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

1. Pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
2. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
4. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Sebelum waktu kerja di mulai terlebih dahulu pekerja atau karyawan membuat perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis.⁵ Adapun pengertian dari perjanjian kerja adalah perjanjian kerja menurut KUHPerdato adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang

⁵ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2004), Cet. 35, 391.

memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁶

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHperdata seperti di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian adalah di bawah perintah pihak lain, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak

⁶ Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 4.

sebagaimana sebelumnya diatur dalam undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.

Dalam penjelasan di atas sudah sangat jelas mengenai waktu kerja dan perjanjian kerja, dalam suatu hubungan kerja hendaknya adanya suatu perjanjian kerja dimana perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak, apabila suatu saat terjadi perselisihan atau hal-hal yang tidak diharapkan setidaknya ada bukti perjanjian yang mereka buat.

Dalam suatu hubungan kerja diperlukan adanya suatu kepercayaan satu sama yang lain jika suatu kepercayaan itu disepelkan maka pihak yang satu merasa di kecewakan karena suatu kepercayaan yang dijunjung malah disepelkan dan di sini yang merasa di kecewakan adalah para pekerja karena pada awal untuk memulai pekerjaan sudah ada kesepakatan kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja.

Di dalam perjanjian kerja yang tidak tertulis pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang, pekerja berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang untuk memerintah. Akibatnya, seluruh kegiatan yang berada di lingkungan kedai atau warung, pengusahalah yang menentukan. Terutama mengenai jam kerja karyawan, Oleh Karena itu, dengan adanya peraturan perundang-undangan dapat membantu menuntaskan masalah yang ada saat ini.

Dengan adanya perjanjian kerja yang tidak tertulis pekerja atau karyawan tampak seperti di eksploitasi tenaga dan waktunya, karena terlalu melebihi batas waktu kerja yang ditetapkan oleh peraturan perundangan yang berlaku saat ini. Dengan demikian, pelaksanaan jam kerja karyawan pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Setelah menganalisis sistem jam kerja pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang, penulis akan menganalisis sistem pembayaran upah karyawan kedai burjo di Tembalang. Di awal perjanjian calon pekerja diberi kesempatan untuk memilih mengambil gaji pada setiap minggu atau perbulan. Pembayaran upah diberikan setiap akhir pekan pada hari minggu sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat, akan tetapi dalam prakteknya terdapat karyawan yang meminta gajinya perminggu dan menjadikan keterlambatan pembayaran upah pekerja yang memilih mengambil gajinya perbulan, hal ini dikarenakan pemilik burjo lebih mengutamakan penggajian pegawai yang meminta gaji perminggu, karena pembayaran upah sebulan sekali memiliki jangka waktu yang lebih lama sehingga pemilik kedai terkesan menyapelekan hak pegawai dengan alasan bahwa uang hasil penjualan dapat diputar terlebih dahulu untuk kebutuhan-kebutuhan burjo dan yang lainnya yang sifatnya jangka pendek. Keterlambatan pembayaran upah tersebut hanya terjadi sekali dua

kali saja. Ketika keterlambatan pembayaran upah tersebut terjadi pemilik kedai burjo tidak memberikan kepastian kapan upah tersebut akan dibayarkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88A tentang Cipta Kerja dijelaskan sanksi yang diberikan kepada pengusaha apabila sengaja atau lalai mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah pekerja maka berhak dikenakan denda sesuai dengan presentase upah pekerja atau buruh”.⁷ Dimana presentase tersebut di atur dalam Peraturan Pemerintah Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yaitu:

1. 5% per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan.
2. 1% perhari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh lebih 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.
3. Apabila melebihi sebulan masih belum di bayar, di samping denda pengusaha wajib membayar bunga (sesuai dengan bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha wajib membayar upah dan denda sebesar 150% ditambah bunga apabila melebihi tiga puluh hari sejak hari ke-4 keterlambatan.⁸

Kemudian dalam Undang-Undang terdapat kebijakan perlindungan upah pada pekerja baik kontrak maupun tetap diatur

⁷ Pasal 88A Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 545.

⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), 141.

dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Pasal 88, 88A, 88B, 88C, 88D, 88E, 90A, 90B, 92, 92A, 94, 95, dan 98) tentang Cipta Kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88 ayat (3) terdapat 7 kebijakan mengenai pengupahan meliputi:⁹

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Serta upah yang pekerja terima selama satu bulan tidak ada ketentuan waktu kerja dan tidak ada juga tambahan upah (bonus) dari pemilik kedai burjo selama ini. Hal ini juga sudah melanggar ketentuan Pasal 78 ayat (2) yang menyatakan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.¹⁰

Berdasarkan analisis diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa sistem pengupahan pekerja kedai burjo di Tembalang

⁹ Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 544-545.

¹⁰ Pasal 78 Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 543.

Kota Semarang pada dasarnya belum sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) dan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini didasarkan pada pengusaha telah lalai yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah pekerja serta pekerja belum mendapatkan upah lembur karena bekerja melebihi waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Kedai Burjo di Kecamatan Tembalang Kota Semarang

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pagi, siang dan atau malam hari. Mengenai waktu kerja yang ada pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang yaitu jika 2 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Sedangkan jika 3 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB, shift siang mulai pukul 12:00 WIB sampai dengan pukul 24:00 WIB, dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Istirahat pada waktu kerja diberikan pemilik usaha kepada pekerja adalah 1 jam lamanya, dan istirahat tersebut tidak bergantung pada jam kadang jam 12 siang dan kadang jam 1 siang atau jam istirahatnya tidak tentu, dan biasanya istirahat

mingguan adalah 1 hari dimana karyawan bebas menentukan harinya.¹¹ Dimana jika waktu kerja normal adalah 8 jam, maka seharusnya para pekerja selesai kerja pada jam 4 sore atau ba'dha ashar. hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Shaad ayat 24 yang berbunyi:

قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعَجْتِكَ إِلَىٰ نِعَاجِهِ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ وَظَنَّ دَاوُدُ أَنَّمَا فَتَنَّاهُ فَاسْتَغْفَرَ رَبَّهُ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ {س} . ﴿٢٤﴾

“Daud berkata: "Sesungguhnya dia telah berbuat zalim kepadamu dengan meminta kambingmu itu untuk ditambahkan kepada kambingnya. Dan sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan amat sedikitlah mereka ini". Dan Daud mengetahui bahwa Kami mengujinya; maka ia meminta ampun kepada Tuhannya lalu menyungkur sujud dan bertaubat”.¹²

Dalam ayat diatas sudah dijelaskan bahwa salah satu pihak berbuat zalim yang lainnya dan di sini yang dirugikan atau di dzalimi adalah para pekerjanya.

Islam mengajarkan kepada pemeluknya agar bertindak sebaik mungkin dalam setiap amal perbuatan dan hendaknya kita menjadi manusia yang dapat berguna bagi orang lain, karena

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Dadang, selaku pemilik Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

¹² Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, 654.

sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya bagi manusia yang lain.

Dalam hukum Islam terdapat prinsip-prinsip hubungan kerja salah satunya adalah prinsip keadilan. Dimana prinsip tersebut mengharuskan pengusaha untuk bersikap adil dan antidiskriminasi kepada pekerjanya, seperti dalam hal waktu kerja pengusaha harus adil dalam menetapkan waktu kerja dimana adil dan anti-diskriminasi disini pengusaha mampu mengatur jam kerja dengan jam istirahat atau hari libur kepada pekerja dengan melihat beban atau kewajiban yang dilakukan oleh pekerja, dimana jika pekerja bekerja mulai pagi hingga sore maka seharusnya pengusaha memberikan hari libur mingguan setidaknya satu hari dalam satu minggu untuk mereka istirahat.

Sebagaimana penjelesan pada BAB III, bahwa kedai burjo di Tembalang Kota Semarang menerapkan sistem kerja selama 12 jam perhari. Dengan ketentuan jika 2 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Sedangkan jika 3 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB, shift siang mulai pukul 12:00 WIB sampai dengan pukul 24:00 WIB, dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Istirahat pada waktu kerja diberikan pemilik usaha kepada pekerja adalah 1 jam

lamanya, dan istirahat tersebut tidak bergantung pada jam namun didasarkan pada saat warung sepi saja, apabila warung selalu ramai maka jam istirahatpun tidak bisa dipastikan karena pegawai diharuskan melayani pembeli. Meskipun sistem kerja pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang selama 12 jam, pemilik kedai burjo memberikan libur 1 hari dalam seminggu dimana karyawan bebas menentukan harinya. Disitu jelas pemilik kedai burjo di Tembalang Kota Semarang menerapkan prinsip keadilan dan anti-diskriminasi dimana pekerja diperbolehkan mengambil 1 hari libur dalam seminggu. Namun pemmilik kedai burjo di Tembalang Kota Semarang telah mengabaikan upah karyawan, karena kelebihan kerja 7 jam tidak mendapat upah lembur.

Selain sistem kerja, hal yang menarik bagi penulis untuk di analisis pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang adalah sistem pengupahannya. *Ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.¹³ Secara etimologi, *Ijārah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Dalam akad *ijārah* diperlukan adanya rukun dan syarat, keduanya harus terpenuhi sebab keduanya dapat menentukan apakah akad itu bisa dianggap sah atau tidak.

Jika di analisis dari perspektif rukun *ijārah*, yaitu :

¹³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Terj. Moh. Nabhan Husein, Jilid 12, (Bandung: Al-Ma'arif, 1996), 15.

1. *Muta‘aqīdain* (*Mu’jīr* dan *Musta’jīr*, dua pihak yang melakukan transaksi)

Menurut ulama’ Syafi’iyah dan Hanābillah disyaratkan *Mu’jīr* dan *Musta’jīr* telah *baligh* dan berakal. Hanafiyah dan Mālikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia *baligh*, tetapi anak yang telah *mumayiz*-pun boleh melakukan akad *ijārah*. Namun mereka mengatakan, apabila seorang anak *mumayyiz* melakukan akad *ijārah* terhadap harta atau dirinya, maka akad itu baru dianggap sah apabila disetujui oleh walinya. Dalam praktiknya pengupahan kedai burjo di Tembalang Kota Semarang ini dilakukan oleh majikan sebagai *mu’jīr* dan para karyawan sebagai *musta’jīr* yang mana para pihak sudah *baligh* karena rata-rata karyawan yang bekerja di kedai burjo Tembalang Kota Semarang ini adalah seorang yang sudah berkeluarga walaupun ada yang belum berkeluarga namun sudah berumur diatas 15 tahun sehingga sudah *baligh*.

2. *Sīghat* (*Ijāb* dan *qabūl*),

Sīghat dapat dilakukan dengan cara lisan, tulisan, atau isyarat yang memberikan pengertian dengan jelas tentang adanya *ijāb* dan *qabūl*.¹⁴ Dalam praktiknya pengupahan kedai burjo di Tembalang Kota Semarang ini dilakukan secara lisan tanpa adanya tulisan sebagaimana sesuai dengan wawancara yaitu “Kalau proses perjanjian seperti biasa, pada awalnya karyawan datang ke kedai burjo saya, kemudian menyampaikan maksudnya datang kesini kalau dia datang untuk meminta kerja, biasanya ngomong, “Pak saya kesini tadi mau minta bekerja di kedai burjo anda” dan saya jawab “ya boleh”, kemudian saya menjelaskan tentang pekerjaan dan kemudian karyawan menyetujuinya, dilakukan secara lisan tanpa adanya tulisan.”¹⁵

¹⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah: Hukum Perdata Islam*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2004), 44.

¹⁵ Hasil wawancara dengan bu Lis, majikan di rumah makan bu Lis (pada tanggal 29 April 2017).

3. *Ujrah*

Ujrah (harga sewa)/upah disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah- mengupah. Dalam praktiknya pengupahan kedai burjo di Tembalang Kota Semarang ini, majikan menjelaskan berapa jumlah upah yang akan diterima para karyawan. Biasanya majikan akan memberikan upah kepada karyawannya sebulan sekali sebesar Rp. 980.000,- hingga Rp. 1.000.000,- sesuai dengan ramai tidaknya kedai burjo tersebut. Maksud kata “diketahui jumlahnya” disini bukanlah disebutkan berapa nominal upah yang akan diterima oleh para karyawan, namun upah yang akan para pekerja terima telah diketahui oleh kedua belah pihak, baik karyawan tersebut bertanya kepada para karyawan yang terlebih dahulu bekerja di kedai burjo Tembalang Kota Semarang maupun dari pihak lainnya.

4. *Ma'qūd 'alaih* (manfaat yang ditransaksikan)

Dalam praktiknya pengupahan di kedai burjo di Tembalang Kota Semarang ini terdapat banyak manfaat diantaranya majikan lebih ringan dalam melakukan pekerjaannya dalam mengurus kedai burjonya dan para karyawan yang mendapatkan upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Objeknyapun juga diperbolehkan oleh syara' atau bukan sesuatu yang dilarang oleh syara'.

Dari pemaparan di atas dalam *Ijārah* upah disyaratkan di ketahui oleh para pihak dan di dalam praktiknya di kedai burjo di Tembalang Kota Semarang ini dari awal upah diketahui oleh para karyawan. Maksud dari upah yang diketahui disini bukanlah upah yang disebutkan berapa jumlah nominal uang atau upah yang akan para karyawan terima melainkan hal tersebut telah menjadi umum karena biasanya karyawan tersebut bertanya kepada para

karyawan yang telah terlebih dahulu bekerja di kedai burjo di Tembalang Kota Semarang maupun dari pihak lain yaitu upah secara umum yang diterima oleh karyawan kedai burjo lainnya. Oleh sebab itulah semua syarat dan rukun *ijārah* (upah-mengupah) telah terpenuhi dan hal tersebut tidak bertentangan dengan *ijārah*.

Selain dari rukun *ijārah*, penulis juga menganalisis dari segi objeknya, akad *ijārah* dibagi menjadi dua yaitu *ijārah* manfaat (*al-Ijārah ala al-manfa'ah*), dan *ijārah* yang bersifat pekerjaan (*al-Ijārah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Sebagaimana dengan praktiknya di kedai burjo di Tembalang Kota Semarang ini termasuk dalam *al-Ijārah ala al-a'mal* yaitu dengan memperkerjakan beberapa orang di kedai burjonya untuk melakukan suatu pekerjaan yang mana pekerjaan itu dibagi menjadi dua bagian yaitu di bagian dapur dan bagian pelayanan.

Selain itu dalam *ijārah* juga menjelaskan sistem pembayaran upah antara lain:¹⁶ upah waktu yaitu upah yang ditetapkan menurut jam, hari, minggu, bulanan atau tahunan; upah borongan yaitu upah yang ditetapkan menurut banyaknya pekerjaan; dan upah premi.

¹⁶ Nurcholish Madjid, dkk., *Ensiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1994), 287.

Melihat hal diatas, praktik yang dilakukan di kedai burjo di Tembalang Kota Semarang termasuk pada jenis yang pertama yaitu upah waktu atau upah yang ditetapkan harian sebesar Rp. 35.000,- dan dibayarkan perbulan, atau jika karyawan ingin setiap minggu juga dipebolehkan. Sebagaimana dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan “Biasanya pas akhir bulan pada hari minggu, waktu karyawan akan minta upah, disitu majikan akan memberikan upah”.

Dalam *ijārah* dijelaskan bahwa jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang berkaitan dengan penentuan upah kerja ini terdapat dalam surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.¹⁷

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada

¹⁷ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, 654.

para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat adil dan dermawan kepada para pekerja. Kata kerabat diartikan sebagai karyawan, sebab para pekerja tersebut merupakan bagian dari perusahaan, seandainya bukan karena jerih payahnya tidak mungkin usaha majikan itu bisa berhasil. Oleh karena itu maka kewajiban simajikan adalah untuk mensejahterakan pekerjanya, termasuk dalam hal membayar upah yang layak.¹⁸

Kedai burjo di Tembalang Kota Semarang, karyawan dibagi menjadi dua shift dan tiga shift. Jika 2 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Sedangkan jika 3 shift, maka sistemnya adalah shift pagi mulai pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB, shift siang mulai pukul 12:00 WIB sampai dengan pukul 24:00 WIB, dan shift malam mulai pukul 18:00 WIB sampai dengan pukul 06:00 WIB. Dalam hal ini tidak ada perbedaan jam antara shift pagi, siang atau malam, namun terdapat perbedaan dalam kesibukan/aktivitas pekerjaan antara shift pagi, siang dan malam. Majikan tetap memberikan upah kepada mereka dengan besaran yang sama yaitu sebesar Rp. 980.000,- sampai dengan Rp. 1.000.00,-. Disini ada kejanggalan yaitu upah yang sama yang didapat oleh para karyawan namun

¹⁸ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 157.

kesibukan pekerjaan yang berbeda antara mereka sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada para karyawannya.

Dari hal diatas dapat dipahami jika dalam *Ijārah* harus adanya keadilan dan upah yang layak bagi karyawan namun dalam praktiknya ada ketidakadilan dalam pengupahan yang mana ada perbedaan kesibukan pekerjaan antar karyawan namun upah yang mereka terima sama. Sehingga hal tersebut kurang sesuai dengan ketentuan *ijārah*.

Melihat dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam *ijārah* harus adanya keadilan dan kelayakan dalam pengupah kepada karyawan oleh majikan. Namun, dalam pratiknya ada ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan pemilik burjo kepada para karyawannya yaitu perbedaan kesibukan pekerjaan antar para karyawan selama dua jam kerja, tetapi upah yang mereka terima sama. Oleh karena hal tersebut menurut *ijārah* hal tersebut tidak diperbolehkan karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada para karyawannya.

Ditinjau dari obyeknya, akad *ijārah* bisa diklasifikasikan menjadi dua, yakni *ijārah ‘ain* dan *ijārah dzimmah*. *Ijārah* yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijārah* seperti ini, menurut para ulama fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu

jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu. *Ijārah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit.¹⁹

Disini karyawan yang bekerja di kedai burjo di Tembalang Kota Semarang ini adalah yang bersifat pribadi yaitu karyawan dipekerjakan pemilik kedai burjo untuk melakukan suatu pekerjaan di kedai burjonya. Selain itu pekerjaan yang diberikan oleh pemilik kedai burjo-pun juga jelas atau tidak bertentangan dengan syara'.

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

¹⁹ Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236.

pembantu itu tidak boleh dituntut ganti rugi, karena pecahnya piring itu bukan disengaja atau karena kelalaian.

Dalam praktiknya, karyawan yang bekerja di kedai burjo di Tembalang Kota Semarang terbagi menjadi dua yaitu di bagian dapur untuk memasak dan di bagian pelayanan sebagai pelayan bagi para pelanggan kedai burjo yang singgah. Namun terkadang karyawan yang bekerja di bagian pelayan diberikan tugas di bagian kasir dan pembukuan keuangan pendapatan kedai burjo atas perintah sang majikan atau pemilik kedai burjo di Tembalang Kota Semarang yang aslinya kasir dan pembukuan adalah tugas sang majikan atau pemilik kedai burjo.

Pekerjaan di kasir hanya melayani pembayaran oleh pembeli atau pelanggan dan penghitungan penghasilan kedai burjo perhari. Namun, terkadang terjadi ketidaksesuaian dari penghitungan yang ada di buku keuangan dengan uang yang ada. Misalnya saja pada hari ini pendapatan kedai burjo yang tertulis di pembukuan keuangan sebesar Rp. 3.652.000,- namun pada kenyataannya hanya ada sebesar Rp. 3.600.000,- maka dari itu terdapat perselisihan sebesar Rp. 52.000,-. Perselisihan tersebut membuat kerugian pendapatan kedai burjo. Karena adanya kerugian tersebut maka sang majikan meminta ganti rugi kepada para karyawan, walaupun majikan tidak meminta secara langsung dan terang-terangan dihadapan karyawan.

Para karyawan mengganti kerugian tersebut dengan cara patungan dan dikumpulkan, kemudian diberikan kepada majikannya sebagai ganti rugi atas kerugian kedai burjo. Sebagai contoh selisih atau kerugian yang dialami kedai burjo adalah sebesar Rp. 52.000,- maka dari empat karyawan yang bekerja tersebut masing-masing patungan sebesar Rp. 13.000,-. Dan setelah genap lalu diserahkan pada majikannya untuk mengganti kerugian kedai burjo.

Kesalahan atas ketidaksesuaian tersebut bukanlah sepenuhnya kesalahan dari para karyawan. Karyawan di bagian kasir melayani pembeli yang membayar dengan cara menerima uang pembelian dan disesuaikan dengan bill, jika sudah sesuai antara uang yang diserahkan dengan bill maka uang dimasukkan dalam loker. Setelah masuk loker, yang bertanggung jawab atas uang pendapatan adalah sang pemilik kedai burjo, karyawan tidak tahu-menahu mengenai uang yang telah masuk dalam loker.

Dari ulasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam *ijārah* apabila objek yang dikerjakannya itu rusak ditangannya, bukan karena kesengajaan atau kelalaian, maka ia tidak boleh dituntut ganti rugi. Apabila kerusakan itu terjadi atas kesengajaan atau kelalaiannya, maka menurut kesepakatan pakar fiqh, ia wajib membayar ganti rugi. Oleh karena itu karyawan di kedai burjo di Tembalang Kota Semarang tidak berhak dituntut atas ganti rugi karena hal tersebut bukanlah kesalahan akibat kelalaian ataupun

kesengajaan dari para karyawan. Sehingga menurut *ijārah* permintaan ganti rugi pada karyawan atas ketidaksesuain pembukuan keuangan tersebut tidak dibenarkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka penulis dapat kemukakan beberapa kesimpulan, yaitu

1. Pelaksanaan jam kerja karyawan pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang melebihi dari yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu 7 jam kerja perhari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 8 jam kerja perhari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Dalam prakteknya pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang bekerja selama 12 jam perhari. Kelebihan jam kerja tersebut tidak hitung sebagai upah kerja lembur atau tidak mendapat tambahan gaji atau upah. Sehingga Jam kerja yang ada pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang belum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu mengacu pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan seharusnya para pengusaha atau pemberi kerja harus tunduk pada peraturan perundangan tersebut. Sedangkan sistem pengupahan karyawan melanggar Pasal 88A ayat (6) dan Pasal 78 ayat (2) karena pemilik kedai burjo lalai yang mengakibatkan

keterlambatan pembayaran upah pekerja dan tidak memberikan upah lembur karena bekerja lebih dari 7 jam. Hal tersebut mengakibatkan pengusaha berhak dikenakan denda dan sanksi yang sudah diatur dalam Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Dan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Dalam hukum islam setidaknya ada 11 prinsip-prinsip hukum islam salah satunya yaitu mengenai keadilan, mengenai jam kerja karyawan pada kedai burjo di Tembalang Kota Semarang yang bekerja selama 12 jam. Disini pekerja atau karyawan sama sekali tidak mendapat keadilan yang harusnya bekerja selama 7 jam, malah harus bekerja lebih lama dan kelebihan waktu kerjanya tidak dihitung sebagai upah kerja lembur atau upah tambahan. Berdasarkan pengertian *ijārah*, akad yang terjadi pada kedai burjo di Tembalang telah sesuai dengan hukum Islam karena besaran upah disebutkan di awal dan upah yang diketahui disini bukanlah upah yang disebutkan berapa jumlah nominal uang atau upah yang akan para karyawan terima melainkan hal tersebut telah menjadi umum karena biasanya karyawan tersebut bertanya kepada para karyawan yang telah terlebih dahulu bekerja pada kedai burjo di Tembalang. Maka, semua syarat dan rukun *ijārah* telah terpenuhi dan hal tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam. Namun

dalam sistem pengupahan karyawan pada kedai burjo di Tembalang tidak sesuai dengan prinsip *ijārah*, karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada karyawannya. Selain itu, sistem penerapan ganti rugi pembukuan keuangan pendapatan pada kedai burjo di Tembalang tidak sesuai dengan *ijārah* karena ketidaksesuaian pembukuan keuangan kedai burjo di Tembalang bukanlah kesalahan akibat kelalaian ataupun kesengajaan dari para karyawan.

B. Saran

1. Untuk memperkuat dan sebagai bukti otentik, perjanjian sebaiknya ditulis atau dicatat dan di tandatangani bersama. Hal ini bisa untuk dijadikan bukti jika suatu saat terjadi perselisihan ataupun dari salah satu pihak melakukan wanprestasi. Selain itu upah seharusnya disebutkan di awal atau akad dan melalui kesepakatan para pihak agar tidak terjadi perselisihan antara para pihak dikemudian hari.
2. Untuk menghindari perselisihan para karyawan karena rasa iri para karyawan yang diakibatkan ketidakadilan upah yang diberikan seharusnya majikan memberikan upah yang adil dan sesuai dengan pekerjaan para karyawan.
3. Tidak membebankan ganti rugi kepada para karyawan yang tidak terbukti bersalah. Ganti rugi seharusnya dibebankan kepada karyawan yang terbukti melakukan kesalahan dan sengaja atau karena kelalaiannya.
4. Para karyawan harus benar-benar memperhatikan dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan yang menjadi kewajibannya.
5. Hendaknya bagi pemerintah yang bersangkutan untuk memberikan sosialisasi mengenai sistem pengupahan kerja, waktu kerja dan lain sebagainya yang berkaitan dengan industry baik dalam sector formal maupun informal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

A.Mas'adi, Ghufron. *Fiqih Muamalah Kontekstual*. Cet. 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Abdullah, M. Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014.

Abdurrahman, M.A. dan A. Liaris Abdullah. *Terjemahan Bidayatul Mujtahid*. Semarang, Asy-Syifa', 1990.

ADESy, Fordebi. *Ekonomi Dan Bisnis Islam : Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Affandi, M. Yazid. *Fiqih Muammalah dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Logung Pustaka.

al-Asqalani, Ibnu Hajar. *Bulughul al Maram Min Adillat al-Ahkam*. Al Haromaintain t.t.

al-Asqalani, Ibnu Hajar. *Bulughul Al Maram Min Adillat al-Ahkam*. terj. Abdul Rosyad Siddiq. Cet. I. Jakarta: Akbar Media Eka Sarana, 2007.

al-Baghā, Mustafā Dīb. *Al-Taḏhīb fī Adillah Matan al-Ghāyah wa Al-Taqrīb*. Cet. Ke-4. Damaskus: Dāru Ibn Kasīr, 1989.

Al-Baīhaqī, Abū Bakar. *Al-Sunan Al-Kubrā li Al-Baīhaqī*. Juz VI. Taḥqīq Muḥammad ‘Abd Al-Qādir ‘Aṭā. Cet. Ke-3. Bairut Libanan: Dāru al-Kutūb al-Ilmīyyah, 2003.

al-banani, Muhammad Nasiruddin. *Shahih Sunan Abu Daud Seleksi Hadis Shahih Dāri Kitab Sunan Abu Daud*. jilid 2. Cet. II. Jakarta Selatan: Pustakaazam, 2007.

al-Bukhari, Abu ‘Abdullah Muhammad ibn Ismail bin Ibrahim bin al-Mugirah bin Bardizbah al-Ju’fi. *Sahih al-Bukhari*. Juz III. Beirut: Dar-Ilmiyah, tt.

al-Faifi, Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya. *Ringkasan Fiqh Sunah Sayyid Sabiq: Pengantar Syaikh Aidh Al-Qarni*. Cet. I. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2013.

al-Hafiz, Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majah al-Rubay’iy al-Qazwiniy. *Sunan Ibn Majah Juz II*. Beirut: Dar al-Fikr, 2004.

al-Husaini, Imam Taqiyuddin Abi Bakr bin Muhammad. *Kifayah al-Akhyar*. Beirut : Daar al-Kutub al-Ilmiyah, tt.

_____. *Kifāyatul Akhyār*. Jilid 2. Terj. Achmad Zaidun dkk, Surabaya: Bina Ilmu, 1997.

- Ali, Mohammad. *Strategi Penelitian Pendidikan*. Cet. 10. Bandung: Angkasa, 1993.
- Ali, Zainuddin. *Hukum Perdata Islam di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- al-Jazari, Al-Sayh Abdul-Rahman. *al-Fiqh 'ala al-Madahib al-Arba'ah*. Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyah, 2010.
- al-Ju’fiy, Imam Bukhori. *Shahih Bukhori*. Juz 5. Beirut Lebanon: Dār al Kitab al ‘Ilmiyah, tt.
- al-Munawwir, A.W. *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.
- al-Qaradhawi, Yusuf. *7 Kaidah Utama Fikih Muamalat*. Penerjemah: Fedrian Hasmand. Cet. I. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014.
- _____. *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press, 1997.
- Al-Qazwini, Abu Abdullah Muhammad bin Yasid. *Sunan Ibnu Majah*. Jilid. 3. Beirut: Dar al-Fikr, tt.
- Al-Qurthubi, Syaikh Imam. *Tafsir Annisa*. terj. Ahmad Rijali Kadir. Jakarta: Pustaka Azzam, 2008.

Alsa, Asmadi. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Cet. 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.

al-Syarbiniy, Muhammad al-Khatib. *Mughniy al-Muhtaj*. Beirut: Dār al-Fikr, t.t.

Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh al-Islam Wa Adillatuh*. Jilid 5. Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Cet. Ke-4. Jakarta: Gema Insani, 2010.

Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia; (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.

Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah; Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. cet. 13. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

ash-Shiddqie, Muhammad Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang: Pustaka Riski Putra, 1999.

Asikin, Zainal. dkk, *Dasar-dasar Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

as-Sajastani, Abu Dawud Sulaiman Ibn al-Asy'as. *Sunan Abi Dawud*. Jilid III. Beirut: Darul Fikr, 1981.

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- ath-Thayyar, Abdullah bin Muhammad. dkk; Miftahul Khairi. *Ensiklopedi Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Mazhab*. Yogyakarta: Maktabah al-Hanif, 2009.
- Ayub, Muhammad. *Understanding Islamic Finance A-Z Keuangan Syari'ah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam wa Adillatuhu 5*. Penerjemah. Abdul Hayyie al-kattani, dkk. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-asas Hukum Muamalah: Hukum Perdata Islam*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2004.
- _____. *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*. Bandung: Mizan, 1994.
- Black, James A. dan Dean J. Champion. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung: PT Rafika Aditama, 2009.
- Chandra, Natadipurba. *Ekonomi Islam 101*. Ed. 2. Bandung: PT Mobidelta Indonesia, 2017.
- Daud, Imam Abu. *Sunan Abu Daud. Juz II*. Beirut: Dārul Kutub al-Ilmiyah, 1996.

- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: CV As-syifa, 2001.
- _____. *Al-Quran dan terjemahnya*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010.
- Dewi, Gemala. dkk. *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*. Ed.1. Jakarta: Kencana, 2005.
- Djazuli, A. *Kaidah-Kaidah Fikih (Kaidah Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis)*. Jakarta: Kencana, 2007.
- Djojohadikusumo, Sumitro. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi Indonesia*, Jakarta: Pustaka LP3ES, 1994.
- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Ghazaly, Abdul Rahman, Ghuftron Ihsan, dkk. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Mu'amalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- Himpunan Fatwa Keuangan Syariah; Dewan Syariah Nasional MUI*. Erlangga, 2014.

- Karim, Helmi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1993.
- Kementerian Agama RI. *al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*. Bandung: PT Syigma Examedia Arkanleema, 2010.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009.
- Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Ed. Revisi. Jakarta: Pusat Pengkajian Hukum Islam & Masyarakat Madani (PPHIMM), 2009.
- Madjid, Nurcholish. dkk. *Ensiklopedi Hukum Islam*. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeva, 1994.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.
- Mughniyah, Muhammad Jawad. *Fiqh Imam Ja'far Shadiq*. Cet. I. Jakarta: Lentera, 2009.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Amzah, 2010.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Pasaribu, Chairuman. dan Suhrawadi K. Lubis. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

- Riyanto, Yatim. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: UNESA University Press, 2007.
- Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid wa Nihayatul Muqtasid*. Jilid II. Terj. Abdul Rosyad Shiddiq. Cet. Ke-II. Jakarta : Akbarmedia, 2015.
- _____. *Bidayatul Mujtahid; Analis Fiqh Para Mujtahid*. Jilid 3. Jakarta, Pustaka Amani, 2007.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh al-Sunnah*. terj. Nor Hasanuddin. Cet. 1. Jakarta: Pena Pundi Aksara), 2006.
- _____. *Fiqh Sunnah*. Terj. Moh. Nabhan Husein. Jilid 12. Bandung: Al-Ma'arif, 1996.
- Sahrani, Sohari. dan Ru'fah Abdullah. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indah, 2011.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Univesitas Indonesia, 1984.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Cet. 35. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2004.
- Subgyo, Joko. *Metodologi Penelitian, Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 1994.
- Sudjana, Eggy. *Bayarlah Upahnya Sebelum Kering Keringatnya*. Jakarta: PPMI, 2000.

- Suhendi, Hendi. *Fiqh Mu'āmalah*. Cet. Ke-6. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika, 2011.
- Syafei, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2000.
- Syakir, Syaikh Ahmad. *Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir*. jilid 5. Jakarta: Dārus Sunnah, 2012.
- _____. *Mukhtashar Tafsir Ibnu Kastsir*. Jilid 3. Cet. II. Jakarta: Dārus Sunnah, 2014.
- Syarifuddin, Amir. *Garis-garis Besar Fiqh*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. edisi 2. Cet. III. Jakarta: Balai Pustaka, 1994.
- Tsafi, Muhammad Abduts Salam Abduts. *Musnad al- Imam Ahmad Ibnu Hanbal. Juz III*. Beirut: Dārul Kutub Al-Ilmiyah, tt.
- Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Cet. 1. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Jurnal

Ardianto, Jepi. dan Muhammad Ferdryansyah. “Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community”. *Jurnal Pekerjaan Sosial*. Vol. 1, No. 2.

Heryanti, Indri Fuji. “Dampak Keberadaan Warung Kopi terhadap Masyarakat yang Tinggal di Sekitar Kilometer II Desa Hilir Kantor Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak”. *Jurnal Sosiologi*. Volume 3 Nomor 3 Edisi September 2015.

Murtadho, Ali. “Menelaah Mudlarabah Sebagai Acuan Kerja Perbankan Islam”. *Al-Ahkam (Jurnal Pemikiran Hukum Islam)*. April 2012 Vol. 22 No. 1.

_____. “Model Aplikasi Fikih Muamalah Pada Formulasi *Hybrid Contract*”. *Al-ahkam (Jurnal Pemikiran Hukum Islam)*. Oktober 2013 Vol. 23 No. 2.

Rachmawati, Eka Nuraini. & Ab Mumin bin Ab Ghani. “Akad Jual Beli Dalam Perspektif Fikih Dan Praktiknya Di Pasar Modal Indonesia”. *Al-‘Adalah*. Vol. XII, No. 4, Desember 2015.

Samsuni. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Al Falah*. Vol. XVII No. 31 Tahun 2017.

Senda, Rizki Herdian. dan Suparno. “Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Surabaya”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2. No. 1. Maret 2017.

Regulasi

Peraturan Menteri Kesehatan No. 304/MENKES/PER/IV/1989 tentang Persyaratan Kesehatan Rumah Makan dan Restoran.

Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Standar Usaha Restoran.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Skripsi dan Tesis

Alamsyah, Fahmi Vidi. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”. *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015. tidak dipublikasikan.

Astuti, Ria. “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung

Sejahtera (BLS)”. *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018, tidak dipublikasikan.

Carlina, Lia Resti. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung)”. *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017. tidak dipublikasikan.

Putri, Rizky Puspita Cahyaning. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (Studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg)”. *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2020, tidak dipublikasikan.

Rafiuddin. “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”. *Skripsi*. Makasar: UIN Alauddin Makassar, 2017. tidak dipublikasikan.

Sabdantari. “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar)”. *Skripsi*. Surakarta: IAIN Surakarta, 2019. tidak dipublikasikan.

Wawancara dan Observasi

Hasil observasi menu makanan di Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada hari Minggu, pada 29 Agustus 2021.

Hasil observasi Penulis terhadap Kedai Burjo di Tembalang Kota Semarang.

Hasil wawancara dengan a'Ahonk, selaku karyawan Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

Hasil wawancara dengan a'Aji, selaku karyawan Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

Hasil wawancara dengan a'Burhan, selaku karyawan Kedai Burjo Bunda, pada 28 Agustus 2021.

Hasil wawancara dengan a'Ikhsan, selaku karyawan Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

Hasil wawancara dengan a'Roy, selaku karyawan Kedai Burjo Temon, pada 29 Agustus 2021.

Hasil wawancara dengan a'Surya, selaku karyawan Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

Hasil wawancara dengan a'Wawan, selaku karyawan Kedai Burjo Bunda, pada 28 Agustus 2021.

Hasil wawancara dengan Bapak Dadang, selaku pemilik Kedai Burjo Suka Mampir 2, pada 29 Agustus 2021.

Hasil wawancara dengan Ibu Lilis, selaku pemilik Kedai Burjo Temon, pada 29 Agustus 2021.

Hasil wawancara dengan Ibu Wiwis, selaku pemilik Kedai Burjo Bunda, pada 28 Agustus 2021.

Lain-lain

http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/lamanbahasa/petunjuk_praktis/551. Diakses pada tanggal 1 September 2021.

www.bkkbn.go.id. Diakses pada tanggal 1 September 2021

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Assalamualikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :
Pekerjaan/Jabatan :
Alamat :

Menerangkan bahwa:

Nama : Rifky Nur Arif
NIM : 1402036045
Prodi : Hukum Ekonomi Islam
(UIN Walisongo Semarang)

Benar telah mengadakan wawancara guna keperluan penyusunan skripsi dengan judul “PRESPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP SYSTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI KEDAI BURJO DI KEC.TEMBALANG SEMARANG”. Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Semarang,

(nama terang)

PEDOMAN WAWANCARA

A. PEMILIK KEDAI BURJO :

1. Bagaimana gambaran umum tentang Kedai Burjo?
2. Bagaimana sejarah berdirinya Kedai Burjo?
3. Ada berapa macam pekerjaan di Kedai Burjo?
4. Apa saja hak dan kewajiban para karyawan?
5. Bagaimana sistem pola kerja karyawan?
6. Bagaimana dalam hal pembagian jam kerja para karyawan?
7. Berapakah jumlah gaji yang diterima oleh karyawan tiap bulannya?
8. Adakah tunjangan-tunjangan lain atau bonus untuk para karyawan?
9. Fasilitas apa saja yang diperoleh karyawan?
10. Bagaimana sistem dalam perekrutan karyawan?
11. Bagaimana sistem penggajiannya?
12. Kendala apa saja yang didapati ketika sistem penggajian?

B. KARYAWAN KEDAI BURJO :

1. Apa pendidikan terakhir anda?
2. Sudah berapa lama anda bekerja di Kedai Burjo?

3. Bagaimana sistem pola kerja yang diterapkan?
4. Berapa jam anda kerja dalam satu hari?
5. Berapa hari anda kerja dalam satu minggu?
6. Apakah ada tunjangan yang anda terima?
7. Fasilitas apa saja yang anda peroleh di Kedai Burjo?
8. Berapakah jumlah gaji yang anda peroleh tiap bulanya?
9. Kapan anda menerima gaji bulanannya?
10. Cukupkah gaji yang anda terima untuk membiayai kehidupan anda?
11. Layakkah gaji yang anda terima?
12. Apakah kendala anda selama bekerja di Kedai Burjo?
13. Apakah anda betah bekerja di Kedai Burjo?