

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH
KARYAWAN (Studi kasus di Rumah Makan Godong Gedang
Ngaliyan Semarang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat
Guna memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Program Hukum Ekonomi Syariah



Disusun Oleh:

INAYAH INDAR PARAWANSA

1802036157

**HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks.
Hal : Naskah Skripsi
A.n. Sdri. Inayah Indar Parawansa

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Inayah Indar parawansa
Nim : 1802036157
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan)"

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Semarang, 13 April 2023
Pembimbing II

Drs. H. Sahidin, M.Si.
NIP. 196703211993031005

Muhamad Ichrom, M.S.I.
NIP. 198409162019031003

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

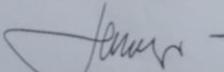
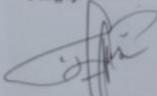
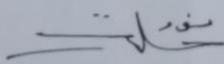
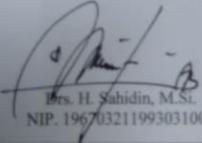
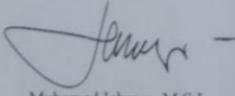
PENGESAHAN

Naskah Skripsi berikut ini :
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)
Penulis : Inayah Indar Parawansa
NIM : 1802036157

Telah dijadikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Peguji Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisogo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Hukum Ekonomi Syariah.

Semarang, 27 April 2023

DEWAN PENGUJI

<p>Ketua Sidang / Penguji</p>  <p>Mahdaniyal Hasanah, M.S.I. NIP. 198505272018012002</p>	<p>Sekretaris Sidang / Penguji</p>  <p>Muhamad Ichrom, M.S.I. NIP. 198409162019031003</p>
<p>Penguji Utama I</p>  <p>Lira Zohata, M.Si. NIP. 198602172019032010</p>	<p>Penguji Utama II</p>  <p>Tri Nurhayati, M.H. NIP. 198612152019032013</p>
<p>Pembimbing I</p>  <p>Drs. H. Sahidin, M.Si. NIP. 196703211993031005</p>	<p>Pembimbing II</p>  <p>Muhamad Ichrom, M.S.I. NIP. 198409162019031003</p>

MOTTO

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ عُمَرَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ

قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Dari Abdullah Bin Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW: “Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering”.

(H.R Ibnu Majah).

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Kepada Allah SWT. Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam selalu di haturkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua orang yang telah mendukung, mendoakan dan membantu skripsi ini. Penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Mukhdori, dan Ibu Taslikha. Terimakasih atas segala dukungan yang diberikan, baik dukungan moril maupun materi. Tidak lupa perjuangan, semua do'a dan jerih payah yang dicurahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menggapai cita-cita yang diinginkan. Semoga penulis dapat selalu memberikan yang terbaik untuk keduanya.
2. Najmi Ardiyanti Alzena dan Indriyani, adik dan tante serta mbah-mbahku yang selalu menghibur, mendoakan dan memberikan motivasi kepada penulis untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
3. My future husband mas Mukhamad Aziz Fikri yang selalu bersedia dijadikan tempat keluh kesah, penghibur, penyemangat, pereda emosi serta menerima mood swing penulis dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.

4. Untuk semua keluarga besar, terima kasih sudah memberikan semangat dan doa-doa tulus yang selalu mengiri perjalanan saya.
5. Sahabat-sahabat terdekatku, Dinda Hesti, Tri Novita Sari, Aushi Aulia Rahmah, Labibah Fadlila Diana, Adelia Dena serta teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat, motivasi dan pernah mengisi hari-hari serta membantu mengarahkan penulis untuk menyusun skripsi ini.
6. Untuk teman-teman seperjuangan HES angkatan 2018 dan khususnya HES D terima kasih telah memberikan kenang-kenangan indah yang selalu terkenang di hati.
7. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan penulis satu-persatu, yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini.

Untuk Almamater UIN Walisongo Semarang yang menjadi kebanggaan, terimakasih atas semua kenangan yang penulis dapat, terimakasih kampus hijauku.

DEKLARASI

DEKLARASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Inayah Indar Parawansa

Nim : 1802036157

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah dan Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 13 April 2023



METERAI
TEMPEL
558AFAJIX165127585

Inayah Indar Parawansa

NIM. 1802036157

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No.158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistic atau kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu yaitu sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus

Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ş	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zei (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Sh	Sa
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	أَي = ai	آي = ī
أ = u	أَوْ = au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

جميلة أمر

ditulis mar'atun jamilah Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/ Contoh:

فاطمة

ditulis fatimah

4. Syaddad (tasydid geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddad tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbana*

البرر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang(artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	Ditulis	<i>Asy-syamsu</i>
الرجل	Ditulis	<i>ar-rojulu</i>
السيدة	Ditulis	<i>As-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan

tanda sempang

Contoh:

القمر	Ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	Ditulis	<i>al-badi</i>
الجالل	Ditulis	<i>al-jalal</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan akan tetapi jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/'

Contoh:

امرت	Ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>Syai'un</i>

ABSTRAK

Salah satu bentuk hukum muamalah yang sering terjadi adalah adanya hubungan kerja. Dalam Islam hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja disebut *ijarah* yang berarti upah atau ganti atau imbalan dari suatu pekerjaan. Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para pihak yang mempekerjakan. Di rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang, dimana di dalam sistem pengupahannya tidak ada perjanjian kerja yang dijelaskan dengan detail yaitu karyawan yang bekerja pada rumah makan Godong Gedang tersebut tidak menerima upah penuh dikarenakan adanya pemotongan upah oleh pemilik rumah makan tanpa diberitahukan pada saat awal perjanjian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem upah karyawan di rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang? dan bagaimana tinjauan hukum Islam Terhadap sistem upah karyawan di rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang?

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian normatif empiris, yang dilakukan dengan menggali informasi di lapangan (*field reasearch*) yang mana dilakukan di lokasi objek penelitian sebagai upaya memperoleh sumber data yang digunakan yaitu data primer berupa hasil lapangan yaitu observasi, dokumentasi dan wawancara serta data pendukung yaitu data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif yang melalui metode yang bersifat deskriptif analisis.

Hasil dari penelitian ini adalah ditinjau dari proses pelaksanaan akad *ijarah* di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan terdapat poin yang tidak sesuai dengan hukum islam. Poin tersebut ialah tentang tidak adanya akad di awal kontrak bahwa akan terjadi pemotongan gaji jika tidak memenuhi target harian. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan syarat dan rukun akad *ijarah* yaitu kemanfaatan tidak jelas dan menyebabkan perselisihan serta tentang *sighat* (lafaz yang jelas) yang tidak dijelaskan pada awal perjanjian tentang adanya pemotongan upah.

Kata kunci: *Ijarah*, Pemotongan upah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur selalu kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga skripsi dengan judul Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Karyawan (studi kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang) dapat terselesaikan oleh penulis. Shalawat serta salam senantiasa kita curah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia serta yang kita nanti-nantikan syafaatnya di hari akhir nanti.

Skripsi yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan)”** disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjanya strata satu (S1) jurusan Hukum Ekonomi Syariah (HES) Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang. Dengan segala kerendahan hati penulis sampaikan bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan semangat dan dukungan baik dalam bentuk ide-ide maupun saran. Oleh karena itu penulis sampaikan banyak terimakasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. H. Sahidin, M.Si. dan Bapak Muhamad Ichrom, M.S.I selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing,

mendampingi maupun mengarahkan penulis selama menyusun skripsi ini.

2. Ibu Maria Anna Muryani, SH., MH., selaku wali dosen yang telah bersedia memberikan persetujuan awal terhadap proposal skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
4. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang, Bapak Dr. H. Mohammad Arja Imroni, M.Ag., selaku penanggung jawab di lingkungan Fakultas Syari'ah dan Hukum.
5. Bapak Supangat, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah yang telah memberikan persetujuan awal terhadap proposal skripsi ini.
6. Para dosen, pegawai administrasi, karyawan dan seluruh civitas akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang yang karena peran dan keberadaan meraka studi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang yang telah berbagi ilmu dan pengalaman, serta membantu dalam proses perkuliahan maupun proses administrasi, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat. Aamiin.
8. Para Narasumber yang telah membantu maupun mendukung selama melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Mukhdori dan Ibu Taslikha. Kedua orangtua yang sangat saya sayangi dan cintai serta segenap keluarga, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, perhatian, inspirasi,

semangat, serta dukungan kepada penulis dengan harapan supaya penulis kelak menjadi orang yang sukses.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu dan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan orang lain, serta dapat menjadi referensi ilmu kedepannya.

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
DEKLARASI.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN	viii
ABSTRAK.....	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Telaah Pustaka	8
F. Metode Penelitian	15
G. Sistematika Penulisan	23
BAB II IJARAH	24
A. Pengertian <i>Ijarah</i>	24
B. Dasar Hukum <i>Ijarah</i>	28
C. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i>	33
D. Macam-Macam Upah Mengupah	39
E. Hak dan Kewajiban.....	41
F. Sistem Pembayaran Upah	43
G. Pembatalan dan Berakhirnya upah.....	47

BAB III GAMBARAN UMUM SISTEM UPAH KARYAWAN DI RUMAH MAKAN GODONG GEDANG NGALIYAN SEMARANG.....	50
A. Gambaran Umum.....	50
B. Praktik Pengupahan Karyawan Di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang.....	55
BAB IV TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH KARYAWAN DI RUMAH MAKAN GODONG GEDANG NGALIYAN.....	64
A. Praktik Upah Karyawan Di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan.....	64
B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan Di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan	68
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Keaslian Penelitian.....	12
Tabel 3.1 Daftar Karyawan Rumah Makan Godong Gedang.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Menu Rumah Makan Godong Gedang.....	52
Gambar 3.2 Lokasi Rumah Makan Godong Gedang.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan sosial yang paling dominan dalam kehidupan manusia adalah hubungan ekonomi. Karena untuk memudahkan pemenuhan segala kebutuhan hidupnya, manusia memerlukan bantuan orang lain, terutama dalam hal kehidupan modern dimana kehidupan manusia sudah mengarah pada spesialisasi profesi dan produksi. Dalam hubungan ekonomi kegiatan tukar menukar terjadi dalam sebuah proses yang dinamakan transaksi. Secara hukum transaksi adalah bagian dari kesepakatan perjanjian, sedangkan perjanjian bagian dari perikatan.¹

Perkembangan jenis dan bentuk muamalah yang dilaksanakan oleh manusia sejak dahulu sampai sekarang sejalan dengan perkembangan kebutuhan dan pengetahuan manusia itu sendiri. Atas dasar itu, dijumpai dalam berbagai jenis suku bangsa dan bentuk muamalah yang beragam, yang esensinya adalah saling melakukan transaksi sosial dalam upaya memenuhi kebutuhan masing-masing.²

Adapun salah satu bentuk hukum muamalah yang sering terjadi adalah adanya hubungan kerja. Seiring dengan terciptanya hubungan kerja antar pemberi kerja dan pekerja

¹ Muhammad dan Alimin, *Etika dan Perlindungan Konsumen Dalam Ekonomi Islam* (Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta, 2004), hal 153.

² Abdul Aziz dan Maryah Ulfah, *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 5

menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi. Diantara hak yang harus diterima oleh pemberi kerja adalah memperoleh hasil kerja dari pekerja yang baik, sedangkan kewajiban yang harus dipenuhinya adalah memberi upah kepada para pekerja, dalam Islam hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja disebut dengan *ijarah*.³

Salah satu kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah *ijarah*. Menurut bahasa, *ijarah* berarti upah atau ganti atau imbalan. Karena itu, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas. Kalau sekiranya kitab-kitab Fiqh selalu menerjemahkan kata *ijarah* dengan sewa-menyewa, maka hal tersebut tidak selamanya diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti yang luas.⁴

Menurut istilah, *ijarah* adalah kontrak atas jasa atau manfaat yang memiliki nilai ekonomis, diketahui, legal, diserahkan terimakan kepada orang lain, dengan menggunakan upah yang diketahui.⁵ Sehingga untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu dan upah

³ Muhammad, Etika Bisnis Islami (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), hal 166.

⁴ Helmi Karim, Fiqh Muamalah (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hal 29

⁵ Tim Laskar Pelangi, Metodologi Fiqh Muamalah (Kediri: Lirboyo Press, 2013), hal 278

harus dijelaskan. Sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur adalah *fasad* (rusak).⁶

Selain itu, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan istilah lain dapat pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.⁷

Karyawan dan yang dipekerjakan dalam perusahaan, mereka adalah partner. Tidak boleh terjadi pertentangan kepentingan pemilik dan pekerja, sebab mereka saling membantu dalam menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat banyak. Oleh sebab itu, pemilik harus memberi upah yang layak bagi pekerjanya.⁸

Pada saat perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan yang merugikan. Tindakan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh.

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakannya dan masing-

⁶ Taquuddin An- Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2008), hal 84

⁷ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hal 29

⁸ Buchari Alma Dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal 99

masing tidak akan dirugikan. Sehingga terciptalah suatu keadilan diantara mereka.⁹ Allah SWT berfirman:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ
بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (QS. Al-Jaatsiyah: 22)*¹⁰

Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka, hal itu dianggap ketidakadilan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.¹¹

Rasulullah mendorong para pemilik untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah bersabda:

⁹ Vikha Vardha Aulia, *Praktik Pengupahan Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i*, Skripsi (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016), hal 3

¹⁰ Editor Qur'an Kemenag, "Surat Al- Jaatsiyah ayat 22", <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/45?from=1&to=37> (diakses pada 20 April 2023, pukul 21.28.)

¹¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II* (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal 363

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ عُمَرَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: *Dari Abdullah Bin Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW: “Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering”.* (H.R Ibnu Majah).¹²

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, demikian, umat Islam diberi kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah yang sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.¹³

Berdasarkan pengamatan penulis, dalam praktiknya masih ada saja permasalahan yang dialami antara karyawan maupun dalam sistem kerja dan pengupahannya. Salah satunya di rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang, dimana di dalam sistem pengupahannya tidak ada perjanjian kerja yang dijelaskan dengan detail yang akhirnya menimbulkan kesenjangan diantara karyawan maupun pemilik rumah makan. Beberapa hal yang menimbulkan kesenjangan dalam sistem pengupahan di rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang, diantaranya yaitu karyawan yang bekerja pada rumah

¹² Muhammad Abduh Tuasikal, “Bayarkan upah sebelum kering keringatnya”, <https://rumaysho.com/author/admin-2> (diakses pada 17 Februari 2023, pukul 09.14)

¹³ Ahmad Ibahim Abu Sinn, *Manajemen Syari’ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal 113

makan Godong Gedang tersebut tidak menerima upah penuh dikarenakan adanya pemotongan upah oleh pemilik rumah makan tanpa diberitahukan sebelumnya saat perjanjian, kemudian tidak ada kesepakatan tertulis maupun lisan mengenai pemotongan upah ketika rumah makan tidak mencapai target penjualan, serta karyawan tidak mendapatkan bonus upah yang seharusnya didapatkan ketika melebihi target penjualan.

Masih adanya unsur ketidakjelasan sehingga belum terciptanya nilai keadilan dalam pemberian upah karyawan. Dimana masalah yang kerap kali dihadapi pekerja yaitu terkait sistem upah yang di berikan oleh pemilik rumah makan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji masalah penelitian tentang *“Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Karyawan (studi kasus di Rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)”*

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem upah karyawan di rumah makan godong gedang Ngaliyan Semarang?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam Terhadap sistem upah karyawan di rumah makan godong gedang Ngaliyan Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dengan judul *“Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Karyawan (studi kasus di Rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)”*:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem upah karyawan di rumah makan godong gedang Ngaliyan Semarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam Terhadap sistem upah karyawan di rumah makan godong gedang Ngaliyan Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoris

Manfaat teoritis adalah bagian penulisan yang berisi terkait kegunaan dalam pengembangan sistem ilmu pengetahuan yang diminati oleh setiap penelitian. Sehingga hal ini biasanya merujuk pada landasan teori yang digunakan.¹⁴

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang cukup signifikan dalam khazanah ilmu pengetahuan pada umumnya serta khususnya pada dunia akademik dan studi keislaman.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah penjelasan terkait dengan nilai kegunaan yang berguna untuk memecahkan masalah dalam beragam keperluan masyarakat di kehidupan sehari-hari.¹⁵

¹⁴ Voni Wijayanti, “*Manfaat Teoritis dan Praktis dalam Suatu Penelitian*”, <https://www.pinhome.id/blog/manfaat-teoritis-dan-praktis/> (diakses pada 01 Februari 2023, pukul 22.40)

¹⁵ Voni Wijayanti, “*Manfaat Teoritis dan Praktis dalam Suatu Penelitian*”, <https://www.pinhome.id/blog/manfaat-teoritis-dan-praktis/> (diakses pada 01 Februari 2023, pukul 22.47)

Secara praktis, Kajian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat dipergunakan dengan semestinya serta menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka ini ditulis untuk menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian tentang sitsem upah untuk karyawan tentunya sangat banyak namun penulis menggunakan ini sebagai dasar pijakan untuk melakukan penelitian dan untuk menghindari plagiarisme atau pengulangan karena penelitian ini sebuah penelitian murni. Maka dari itu diperlukannya penjelasan mengenai topik penelitian yang peneliti teliti berkaitan dengan penelitian yang dahulu adalah:

Skripsi Tahun 2013 yang ditulis Bayu Aji Santoso Jurusan Muamalah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian di G’bol Coffe Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian adalah penitikberatan pada sistem penggajian karyawan meskipun akad yang digunakan menggunakan lisan, namun semua rukun dan syaratnya telah terpenuhi. Dalam akad tersebut jelas mengenai sistem kerja, jangka waktu, besar upah yang akan di terima pekerja, dan tata cara pembayarannya.¹⁶ Perbedaan dengan skripsi ini adalah akad yang digunakan menggunakan

¹⁶ Bayu Aji Santoso, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian di G’bol Coffe”, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2013)

lisan jelas mengenai sistem kerja, jangka waktu, besaran upah dan tata cara pembayarannya, sedangkan dalam skripsi ini pada sistem pengupahannya tidak ada akad atau perjanjian yang dijelaskan dengan detail mengenai adanya pemotongan upah karyawan.

Skripsi Tahun 2017 yang ditulis Elin Rahmawati Jurusan Muamalah IAIN Ponorogo yang berjudul “Tinjauan Fiqh *Ijarah* Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Dan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo.” Dengan hasil penelitian adalah menurut fiqh *ijarah* akad yang terjadi di rumah makan bu Lis telah sesuai dengan hukum Islam karena maksud dari upah yang harus diketahui di sini bukanlah disebutkan nominalnya namun di sini karyawan umumnya telah mengetahui upah yang akan diterima baik dari karyawan yang telah bekerja di tempat tersebut maupun dari pihak lain. Sistem pengupahan karyawan di rumah makan bu Lis tidak sesuai dengan fiqh *ijarah*, karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada karyawan dalam memberikan upah. Dan penerapan ganti rugi pembukuan keuangan pendapatan belum sesuai dengan fiqh *ijarah* pendapatan belum sesuai dengan fiqh.¹⁷ Perbedaan dengan skripsi ini adalah adanya penerapan ganti rugi pembukuan keuangan pendapatan, sedangkan dalam skripsi ini pada sistem pengupahannya tidak ada akad atau

¹⁷ Elin Rahmawati, “Tinjauan Fiqh *Ijarah* Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Dan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo”, (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2015)

perjanjian yang dijelaskan dengan detail mengenai adanya pemotongan upah karyawan.

Skripsi Tahun 2018 yang ditulis Wahyu Nely Gayatri Jurusan Hukum Ekonomi Syariah UIN Walisongo Semarang yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan pada Pemeliharaan Sapi di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal.” Dengan hasil penelitian adalah praktik pengupahan pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan Kabupaen Kendal. Dalam pelaksanaan yang terjadi, buruh tidak dibayar dengan apa yang telah disepakati di awal akad.¹⁸ Perbedaan dengan skripsi ini adalah buruh tidak dibayar dengan apa yang telah disepakati diawal akad, sedangkan dalam skripsi ini pada sistem pengupahannya tidak ada akad atau perjanjian yang dijelaskan dengan detail mengenai adanya pemotongan upah karyawan.

Binti Masroka 2016 dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan Fiqh *Ijarah* Terhadap Praktik Pengupahan Upah Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun” membahas tentang tinjauan fiqh *Ijarah* terhadap keragaman bentuk pekerjaan buruh tani di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun dan tinjauan fiqh *Ijarah* terhadap mekanisme pengupahan buruh tani di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Kesimpulan penelitian tersebut adalah bahwa telah sesuai dengan fiqh *ijarah* dan sistem pengupahannya pada pekerjaan

¹⁸ Wahyu Nely Gayatri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan pada Pemeliharaan Sapi di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal”, (Skripsi, UIN Walisongo Semarang: 2018)

menanam padi diberikan pada saat panen dalam bentuk padi sesuai dengan perolehan hasil panen yang dilakukan oleh buruh tani. Pengukuran tersebut termasuk model tradisional yang masih digunakan oleh masyarakat Desa Teguhan. Hal tersebut tidak menjadi masalah karena jelas satuannya.¹⁹ Perbedaan dengan skripsi ini adalah sistem pengupahannya pada pekerjaan menanam padi diberikan pada saat panen dalam bentuk padi sesuai dengan perolehan hasil panen yang dilakukan oleh buruh tani, sedangkan dalam skripsi ini pada sistem pengupahannya tidak ada akad atau perjanjian yang dijelaskan dengan detail mengenai adanya pemotongan upah karyawan.

Nidaul Wahidah (2015) “Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Jagal Qurban Dengan Kulit Hewan Qurban Di Desa Jrebeng Kidul Kecamatan Wonoasih Kabupaten Probolinggo”. Skripsi ini menjelaskan bahwa ketika terjadi penyembelihan hewan qurban, penyembelih atau (jagal) langsung memintah kulit hewan yang di sembelih untuk dijadikan sebagai upah dalam penyembelihan hewan qurban, pada dasarnya pemberian upah terhadap (jagal) penyembelih telah dilarang dalam teori hukum islam, akan tetapi dalam praktik yang sering terjadi di desa jrebeng kidul kecamatan wonoasih.²⁰ Perbedaan dengan skripsi ini adalah

¹⁹ Binti Masroka, “Tinjauan Fiqh *Ijarah* Terhadap Praktik Pengupahan Upah Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun”, (Skripsi, STAIN, Ponorogo, 2016)

²⁰ Nidaul Wahidah, “Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Jagal Qurban Dengan Kulit Hewan Qurban Di Desa Jrebeng Kidul Kecamatan

penyembelih atau (jagal) langsung memintah kulit hewan yang di sembelih untuk dijadikan sebagai upah dalam penyembelihan hewan qurban, yang pada dasarnya pemberian upah terhadap (jagal) penyembelih telah dilarang dalam teori hukum islam, sedangkan dalam skripsi ini pada sistem pengupahannya tidak ada akad atau perjanjian yang dijelaskan dengan detail mengenai adanya pemotongan upah karyawan.

Tabel 1.1
Tabel Keaslian Penelitian

No	Judul Karya Tulis	Penulis	Kesimpulan	Perbedaan dengan Skripsi Penulis
1.	“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian di G’bol Coffe Yogyakarta”	Bayu Aji Santoso	Akad yang digunakan jelas mengenai sistem kerja, jangka waktu, besaran upah, dan tata cara pembayarannya	Penulis membahas tentang akad yang tidak dijelaskan mengenai adanya pemotongan upah karyawan
2.	“Tinjauan	Elin	Adanya	Peneliti

Wonoasih Kabupaten Probolinggo”, (Skripsi, UIN sunan ampel, Surabaya, 2015)

	Fiqh <i>Ijarah</i> Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Dan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo”	Rahmawati	penerapan ganti rugi pembukuan keuangan pendapatan yang menimbulkan ketidakdilan dalam pengupahan	meninjau sistem pengupahan yang tidak ada akad yg dijelaskan mengenai pemotongan upah karyawan
3.	“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan pada Pemeliharaan Sapi di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal.”	Wahyu Nely Gayatri	Adanya kesepakatan pada awal akad namun tidak sesuai dengan yang telah disepakati	Penulis membahas tentang akad yang tidak dijelaskan mengenai adanya pemotongan upah karyawan
4.	“Tinjauan Fiqh <i>Ijarah</i> Terhadap Praktik	Binti Masrokah	Pengupahan dalam skripsi ini pada saat panen dalam	Peneliti meneliti ditinjau dari akad yang

	Pengupahan Upah Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun”		bentuk padi sesuai perolehan hasil panen oleh buruh tani	tidak dijelaskan mengenai adanya pemotongan upah karyawan
5.	“Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Jagal Qurban Dengan Kulit Hewan Qurban Di Desa Jrebeng Kidul Kecamatan Wonoasih Kabupaten Probolinggo”	Nidaul Wahidah	Jagal atau penyembelih qurban mendapatkan kulit hewan qurban yang telah disembelih sebagai upah	Penulis membahas tentang akad yang tidak dijelaskan mengenai adanya pemotongan upah karyawan

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa penelitian-penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh

penulis, permasalahan yang penulis angkat tidak sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif empiris, yang akan dilakukan peneliti yaitu menggali informasi di lapangan (*field reasearch*). Penelitian hukum empiris sendiri merupakan metode yang meninjau fungsi hukum atau aturan dalam penerapannya di ruang lingkup masyarakat.²¹ Sehingga dapat diketahui apakah realisasi dari ketentuan-ketentuan hukum telah dijalankan dengan baik atau tidak.

Penelitian akan dilakukan di rumah makan Godong gedang Ngaliyan Semarang yaitu lokasi objek penelitian ini sebagai upaya memperoleh data primer. Secara prosedural operasional riset, peneliti akan berada langsung pada sumber data, untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Dengan kata lain peneliti turun dan berada di lapangan, atau langsung berada di lingkungan yang mengalami masalah atau yang akan diperbaiki/disempurnakan. Karena menggunakan jenis penelitian lapangan maka sudah bisa dipastikan bahwa penelitian ini dilakukan di lapangan dan berorientasi pada fenomena atau gejala yang ada di lapangan.

²¹ Peter Mahmudi Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Preneda, 2010), hal 35

2. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan, penulis akan menjawabnya menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis digunakan karena dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum tertulis maupun tidak tertulis serta bahan hukum primer maupun sekunder sehingga dalam penelitian ini hukum dilihat sebagai norma atau aturan (*das sollen*).²² Pendekatan empiris digunakan untuk melihat hukum sebagai kenyataan sosial dan kultural (*das sein*) sebab itu penulis menggunakan data primer. Pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis permasalahan yang telah diangkat, dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang ada untuk menganalisis permasalahan berdasarkan ketentuan normatif.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi dimaksud untuk mempermudah dan memperjelas objek yang menjadi sasaran penelitian.

Penelitian ini berlokasi di rumah makan Godong Gedang yang beralamat di Jl. Pengilon II No.124, RT.04/RW.02, Bringin, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Lokasi penelitian ini dipilih berdasarkan

²² Ronny Hanitijo Soemitro, "*Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*", (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hal 20

pertimbangan bahwa di lokasi tersebut memiliki banyak potensi yang dapat dikembangkan kedepannya.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum kita sebut sebagai narasumber.²³ Adapun sumber data primer penelitian ini adalah langsung kepada pihak karyawan di rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data tambahan yang dapat berupa dokumen, baik dalam bentuk tulisan maupun foto atau data yang yang diperoleh melalui bahan kepustakaan²⁴.

Adapun bentuk data sekunder dalam bentuk tertulis seperti buku, majalah, ilmiah, arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi. Adapun sumber data sekunder yang peneliti gunakan adalah literatur artikel, buku-buku, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan dan catatan tertulis adalah sumber data tambahan.

c. Bahan Hukum

²³ Jonathan Sarwono, "*Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 37.

²⁴ Jusuf Soewadji, "*Pengantar Metodologi Penelitian*", (Jakarta: Kencana, 2014), hal 146

Dalam penelitian hukum terdapat tiga bahan hukum yang dapat dipergunakan yaitu:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang memiliki otoritas atau bersifat autoritatif yang merupakan hasil kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang bewenang.²⁵ Penulis menggunakan bahan hukum berupa Fatwa DSN-MUI NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang *ijarah*.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang berisi asas hukum, pandangan ahli hukum dan hasil penelitian hukum. Dalam penulisan ini menggunakan buku-buku yang memiliki pembahasan sesuai dengan permasalahan, hasil penelitian yang terkait, jurnal-jurnal dan literatur yang terkait, dan pendapat para ahli hukum.²⁶
- 3) Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang, mencakup: Bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder, seperti: Kamus dan Ensiklopedia.²⁷

5. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk memperoleh bukti-bukti yang nyata dan benar, yang

²⁵ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar,2010), hal 157

²⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar,2010), hal 157- 158

²⁷ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar,2010), hal 158

kemudian dapat digunakan untuk analisis data.²⁸ Berdasarkan analisis tersebut kemungkinan didapatkan suatu jawaban yang meyakinkan dan terpercaya atas pertanyaan-pertanyaan riset yang dipunyai. Terlepas dari bidang studi apapun atau jenis data yang dikumpulkan (kualitatif / kuantitatif), pengumpulan data yang akurat adalah suatu hal terpenting untuk menjaga integritas dari hasil riset.²⁹ Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Pengumpulan data yang akan dilakukan pertamanya adalah melalui pengamatan (observasi). Objek yang akan diamati adalah informan atau responden³⁰.

Observasi yang dilakukan pada peneliti ini digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang sesungguhnya dari interview terhadap pemilik dan karyawan di rumah makan rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang.

b. Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan telah dilakukan terhadap orang-orang yang mengetahui persis permasalahan yang diteliti sehingga tidak cenderung

²⁸ Abuzar Asra dkk. Metode Penelitian Survei, (Bogor: In Media, 2014), hal 97

²⁹ Abuzar Asra dkk. Metode Penelitian Survei, (Bogor: In Media, 2014), hal 98

³⁰ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007)

menyampaikan informasi kemasannya sendiri. Dimana percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yaitu yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan³¹.

Wawancara ini termasuk dalam kategori interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas karena informan memiliki tujuan memperoleh informasi yang mendalam tentang pemikiran, perasaan, perilaku, sikap, dan keyakinan, informan. Peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.³²

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Dokumen itu dapat berbentuk teks tertulis, *artefacts*, gambar, maupun foto³³. Jadi dokumentasi merupakan proses pengumpulan data atau proses pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

³¹ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT.Remaja, 2015) hal 35

³² Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal 186.

³³ Yusuf , A. Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Edisi Pertama (Jakarta: kencana, 2014), hal 329

6. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh sehingga dapat dipahami dengan mudah dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain³⁴.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan, melukiskan, atau memaparkan keadaan suatu objek yang diteliti secara apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi pada saat penelitian dilakukan.³⁵

Tiga alur kegiatan secara bersamaan dalam menganalisis data yaitu mereduksi data, menyajikan data dan tahap kesimpulan.

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan kegiatan merangkul, memilih hal pokok, memfokuskan data pada hal penting, dan mencari tema serta polanya.³⁶ Data yang telah penulis reduksi akan memberikan gambaran lebih jelas terkait permasalahan yang penulis teliti, sehingga dapat membantu penulis menjawab rumusan masalah terkait.

³⁴ Muhammad Nadzir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal 241

³⁵ Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Banung: Alfabeta, 2015), hal 59

³⁶ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2014) hal. 8

Hasil wawancara yang didapatkan penulis dengan informan di rangkum dan di catat secara teliti lalu data tersebut di rampingkan dengan memilih yang pentingnya saja dan membuang data yang tidak terpakai.

b. Penyajian data

Penyajian data berupa kumpulan informasi yang telah tersusun dari hasil reduksi data yang bertujuan untuk menarik kesimpulan atas permasalahan di dalam penelitian. Penyajian data dapat meningkatkan pemahaman penulis terkait permasalahan yang diteliti dan sebagai acuan untuk mengambil tindakan yang diurakan dengan jelas berdasarkan sajian data dan pemahaman penulis.³⁷

Penyajian data bertujuan untuk melanjutkan reduksi data yang di dapatkan dari wawancara langsung dengan informan kemudian dianalisis dengan cara mendetail.

c. Tahap kesimpulan

Setelah melalui reduksi dan penyajian data yang penulis lakukan berurutan maka tahap akhirnya adalah pengambilan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dapat menjawab fokus penelitian berdasarkan analisis data disebut sebagai hasil penelitian.³⁸

³⁷ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2014) hal. 8

³⁸ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2014), hal. 8

G. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika pembahasan skripsi ini meliputi lima bab, antara lain secara globalnya sebagai berikut:

BAB I: Menguraikan tentang pendahuluan, yang memberi gambaran secara umum dengan memuat pola dasar penulisan skripsi ini, yaitu meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, telaah pustaka, telaah teori, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Pengertian *ijarah*, dasar hukum *ijarah*, rukun dan syarat *ijarah*, macam-macam *ijarah*, hak dan kewajiban para pihak, dan pembatalan dan berakhirnya *ijarah*.

BAB III: Dalam bab ini penulis menjelaskan bagaimana gambaran umum sistem upah karyawan yang terjadi di rumah makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang.

BAB IV: Bab ini membahas tentang tinjauan hukum Islam terhadap sistem upah karyawan di rumah makan Godong Gedang.

BAB V: Penutup, dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

IJARAH

A. Pengertian Ijarah

Kata *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *iwadh* ganti dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan³⁹. Menurut pengertian *syara'*, *Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.⁴⁰ Sedangkan dalam konteks KUHPerdara *al-ijarah* atau *ujrah* disebut sebagai sewa-menyewa. Sewa-menyewa adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk memberikan kepada pihak lainnya kenikmatan dari suatu barang, selama waktu tertentu dan dengan pembayaran sejumlah harga yang besarnya sesuai dengan kesepakatan. Dengan demikian unsur essensial dari sewa menyewa sebagaimana yang diatur dalam KUHPerdara adalah kenikmatan/ manfaat, uang sewa dan jangka waktu.

Secara istilah *ijarah* adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Untuk definisi ini digunakan *ajr*, *ujrah* dan *ijarah*.⁴¹ Sedangkan dalam

³⁹ Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1997), hal 29

⁴⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*. Terj.Moh. Nabhan Husein Jiilid 12 (Bandung: Al-Ma'arif, 1996), hal 15

⁴¹ A. Riawan Amin, *Buku Pintar Transaksi Syari'ah* (Jakarta Selatan: PT. Mizan Publika, 2010), hal 145

Ensiklopedia Muslim *ijarah* diartikan sebagai akad terhadap manfaat untuk masa tertentu dengan harga tertentu.⁴²

Pengertian upah dalam kamus Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagaimana pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.⁴³

Pengertian upah adalah sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan atau jasanya sesuai perjanjian. Maksudnya adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang semuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau ruang lingkungannya mencakup pada kesejahteraan karyawan.⁴⁴

Dalam Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada pemilik sementara bagi pihak pemilik sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah karyawan.

Dalam uraian-uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *ijarah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, pekerja atau pelayanan yang telah dilakukannya.

⁴² Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), hal 70

⁴³ Editor kbbsi.web, "Upah", <https://kbbsi.web.id/upah>, (diakses pada 23 Februari 2023, pukul 09.29)

⁴⁴ Al- Faruz Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 1989), hal 361.

Pemberian upah itu hendaknya berdasarkan akad perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan pemilik 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 yang utama bagi pemilik adalah membayar upah karyawannya.

Penetapan upah bagi karyawan harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan islam tentang hak karyawan dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri.

Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar dan layak. Dalam hal ini dikarenakan adanya perbedaan tuntutan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.⁴⁵

Para ulama dan fatwa DSN MUI mendefinisikan beberapa pendapat tentang *ijarah*, antara lain:⁴⁶

1. Menurut Imam Hanafi *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan

⁴⁵ G. Kartasaputra, *Hukum Perburuan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994), hal 94

⁴⁶ M. Ali Hasin, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal 227

2. Menurut Imam Syafi'i *ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang diketahui dan sengaja, yang diterima sebagai pengganti dan kelebihan dengan penggantian yang diketahui dengan jelas.
3. Menurut Imam Malik dan Imam Hambali *ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang mubah dan dikenal, dengan waktu yang diketahui (jelas) dan dengan penggantian yang jelas pula.
4. Menurut Sayyid Sabiq *ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian
5. Menurut Idris Ahmad mengatakan bahwa *ijarah* adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.
6. Menurut Fatwa DSN MUI No.09/DSN- MUI/IV/2000, *ujrah* atau *ijarah* adalah: “akad pemindahan hak guna pakai (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *ijarah* dalam bentuk upah mengupah adalah pengambilan manfaat tenaga ataupun kekuatan seseorang dengan memberikan imbalan sesuai dengan syarat-syarat yang disepakati kedua belah pihak. Upah-mengupah merupakan mu'amalah yang telah disyariatkan dalam Islam, hukum asalnya adalah boleh atau mubah bila dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Islam. Bolehnya

hukum *ijarah* berdasarkan pada ayat-ayat al-Qur'an dan al-Hadits.⁴⁷

B. Dasar Hukum *Ijarah*

Pada penjelasan diatas mengenai *ijarah* telah dijelaskan, oleh karena itu yang dijadikan landasan hukum. Dasar yang memperbolehkan upah terdapat di dalam al-Qur'an dan Hadits yaitu:

1. Al-Qur'an Surat Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S. Al-Qashas: 26)⁴⁸

Ayat di atas menjelaskan bahwa *ijarah* telah disyariatkan oleh Islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang untuk bekerja dan memberikan imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan

⁴⁷ Yazid Affandi, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hal 179.

⁴⁸ Editor Qur'an Kemenag, “Surat Al- Qashas ayat 26”, <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=26&to=88>, (diakses pada 20 April 2023, pukul 21.38)

waktu dan manfaat yang dapat diterima oleh ayah tersebut.

2. Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ
تَذَكَّرُونَ

Artinya: “*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.*” (Q.S. An Nahl: 90)⁴⁹

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT menyuruh hambanya untuk berlaku adil, yaitu bersikap tengah-tengah dan seimbang, serta dianjurkan berbuat baik.

3. Al-Qur'an Surat Al-Imran ayat 57:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا الصَّالِحِينَ فَيُوفِّيهِمْ أَجْرَهُمْ وَاللَّهُ
لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya: “*dan adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka dia akan memberikan pahala kepada mereka dengan sempurna. Dan*

⁴⁹ Editor Qur'an Kemenag, “Surat An- Nahl ayat 90”, <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=26&to=88>, (diakses pada 20 April 2023, pukul 21.38)

Allah tidak menyukai orang zalim.” (Q.S. Al-Imran: 57)⁵⁰

Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang disyaratkan Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Imran ayat 57 bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

4. As-sunnah

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

(رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari Ibnu Umar RA, berkata bahwa Rasulullah SAW telah bersabda: “Berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatnya kering.” (Riwayat Ibnu Majah)⁵¹*

Hadits ini menjelaskan bahwa membayar gaji atau upah kepada seseorang harus dilakukan setelah pekerjaannya selesai dan tidak diperbolehkan ditunda-tunda sehingga dapat mendapatkan keadilan masing-masing dalam kerjasama. Penundaan pembayaran tersebut seperti orang yang menunda pembayaran

⁵⁰ Editor Qur'an Kemenag, "Surat Al- Imran ayat 57", <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=26&to=88>, (diakses pada 20 April 2023, pukul 21.38)

⁵¹ Ash Shari' Ani, *Subulussalam* (Surabaya: Al-Ikhlash, 1995), hal 293

utanganya yang juga termasuk kezaliman yang harus dihindari. Apalagi orang yang tidak mau membayar upah dilarang oleh orang yang telah dimintai jasanya. Menunda membayar upah dilarang oleh Rasulullah SAW dan orang yang tidak mau membayar upah kepada orang yang telah bekerja kepadanya sangat dimurkai oleh Allah SWT.

5. Ijma

Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat, keberadaan upah bergantung pada adanya akad.⁵²

Sedangkan Menurut Ulama Hanafiyah dan Malikiyah, upah dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, tetapi diberikan sedikit demi sedikit bergantung pada kebutuhan aqid. Hanafiyah dan Malikiyah juga berpendapat, kewajiban upah di dasarkan pada tiga perkara⁵³:

- a. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad.
- b. Mempercepat tanpa adanya syarat.
- c. Dengan membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit.

Jika dua orang yang akad bersepakat untuk mengakhiri upah, hal itu dibolehkan.

Beberapa konsep tentang upah yang dikemukakan oleh para ahli ekonomi Islam antara lain adalah:

1. Ibnu Taimiyah

⁵² Rachmat Syafe'i. *Fiqih Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia 2001),hal 132

⁵³ *Ibid*, hal 133

Ia mengemukakan konsep tentang *ujrah al-Mitsl* (upah yang setara). Menurut Ibnu Taimiyah sebagaimana dikutip oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan pada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan tidak wajar, misalnya pekerja menuntut upah yang terlalu tinggi, sehingga merugikan pemilik usaha atau pemilik usaha memberikan upah yang secara sewenang-wenang, maka pemerintah berhak untuk menetapkan upah (intervensi). Hal tersebut bermaksud untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, yakni sama-sama menerima ketetapan yang ada.⁵⁴

2. Ibnu khaldun berpendapat kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja itu sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerja.⁵⁵
6. Fatwa DSN-MUI NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang *ijarah*.

Upah merupakan salah satu hak normatif karyawan. Upah yang diterima oleh karyawan merupakan bentuk prestasi dari pengusaha ketika karyawan itu sendiri telah memberikan prestasi pula kepada pengusaha yakni suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

⁵⁴ M.Suhaeri Al-Faqih, *Cara Upah Dalam Perspektif Hadits*, (Skripsi S1 Jurusan Tafsir Hadits Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta :2008).

⁵⁵ *Ibid*

Fatwa DSN-MUI NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang *ijarah* menegaskan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Tujuan adanya peraturan tentang upah dan pengupahan karyawan adalah untuk melindungi karyawan dari kesewenang-wenangan pemilik usaha dalam pemberian upah. Setiap karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Karyawan menerima upah dari pemberi kerja secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak.

C. Rukun dan Syarat *Ijarah*

1. Rukun *Ijarah*

Pada akad *ijarah* diperlukan adanya rukun dan syarat, keduanya harus terpenuhi sebab dapat menentukan apakah akad itu bisa dianggap sah atau tidak. Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.⁵⁶

Menurut ahli hukum mazhab Hanafi rukun sewa menyewa ada dua yaitu *ijab* dan *qabul* saja tidak

⁵⁶ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syaria: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal 117

mungkin ada akad tanpa adanya objek akad. Yang dimaksud rukun adalah apa-apa yang termasuk dalam hakekat, dan hakekat sewa menyewa adalah sifat-sifat yang tentang tergantung padanya, seperti pelaku akad dan objek akad. Maka ia termasuk syarat untuk terealisasinya hakekat sewa menyewa.⁵⁷

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* ada (4) empat yaitu:

- a. *A'qid* (orang yang berakal) yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan menyewakan disebut *mu'ajir* sedangkan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu disebut *musta'jir*.⁵⁸
- b. *Sighat* yaitu pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *Shighat* akad (*sighatul 'aqad*) terdiri dari *ijab* dan *qabul* dapat melalui ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dengan diam-diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan *ijab* dan *qabul* pada jual beli hanya saja dalam *ujrah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.⁵⁹
- c. Upah (*Ujrah*) yaitu sesuatu yang diberikan *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil

⁵⁷ Chairuman Pasaribu Surwandi, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hal 53

⁵⁸ Hendi Suhendi, *fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal 117

⁵⁹ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hal 95

manfaatnya oleh *mu'ajir*. *Ujrah* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam hal sewa menyewa maupun dalam hal upah-mengupah. Karena *ijarah* tidak sah apabila upah belum diketahui. Dalam pemberian upah terdapat prinsip-prinsip berdasarkan ekonomi syariah yaitu prinsip keadilan (ditetapkan berdasarkan negoisasi kedua belah pihak), prinsip kebebasan, prinsip pemerataan (mempunyai kesempatan yang sama yang bertujuan tidak adanya ketimpangan upah pekerja yang dapat menimbulkan keserakahan dan kecemburuan sosial).⁶⁰

Pemberian upah atas sesuatu manfaat yang diambil, pada garis besar *ijarah* secara umum yaitu:

- 1) Pemberian upah karena mengambil manfaat dari sesuatu *'ain*, seperti rumah, pakaian dan lain-lain
- 2) Pemberian upah karena sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti seorang karyawan dan lain-lain.
- 3) Jenis pertama mengarah kepada sewa-menyewa, dan jenis kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.⁶¹ Jadi karena itulah bahwa

⁶⁰ M. Mabruki Faozi dan Putri Inggih Rahmiyanti, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam, Al Mustashfa Vol.4, No.1* (2016), hal 18- 19.

⁶¹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Nusa Jaya, 2005), hal 34.

ijarah itu berlaku umum, soal perburuhan pun termasuk dalam *ijarah*.

- d. Manfaat untuk mengontrak seseorang *musta'jir* harus diketahui bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid (rusak).⁶²

2. Syarat *Ijarah*

Dalam sebuah transaksi, *ujrah* baru dianggap apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

- a. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad. Pemberian upah harus dilakukan dengan dasar kerelaan dari kedua belah pihak yang melakukan perjanjian dan bukan karena keterpaksaan.
- b. Besarnya upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak yang berakad. Upah harus dilakukan dengan cara musyawarah dan transparan, sehingga akan terwujudnya keadilan maka para

⁶² M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal 231.

pihak akan melakukan hak dan kewajibannya dengan sukarela.⁶³

- c. Upah harus dari suatu perbuatan yang jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam masalah upah-mengupah, diperlukan adanya uraian pekerjaan dan tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam ketidakjelasan periode waktu atau jenis pekerjaannya.
- d. Upah harus berupa *mal mutaqqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.⁶⁴ Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, sehingga nilai tersebut disyaratkan harus diketahui secara jelas.⁶⁵
- e. Upah harus berbeda dengan jelas objeknya, mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat menjerumuskan pada praktik riba.
- f. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian, dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-

⁶³ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), hal 99-100

⁶⁴ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hal 186.

⁶⁵ Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalah*, (Semarang: Asy Syifa', 1990), hal 231.

masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.⁶⁶

g. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.⁶⁷

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja. Upah yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan Bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi.

Sayyid Sabiq berpendapat bahwa syarat-syarat *ijarah* atau *ujrah* ada lima yaitu sebagai berikut:⁶⁸

1. Kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan transaksi
2. Objek yang disewakan diketahui manfaatnya.
3. Objek yang disewakan dapat diketahui kadar pemenuhannya.
4. Benda yang disewakan dapat diserahkan.
5. Kemanfaatannya mubah bukan yang diharamkan

⁶⁶ Wahbah Zuhaili, *al-fiqih al-islamiy wa Adilatuhu*, Tej. Abdul Hayyie al-kattani, *Fiqh Islam*, (Jakarta: Gema Insani, Cet. 1, 2011), hal 391.

⁶⁷ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hal 129.

⁶⁸ Sohari Sahrani, *Fikih Muamalah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal 170.

Apabila syarat-syarat upah mengupah tersebut telah terpenuhi, maka akad *ujrah* telah dianggap sah menurut syarat'. Sedangkan jika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, maka upah megupah tersebut dianggap batal.

D. Macam-Macam Upah Mengupah

Berdasarkan uraian mengenai definisi dan syarat *ijarah*, maka *ijarah* dapat dikelompokkan menjadi dua (2) bagian yaitu:

1. Upah yang telah disebutkan adalah upah yang sudah disebutkan syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat kesepakatan, maka upah tersebut merupakan *ujrah al-musamma* (upah yang disebutkan). Apabila belum disebutkan ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan.⁶⁹
2. Upah yang sepadan adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta dengan kondisi pekerjaan jika akad *ijarahnya* telah menyebutkan jasa kerjanya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (karyawan) pada saat kesepakatan, apabila belum menentukan upah yang disepakati maka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan

⁶⁹ Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hal 103.

pekerjaannya. Tujuan ditentukan nilai upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, dan menghindarkan adanya rasa ketidakrelaan. Dengan demikian, nilai upah yang sepadan akan menghindarkan perselisihan yang terjadi akan dapat terselesaikan secara adil.⁷⁰

Dilihat dari segi objeknya, akad *ijarah* dibagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut:

1. *Ijarah* manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajir* memiliki benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*. Dan *muta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan *syara'* untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.⁷¹
2. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut ulama fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh tani dan karyawan pabrik atau tempat makan. *Mu'ajir* adalah

⁷⁰ M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), hal 99-100

⁷¹ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 2003, hal. 235

orang yang memiliki keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajir* mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajir*.⁷²

Al-Ijarah ala al-a'mal terbagi menjadi dua bagian yaitu:⁷³

- a. *Ijarah* khusus yaitu *ijarah* yang dilakukan seorang pekerja. Hukum orang yang bekerja itu tidak boleh bekerja itu tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.
- b. *Ijarah musytarik* yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerjasama. Hukumnya diperbolehkan kerjasama dengan orang lain.

Berdasarkan uraian mengenai upah mengupah, para ulama fiqh membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaan, karena hal itu merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima⁷⁴

E. Hak dan Kewajiban

Adapun hak dan kewajiban masing-masing pihak posisi dijelaskan bahwa hak dan kewajiban pemilik

⁷² M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 2003, hal. 236.

⁷³ Al Faruz Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 1989), hal 361.

⁷⁴ Gufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal 187.

merupakan suatu kebalikan dari hak dan kewajiban karyawan, jika salah satu pihak berada pada suatu hak maka pihak lainnya ada pada kewajiban.

Antara pemilik dan karyawan harus memperhatikan hak dan kewajibannya agar tidak ada kesenjangan diantara keduanya. Dan dalam penyelesaian pekerjaan dituntut untuk melaksanakan kewajiannya masing-masing.

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok harus mempertanggungjawabkan pekerjaan masing-masing.

Pemberi kerja harus bertanggung jawab atas pemberian upah kepada pekerjanya atas apa yang telah ia kerjakan, memperlakukan pekerja dengan baik serta berlaku adil dalam pemberian upah, begitu juga dengan karyawan hendaklah bertanggung jawab atas pekerjaannya yang ia terima dari pemberi kerja dan diselesaikan dengan baik.

Menurut Mazhab Maliki apabila sifat pekerjaan itu membekas pada barang itu seperti barang binatu, juru masak, dan buruh angkut (kuli), maka baik sengaja atau tidak sengaja segala kerusakan menjadi tanggung jawab pekerja itu wajib ganti rugi.⁷⁵

Setiap orang yang melakukan pekerjaan harus berdasarkan ketentuan dan memenuhi hak masing-masing, yaitu:⁷⁶

⁷⁵ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 2003, hal.237-238.

⁷⁶ Helmi Karim, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal 29.

1. Pemberi kerja harus memberikan upah dan karyawan berhak menerima upah.
2. Pemberi kerja berhak menuntut karyawan apabila pekerjaan tidak menyelesaikan pekerjaannya yang seharusnya ia kerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemberi kerja, sedangkan upahnya sudah ia terima dan karyawan wajib menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pemberi kerja harus adil dalam memperkerjakan karyawan dan memenuhi hak-hak antara kedua belah pihak.
4. Memungkinkan manfaat jika masanya berlangsung, ia memungkinkan mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
5. Mengalirnya manfaat jika orang yang bekerja untuk barang apabila terdapat kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, maka hal tersebut dapat dikatakan batal.
6. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat seperti mempercepat bayaran.

F. Sistem Pembayaran Upah

Dalam hukum upah, ada beberapa macam upah agar kita dapat mengerti batas-batas suatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar. Hal-hal yang terkait dengan upah adalah sebagai berikut:⁷⁷

⁷⁷ Hendra Poerwanto, *Sistem Upah dan Perencanaan Tingkat Upah* (Jakarta Grafika, 1994), hal 56.

1. Upah menurut waktu, sistem pembayaran upahnya disandarkan waktu kerja pekerja misalnya ditentukan perjam, perhari, perminggu atau perbulan.
2. Upah bersih merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.
3. Upah harian merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.
4. Upah lembur merupakan upah paling rendah yang menurut Undang-Undang atau persetujuan buruh yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.
5. Upah borongan merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan.
6. Upah wajar merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.
7. Upah minimum merupakan upah paling rendah yang menurut Undang-Undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.

Pendapat ulama tentang sistem pembayaran upah antara lain:⁷⁸

1. Upah waktu yaitu upah yang ditetapkan menurut jam, hari, minggu, bulanan atau tahunan. Keuntungan dari

⁷⁸ Masyhuri (ED), *Teori Ekonomi dalam Islam*, (Jakarta: Danie Press, 2004), 195-196.

sistem ini pekerjaan tidak dilakukan dengan terburu-buru, sehingga akan diperoleh pekerjaan yang rapi dan sistem ini umumnya baik untuk pekerjaan yang lebih mementingkan kualitas daripada jumlah.

2. Upah borongan yaitu upah yang ditetapkan menurut banyaknya pekerjaan. Kebaikan dari sistem ini adalah buruh yang rajin akan mendapatkan upah lebih banyak dibandingkan yang malas. Sedangkan kekurangannya adalah tidak adanya ketentuan besar upah
3. Upah premi adalah sistem upah yang mengurani atau menghilangkan keburukan-keburukan yang ada pada sistem upah waktu dan upah borongan.

Tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu, hal ini disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.⁷⁹

Adapun bentuk-bentuk kompensasi kerja yaitu:⁸⁰

1. Upah berdasarkan hasil: digunakan untuk menghargai hasil kerja berdasarkan berapa banyak yang telah dihasilkan secara individu atau kelompok

⁷⁹ Masyhuri (ED), *Teori Ekonomi dalam Islam*, (Jakarta: Danie Press, 2004), 195-196.

⁸⁰ Dido Famus, Skripsi: *"Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo"* (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2019), hal 45.

2. Komisi: upah yang di terima berdasarkan presentase hasil penjualan.
3. Bonus: upah tambahan yang diberikan kepada karyawan di samping gaji tetap yang sudah diterima sebagai imbalan karena telah melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.
4. Pembagian keuntungan: ide pembagian keuntungan yang diterima perusahaan digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja para pekerjanya.⁸¹

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih pekerjaan yaitu berupa gaji atau upah, bonus dan tunjangan.⁸² Sebagai tambahan upah atau gaji, biasanya diberikan kompensasi finansial lainnya berupa bonus. bonus ini sifatnya tidak tetap dan biasanya diberikan jika suatu usaha tersebut mendapatkan keuntungan sesuai atau bahkan melebihi target yang diharapkan.

Bonus atau disebut juga insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja dengan baik atau yang berprestasi.⁸³ Bonus merupakan

⁸¹ Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti) 2014, 65

⁸² Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djambatan, 2000), 235.

⁸³ Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. (Jogjakarta. Gadjah Mada University Press: 2005), 317.

pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja, bonus didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif maupun penilaian subyektif.

G. Pembatalan dan Berakhirnya upah

Setiap transaksi dalam *ijarah* atau *ujrah* ternyata ada batas waktu yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak, keduanya harus menepati kesepakatan yang telah dibuat bersama, tidak saling menambah dan mengurangi waktu yang ditentukan. Menurut Ulama fikih, ada beberapa hal yang dapat berakhirnya akad *ujrah* yaitu sebagai berikut:⁸⁴

1. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad sudah berakhir. Apabila yang disewakan tanah pertanian, rumah, pertokoan, tanah perkebunan, maka semua barang sewaan tersebut dalam harus dikembalikan kepada pemiliknya dan apabila yang disewa itu jasa seseorang makai a segera dibayar upahnya.
2. Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa wafatnya seorang yang berakad karena *ijarah* atau *ujrah* menurut mereka tidak bisa diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad *ijarah* tiak batal dengan wafatnya salah seorang yang bertransaksi, karena manfaat menurut mereka bisa diwariskan dan *ijarah* sama dengan jual beli yaitu mengikuti kedua belah pihak yang berakad.

⁸⁴ Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: Rajawali Pers, 2017), 86.

3. Menurut Ulama Hanafiyah, apabila ada masalah dari salah satu pihak seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait dengan utang yang banyak, maka transaksi *ijarah* batal. Masalah-masalah yang membatalkan transaksi *ijarah* menurut ulama Hanafiyah adalah salah satu pihak bangkrut, dan berpindah tempat penyewa sebagai contoh apabila seseorang dibayar untuk menggali atau mengebor air bawah tanah sebelum pekerjaannya selesai penduduk desa aitu pindah ke desa lain. Beda dengan jumhur ulama, masalah yang bisa membatalkan transaksi *ijarah* hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dimaksud tidak ada atau hilang, seperti kebakaran dan terjadi banjir besar.

Sementara itu, menurut Sayyid Sabiq, *al-ijarah* atau *al-ujrah* akan menjadi batal dan berakhir apabila dalam hal-hal sebagai berikut:⁸⁵

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan ketika di tangan penyewa
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti runtuhnya rumah dan bangunan gedung.
3. Rusaknya barang yang diupahkan, seperti bahan baju yang diupahkan untuk dijahit.
4. Telah terpenuhinya manfaat yang diakadkan sesuai dengan masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.

⁸⁵ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana, 2010), 283.

5. Menurut ulama Hanafiyah salah satu pihak dari yang berakad boleh membatalkan *al-ijarah* jika ada kejadian-kejadian yang luar biasa, seperti terbakarnya gedung, tercurinya barang-barang dagangan dan kehabisan modal.

BAB III
GAMBARAN UMUM SISTEM UPAH KARYAWAN
DI RUMAH MAKAN GODONG GEDANG
NGALIYAN SEMARANG

A. Gambaran Umum

1. Profil Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan

Rumah Makan Godong Gedang merupakan rumah makan yang memiliki konsep tempat makan di *indoor* maupun *outdor*. Rumah makan ini menyajikan aneka menu berupa penyet dan bakaran. Selain itu, Rumah Makan Godong Gedang ini juga menyediakan berbagai macam minuman dari yang panas hingga berbagai macam es.⁸⁶

Rumah Makan Godong Gedang didirikan oleh Mbak Santi sebagai pemilik sekaligus pendirinya. Awal mula didirikannya, sekitar tahun 2018 dimana Mbak Santi melihat peluang yang besar bahwa di sekitar Ngaliyan masih jarang ada tempat makan yang memiliki tempat makan di *indor* maupun *outdor* dalam satu tempat. Selain itu, Mbak santi juga memiliki bakat memasak. Sehingga, pada akhirnya Mbak Santi memutuskan untuk membuat rumah makan. Dahulu, awal berdirinya rumah makan ini mbak santi hanya bermodalkan tempat kecil di depan rumah. Namun, dengan berjalannya waktu rumah

⁸⁶ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

makan ini makin berkembang. Hingga saat ini, sudah cukup besar untuk menampung orang banyak.⁸⁷

Secara umum, Rumah Makan Godong Gedang buka mulai pukul 10.00 WIB sampai dengan pukul 21.00 WIB. Selain menyediakan tempat untuk makan langsung di tempat, bagi pelanggan yang membutuhkan makanan banyak untuk acara, rumah makan ini juga menerima pemesanan. Namun, tentunya harus jauh-jauh hari sebelum waktu yang ditentukan.⁸⁸

Kemudian, target pasar rumah makan ini adalah mahasiswa maupun pekerja yang ada di daerah ngaliyan. Terbukti dengan harga makanan yang ditarif oleh pemilik termasuk murah meriah untuk sekelas tempat makan.⁸⁹ Lebih jelasnya dapat melihat menu makanan dibawah ini:

⁸⁷ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

⁸⁸ *Ibid*

⁸⁹ *Ibid*

Gambar 3.1
Menu Rumah Makan Godong Gedang⁹⁰



2. Letak Geografis Rumah Makan Godong Gedang Ngalayan

Rumah Makan Godong Gedang berada di area strategis, sehingga memudahkan pelanggan untuk menemukannya. Adapun lokasi Rumah Makan Godong Gedang berada di Jl. Pengilon II No.124, RT.04/RW.02, Bringin, Kec. Ngalayan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50189. Jika diakses melalui google map, maka dapat menggunakan [link](#) berikut:

⁹⁰ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Dokumentasi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

<https://maps.app.goo.gl/b1HEmWooBPNqc6LQ6>.⁹¹

Kecamatan Ngaliyan sendiri berbatasan langsung di utara dengan Kecamatan Tugu, sebelah selatan dengan Kecamatan Mijen, Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Boja dan Kaliwungu, sedangkan sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Semarang Barat.⁹²

Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistika (BPS) pada tahun 2021. Mengemukakan bahwa jumlah kelurahan di Kecamatan Ngaliyan berjumlah 10 kelurahan dengan total penduduk sebesar 141.727 jiwa. Jika dilihat dari jenis kelamin, maka jumlah penduduknya ialah 70.600 laki-laki dan 71.127 perempuan. Kecamatan Ngaliyan mempunyai potensi ekonomi yaitu potensi unggulan yang ada di wilayah Kecamatan Ngaliyan dalam bidang Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) antara lain aneka makanan dan minuman, kue kering, ceriping, bandeng presto, dan produk UMKM lainnya.⁹³

Kemudian, bagi pengunjung yang ingin datang ke Rumah Makan Godong Gedang jika dari arah Kota Semarang dapat melalui jalan pantura kemudian ketika sampai di pertigaan jerakah menuju Jl. Prof Hamka, setelah menuju selatan hingga sampai di Rumah sakit Permata Medika kemudian putar balik lalu masuk ke Jl

⁹¹ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

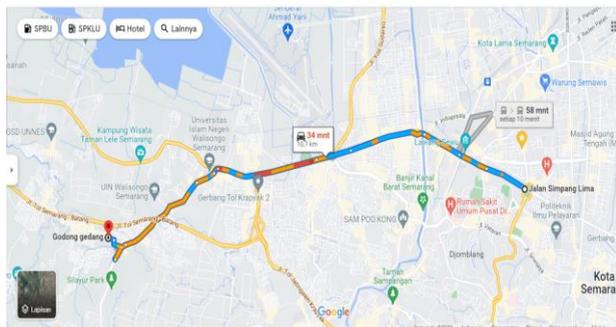
⁹² Badan Pusat Statistika, *Kecamatan Ngaliyan dalam Angka 2021*, Semarang: Badan Pusat Statistika

⁹³ Badan pusat Statistika, *Kecamatan Ngaliyan dalam Angka 2021*, Semarang: Badan Pusat Statistika

Pengilon II terus mengikuti jalan hingga sampai di lokasi. Jika pengunjung dari arah Jakarta, maka dapat mengikuti jalan pantura kemudian sampai di pertigaan Jerakah menuju Jl. Prof Hamka setelah menuju selatan hingga sampai di Rumah sakit Permata Medika kemudian putar balik lalu masuk ke Jl Pengilon II terus mengikuti jalan hingga sampai di lokasi.⁹⁴ Lebih jelasnya dapat melihat gambar di bawah ini:

Gambar 3.2

Lokasi Rumah Makan Godong Gedang⁹⁵



3. Daftar Karyawan

Saat ini terdapat empat karyawan yang bekerja di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan yaitu 1 orang sebagai tukang masak, 2 orang

⁹⁴ Google Maps, *Dokumentasi Pribadi* (Diakses pada: 26 November 2022, Jam 19.00 WIB). Dengan link: <https://maps.app.goo.gl/b1HEmWooBPNqc6LQ6>

⁹⁵*Ibid*

pelayan, dan 1 orang kasir.⁹⁶ Perinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Daftar Karyawan Rumah Makan Godong Gedang

No	Nama	Posisi
1.	Santy	Pemilik Rumah Makan
2.	Wawan	Tukang masak
3.	Aulia	Kasir
4.	Fahim	Pelayan
5.	Syaiful	Pelayan

B. Praktik Pengupahan Karyawan Di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang

Terdapat sistem yang diatur oleh pemilik rumah makan. Sistem ini meliputi karyawan penuh dengan karyawan panggilan yaitu karyawan penuh antara pukul 10.00 WIB sampai dengan 21.00 WIB kemudian karyawan panggilan yang hanya saat rumah makan sedang ramai atau ada pesanan untuk acara, antara pukul 10.00 sampai dengan 17.00 WIB.⁹⁷

Upah karyawan disesuaikan dengan jam kerja para karyawan. Bagi karyawan penuh yang bekerja diberikan upah

⁹⁶ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

⁹⁷*Ibid*

sebesar 50 ribu perhari, bagi karyawan panggilan yang bekerja diberikan upah sebesar 50 ribu perhari. Upah dibayarkan setiap satu bulan sekali dengan pembayaran diawal bulan untuk karyawan penuh berbeda dengan karyawan panggilan dibayarkan dihari ia bekerja.⁹⁸ Namun ada hal yang menarik yang ditemukan oleh peneliti, yaitu perbedaan upah yang cukup signifikan antara karyawan penuh dengan karyawan panggilan. Di mana, selisih jam kerjanya berbeda agak jauh yaitu sekitar 4 jam.

Proses awal masuknya para karyawan untuk bekerja di rumah makan ini ialah para calon pekerja datang meminta izin kepada pemilik rumah makan untuk ikut bekerja di rumah makan ini. Apakah diperbolehkan atau tidak, kemudian jika pemilik rumah makan menghendaki, maka calon karyawan diminta untuk datang ke rumah makan untuk bertemu langsung dengan pemilik rumah makan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mas Wawan yaitu sebagai berikut:

“Ketika saya sedang mencari pekerjaan, saya mendapat info dari story whatsapp teman tentang ada lowongan pekerjaan di Rumah Makan Godong Gedang. Lalu, saya hubungi nomer yang tertera. Setelah itu, saya diminta oleh pemilik rumah makan untuk datang langsung ke lokasi untuk bertemu

⁹⁸ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

pemilik. Saat bertemu dengan pemilik rumah makan, saya diminta besok untuk langsung bekerja”⁹⁹

Dengan bertemunya pihak pemilik rumah makan dan calon karyawan akan ditentukan secara langsung apakah calon karyawan tersebut layak untuk bekerja di toko tersebut atau tidak. Pihak rumah makan mengutamakan karyawan yang jujur dan bertanggung jawab. Setelah dirasa mereka layak maka langsung diperbolehkan untuk bekerja untuk keesokan harinya.

Ibu Santi menyatakan bahwasanya terdapat pemotongan upah karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ibu Santi sebagai berikut:

“Saya membenarkan terdapat pemotongan upah karyawan. Namun, saya tidak bisa memberikan alasan terkait adanya pemotongan upah karyawan di rumah makan saya”¹⁰⁰

Kemudian, Mas Wawan menambahkan tentang berapa upah yang diberikan oleh pemilik rumah makan pada karyawannya. Penjelasanannya adalah sebagai berikut:

“Saat kesepakatan awal dengan pemilik rumah makan, kami telah sepakat bahwa sistem gaji berbentuk bulanan atau harian. Gaji harian sebesar 50 ribu kemudian akan dibulatkan dalam satu bulan sebesar 1.5 juta. Lalu, tidak ada kesepakatan

⁹⁹ Wawan, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 20.00 WIB.

¹⁰⁰ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

*pemotongan gaji dengan pemilik warung yang mengemukakan bahwa yang terpenting bekerja dengan gaji sekian. Karyawan yang gajinya dipotong disebabkan karena tidak terpenuhinya target penjualan sebesar 450 ribu perhari.*¹⁰¹

Pemilik rumah makan, diawal akad tidak memberi tau pada calon karyawan baru bahwa akan ada pemotongan gaji. Gaji ini dipotong ketika target penjualan tidak dipenuhi pada hari itu. Pemilik memberikan target sebesar 450 ribu dalam sehari. Jika target tersebut tidak terpenuhi, maka akan memotong gaji karyawan yang bekerja. Jumlah gaji yang dipotong itu relatif 10 ribu sampai 20 ribu, tidak sama setiap pemotongan. Dari sistem upah tersebut, Mas Wawan menambahkan namun jika pendapatan yang diterima rumah makan sehari lebih tinggi dari target maka tidak ada bonus yang diterima.

*”Kemudian, saat keuntungan melebihi target penjualan, pegawai tidak akan mendapatkan bonus. Hal ini karena, tidak ada kesepakatan di awal pertemuan antara pemilik rumah makan dengan pegawai”*¹⁰²

Mas Wawan menambahkan waktu bekerja yang dilakukan oleh para karyawan rumah makan ini. Waktu bekerjanya adalah sebagai berikut:

“Sistem kerja yang ada di rumah makan ini, terdapat perbedaan antara karyawan penuh dengan

¹⁰¹ Wawan, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 20.00 WIB

¹⁰² *Ibid*

karyawan panggilan. Jam kerja karyawan penuh dari jam 10.00 WIB sampai jam 21.00 WIB. Sedangkan jam kerja karyawan panggilan hanya saat warung makan ramai atau saat rumah makan ada acara. Jam kerja karyawan panggilan dari jam 10.00 WIB sampai jam 17.00 WIB."¹⁰³

Mas Wawan mengemukakan bahwa terdapat sistem yang diatur oleh pemilik rumah makan. Sistem ini meliputi karyawan penuh dengan karyawan panggilan dengan rincian sebagai berikut:

1. Karyawan penuh antara pukul 10.00 WIB sampai dengan 21.00 WIB
2. Karyawan panggilan hanya saat rumah makan sedang ramai atau ada pesanan untuk acara, antara pukul 10.00 sampai dengan 17.00 WIB

Kemudian, Mas Wawan menambahkan tentang adanya pemotongan upah karyawan sering terjadi pada saat masa pandemi Covid-19, di mana pendapatan yang diterima tidak menentu cenderung menurun. Bahkan saat pandemi Covid-19 sempat menutup rumah makannya selama beberapa bulan.

*"Saat pandemi Covid-19 melanda, rumah makan sering ditutup ditambah sering terdapat pemotongan gaji karyawan."*¹⁰⁴

¹⁰³ Wawan, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 20.00 WIB.

¹⁰⁴ Wawan, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 20.00 WIB.

Mas Wawan menyayangkan bahwa jumlah upah antara karyawan penuh dengan karyawan panggilan terlampau jauh. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

“Namun, saya agak kecewa dengan sistem upah yang ada di rumah makan ini. Upah antara karyawan penuh dengan karyawan panggilan terlampau jauh. Jam kerja karyawan penuh dengan karyawan panggilan selisih 4 jam, tapi dengan upah yang sama-sama sebesar 50 ribu.”¹⁰⁵

Mas Wawan agak menyayangkan besaran upah yang diberi terlampau jauh antara karyawan penuh dengan karyawan panggilan, upah bagi karyawan penuh itu 50 ribu, sedangkan karyawan panggilan itu 50 ribu dengan selisih waktu pekerjaan sekitar 4 jam.

“Secara umum pekerjaan yang dilakukan yaitu dari awal membuka warung, membersihkan warung, melayani pembeli dan memasak makanan. Namun, dikarenakan sudah ada pembagian kerja, maka pekerjaan kita berbeda antara satu dengan yang lain, ada yang jadi tukang masak, ada yang pelayan, ada juga yang jadi kasir dengan upah yang sama”¹⁰⁶

Kemudian Mas Wawan menjelaskan tentang fasilitas yang didapat ketika bekerja di rumah makan ini.

¹⁰⁵ *Ibid*

¹⁰⁶ Wawan, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 20.00 WIB.

“Fasilitas yang didapatkan yaitu karyawan diperbolehkan makan 2 kali setiap berangkat bekerja.”¹⁰⁷

Tentunya ketika bekerja, seorang karyawan diberikan fasilitas penunjang agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik. Bagi Rumah Makan Godong Gedang ini setiap karyawan diberi fasilitas yaitu diperbolehkan makan 2 kali dalam sehari, waktu awal bekerja dan setelah ingin pulang.

Berdasarkan wawancara dengan Mbak Aulia, menyebutkan bahwa sudah ada pembagian pekerjaan yang tetap di rumah makan ini. Bagi tukang masak, maka tugas utamanya ada memasak. Bagi pelayan, tugas utamanya adalah melayani pelanggan yang datang. Kemudian bagi kasir, tugas utamanya adalah memberikan pelayanan bagi pelanggan yang akan membayar ataupun membuat pesanan. Namun, secara umum saat membuka maupun menutup rumah makan dikerjakan bersama-sama agar mempercepat pekerjaan. Mbak Aulia menambahkan bahwa jika ada yang salah satu karyawan yang tidak bisa masuk maka harus meminta ijin terlebih dahulu agar pemilik dapat memanggil karyawan *part time* sebagai gantinya.

“Libur di rumah makan ini setiap satu bulan dua kali setiap hari selasa. Namun, jika ada karyawan yang ingin mengajukan cuti, maka ia diharuskan untuk ijin dengan pemilik rumah makan terlebih dahulu

¹⁰⁷ *Ibid*

sehingga pemilik rumah makan dapat meminta bantuan karyawan panggilan terlebih dahulu.”¹⁰⁸

Berdasarkan penuturan dari Mbak Aulia, ia mengemukakan bahwa sistem libur yang diberikan oleh rumah makan ialah setiap satu bulan dua kali di setiap hari selasa. Selain itu, Mbak Aulia juga menambahkan tentang karyawan yang ingin keluar dari pekerjaan ini harus mencari penggantinya.

“Kalau karyawan yang menginginkan untuk resign, ia diharuskan agar mendapat penggantinya terlebih dulu, tidak boleh tiba-tiba resign begitu saja yang akan berakibat pada kekurangan tenaga.”¹⁰⁹

Bagi karyawan yang akan mengajukan *resign* diharuskan mendapatkan penggantinya di posisinya. Hal ini disebabkan karena jika salah satu karyawan keluar secara tiba-tiba, maka imbasnya ialah rumah makan akan kekurangan karyawan sehingga akan kekurangan tenaga.

Kemudian, peneliti juga menanyakan tentang pendapat para karyawan tentang sistem pengupahan yang ada di rumah makan ini apakah telah sesuai dengan syariat islam ataukah belum. Secara umum, jumlah upah yang diberikan tidak ada komplain lebih lanjut. Para karyawan telah sepakat dan menerima jumlah upah yang diberikan. Namun dalam praktiknya terdapat beberapa catatan dari mereka tentang hal ini.

¹⁰⁸ Aulia, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 21.00 WIB.

¹⁰⁹ *Ibid*

1. Secara umum, upah yang diberikan oleh pemilik rumah makan telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Namun, selisih upah karena waktu antara karyawan penuh dengan karyawan panggilan membuat karyawan merasa upah yang diberikan kurang begitu adil.¹¹⁰
2. Tidak adanya akad di awal kontrak bahwa akan terjadi pemotongan gaji jika tidak memenuhi target harian. Hal ini juga menjadi sorotan para karyawan, karyawan merasa pihak pemilik semena-mena memotong gaji tanpa kesepakatan kedua belah pihak.¹¹¹
3. Dari pengamatan peneliti, bahwa tidak terdapat akad kesepakatan hitam diatas putih tentang hak dan kewajiban bagi para pekerja sebelum bekerja di rumah makan ini. Pekerja hanya diminta untuk datang dan langsung bekerja dengan bayaran yang telah disebutkan tanpa diberitahu lebih lanjut tentang hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Sehingga hal ini menjadi celah yang cukup lebar antara kebijakan pemilik rumah makan terhadap sistem upah yang dilakukan.¹¹²

¹¹⁰ Wawan, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 20.00 WIB

¹¹¹ *Ibid*

¹¹² Wawan, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 20.00 WIB.

BAB IV

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH KARYAWAN DI RUMAH MAKAN GODONG GEDANG NGALIYAN

A. Praktik Upah Karyawan Di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan

Rumah Makan Godong Gedang merupakan rumah makan yang memiliki konsep tempat makan di *indoor* maupun *outdor*. Rumah makan ini menyajikan aneka menu berupa penyet dan bakaran. Selain itu, Rumah Makan Godong Gedang ini juga menyediakan berbagai macam minuman dari yang panas hingga berbagai macam es.¹¹³

Rumah Makan Godong Gedang didirikan oleh Mbak Santi sebagai pemilik sekaligus pendirinya. Awal mula didirikannya, sekitar tahun 2018 dimana Mbak Santi melihat peluang yang besar bahwa di sekitar Ngaliyan masih jarang ada tempat makan yang memiliki tempat makan di *indor* maupun *outdor* dalam satu tempat. Selain itu, Mbak santi juga memiliki bakat memasak. Sehingga, pada akhirnya Mbak Santi memutuskan untuk membuat rumah makan. Dahulu, awal berdirinya rumah makan ini mbak santi hanya bermodalkan tempat kecil di depan rumah. Namun, dengan berjalannya waktu rumah makan ini makin berkembang.

¹¹³ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

Hingga saat ini, sudah cukup besar untuk menampung orang banyak.¹¹⁴

Secara umum, Rumah Makan Godong Gedang buka mulai pukul 10.00 WIB sampai dengan pukul 21.00 WIB. Selain menyediakan tempat untuk makan langsung di tempat, bagi pelanggan yang membutuhkan makanan banyak untuk acara, rumah makan ini juga menerima pemesanan. Namun, tentunya harus jauh-jauh hari sebelum waktu yang ditentukan.¹¹⁵

Rumah Makan Godong Gedang berada di area strategis, sehingga memudahkan pelanggan untuk menemukannya. Adapun lokasi Rumah Makan Godong Gedang berada di Jl. Pengilon II No.124, RT.04/RW.02, Bringin, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50189. Jika diakses melalui google map, maka dapat menggunakan link berikut: <https://maps.app.goo.gl/b1HEmWooBPNqc6LQ6>.¹¹⁶

Kecamatan Ngaliyan sendiri berbatasan langsung di utara dengan Kecamatan Tugu, sebelah selatan dengan Kecamatan Mijen, Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Boja dan Kaliwungu, sedangkan sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Semarang Barat.¹¹⁷

¹¹⁴ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

¹¹⁵ *Ibid*

¹¹⁶ *Ibid*

¹¹⁷ Badan Pusat Statistika , *Kecamatan Ngaliyan dalam Angka 2021*, Semarang: Badan Pusat Statistika

Proses awal masuknya para karyawan untuk bekerja di rumah makan ini ialah para calon karyawan datang meminta izin kepada pemilik rumah makan untuk ikut bekerja di rumah makan ini. Apakah diperbolehkan atau tidak, kemudian jika pemilik rumah makan menghendaki, maka calon karyawan diminta untuk datang ke rumah makan untuk langsung bekerja. Dengan bertemunya pihak pemilik rumah makan dan calon karyawan akan ditentukan secara langsung apakah calon karyawan tersebut layak untuk bekerja di toko tersebut atau tidak. Pihak rumah makan mengutamakan karyawan yang jujur dan bertanggung jawab.

Pembagian pekerjaan di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan telah di bagi sesuai dengan *skill* yang dimiliki oleh karyawan. Khususnya terdapat tiga bagian yaitu tukang masak, pelayan, dan kasir. Bagi tukang masak, maka tugas utamanya ada memasak. Bagi pelayan, tugas utamanya adalah melayani pelanggan yang datang. Kemudian bagi kasir, tugas utamanya adalah memberikan pelayanan bagi pelanggan yang akan membayar ataupun membuat pesanan. Namun, secara umum saat membuka maupun menutup rumah makan dikerjakan bersama-sama agar mempercepat pekerjaan. Jika ada yang salah satu karyawan yang tidak bisa masuk maka harus meminta ijin terlebih dahulu agar pemilik dapat memanggil karyawan *part time* atau karyawan panggilan sebagai gantinya.

Kemudian terdapat sistem yang diatur oleh pemilik rumah makan. Sistem ini meliputi karyawan penuh dengan

karyawan panggilan yaitu karyawan penuh antara pukul 10.00 WIB sampai dengan 21.00 WIB kemudian karyawan panggilan yang hanya saat rumah makan sedang ramai atau ada pesanan untuk acara, antara pukul 10.00 sampai dengan 17.00 WIB.¹¹⁸

Upah karyawan disesuaikan dengan jam kerja para karyawan. Bagi karyawan penuh yang bekerja diberikan upah sebesar 50 ribu perhari, bagi karyawan panggilan yang bekerja diberikan upah sebesar 50 ribu perhari. Upah dibayarkan setiap satu bulan sekali dengan pembayaran diawal bulan untuk karyawan penuh berbeda dengan karyawan panggilan dibayarkan dihari ia bekerja.¹¹⁹ Namun ada hal yang menarik yang ditemukan oleh peneliti, yaitu perbedaan upah yang cukup signifikan antara karyawan penuh dengan karyawan panggilan. Di mana, selisih jam kerjanya berbeda agak jauh yaitu sekitar 4 jam.

Sistem libur yang diberikan oleh rumah makan ialah setiap satu bulan dua kali di setiap hari selasa. Selain itu, karyawan yang ingin keluar dari pekerjaan ini harus mencari penggantinya. Hal ini disebabkan karena jika salah satu karyawan keluar secara tiba-tiba, maka imbasnya ialah rumah makan akan kekurangan karyawan sehingga akan kekurangan tenaga.

¹¹⁸ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

¹¹⁹ *Ibid*

B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan Di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan

Islam merupakan agama atau wahyu dari Allah, islam adalah agama yang berdimensi *rahmatan lil al'amin* memberi panduan hidup kepada manusia secara menyeluruh, dengan tujuan tercapainya kebahagiaan hidup rohani dan jasmani serta dalam mengatur tata kehidupan manusia, baik sebagai individu juga bermasyarakat. Kemudian Allah ciptakan mereka naluri tolong-menolong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam usaha mencapai kebahagiaan hidupnya.¹²⁰

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain baik untuk bersosialisasi ataupun untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Sebagai makhluk ciptaan Allah SWT, manusia tidak hanya diperintahkan untuk beribadah, akan tetapi juga untuk bermuamalah agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut.¹²¹ Untuk itu lahirlah *fiqh muamalah* yang merupakan aturan atau tata cara yang bisa dijadikan pedoman bagi manusia untuk berhubungan dengan manusia lainnya dalam sebuah masyarakat. Segala

¹²⁰ Muhammad dan Alimin, “*Etika dan Perlindungan Konsumen Dalam Ekonomi Islam*” (Yogyakarta: BPF – Yogyakarta, 2004), hal 151

¹²¹ Abdul Aziz da Mariyah Ulfah, “*kapita Selekta Ekonomi Islam kontemporer*” (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 7

tindakan manusia yang bukan merupakan ibadah masuk kedalam kategori ini termasuk kegiatan perekonomian masyarakat. Termasuk hubungan antara pekerja dan pengusaha.¹²²

Pada dasarnya hubungan diantara pengusahaan dengan pekerja ialah hubungan kerjasama agar dapat menghasilkan sebuah produk dan jasa yang dibutuhkan. Pekerja mempunyai peran untuk mengelola modal yang dimiliki pengusaha seperti berupa uang maupun barang baku yang kemudian akan diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan. Pekerja yang telah menyelesaikan tugasnya akan diberi upah atau gaji sebagai penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Penghargaan ini tidak selamanya berbentuk uang, tetapi juga dalam bentuk penghargaan lainnya.¹²³ Dalam Islam sendiri upah dikenal sebagai *ijarah*. *Ijarah* adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya.¹²⁴

¹²² Harun Santoso and Anik Anik. (2015), “Analisis Pembiayaan *Ijarah* Pada Perbankan Syariah,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 1, no. 02.

¹²³ Oki Wahyu Budijanto. (2017), “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM,” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 17, no. 3: 395–412.

¹²⁴ G. Kartasaputra, *Hukum Perburuan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hal 94

Dasar hukum *ijarah* terdapat dalam Al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S. Al-Qashash:26)¹²⁵

Dalam ayat tersebut menceritakan tentang Nabi Musa yang menolong kedua anak gadis pengembala kambing dengan pertolongan yang menurutnya tidaklah seberapa atau hanya sebagai pertolongan kecil yang sederhana. Setelah gadis tersebut menceritakan kronologis peristiwa yang dialaminya kepada ayahnya, terutama tentang pertolongan yang diberikan Musa, maka ketika sang ayah ingin memberinya upah atas pertolongannya tersebut, serta merta sang gadis mengusulkan agar sebaiknya Musa dijadikan sebagai pegawai (*ajîr*).¹²⁶

¹²⁵Editor Qur'an Kemenag, “Surat Al- Qashah ayat 26”, <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=26&to=88>, (diakses pada 20 April 2023, pukul 21.28) .

¹²⁶ Rahendra Maya. (2018), “Pemikiran Al-Sa’di Tentang Kriteria Pegawai Profesional (Studi Terhadap QS Al-Qashash [28]: 26, Hadits-Hadits Terkait, Dan Kajian Lainnya),” *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, no. 01: 1–24.

Dasar hukum perundang-undangan berdasarkan pada Bab 1 Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹²⁷

Syarat dan rukun merupakan hal yang sangat penting dalam hukum islam sendiri. Sebuah ibadah tidak akan sah tanpa memenuhi syarat dan rukunnya. Maka, dalam hal ini, proses penganalisis hukum islam terhadap sistem upah di Rumah Makan Godong Gedang diawali dengan syarat dan rukunnya.

Syarat *ijarah* menurut Sayid Sabiq terdapat lima macam.¹²⁸ Berdasarkan analisa antara penemuan yang ada di lapangan dengan teori yang ada, maka syarat dari *ijarah* yang ada di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan adalah sebagai berikut:

1. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad. Pemberian upah harus dilakukan dengan dasar kerelaan dari kedua belah pihak yang melakukan perjanjian dan

¹²⁷ Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹²⁸ Sohari Sahrani, *Fikih muamalah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal 170

bukan karena keterpaksaan.¹²⁹ Praktik yang ada di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan ialah saat rekrutmen pemilik akan memberikan penjelasan jumlah upah yang akan diberikan pada calon karyawan baru. Jika karyawan tersebut menyetujuinya, maka dapat disebut bahwa kedua belah pihak telah rela dengan upah tersebut.

2. Besarnya upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak yang berakad.¹³⁰ Dalam hal ini, telah jelas bahwa saat rekrutmen pemilik rumah makan akan memberi tahu jumlah upah, jam kerja, dan *jobdesk* nya, sehingga setelah itu jika karyawan baru menyetujuinya maka hal ini telah sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak
3. Upah harus dari suatu perbuatan yang jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam masalah upah-mengupah, diperlukan adanya uraian pekerjaan dan tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam ketidakjelasan periode waktu atau jenis pekerjaannya.¹³¹ Proses pengupahan tidak jauh dari yang namanya jumlah jam kerja dan juga *jobdesk* yang harus dilakukan oleh karyawan Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan.

¹²⁹ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), hal 99-100

¹³⁰ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), hal 99

¹³¹ Ghufuran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hal 184

Pemilik rumah makan telah memberitahukan secara jelas tentang *jobdesk* dan waktu kerja karyawan.

4. Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, sehingga nilai tersebut disyaratkan harus diketahui secara jelas.¹³² Pemilik Rumah Makan telah jelas mengatakan bahwa jumlah upah yang di berikan adalah Rp. 50.000 untuk karyawan penuh yang bekerja antara pukul 10.00 WIB sampai dengan 21.00 WIB dan Rp. 50.000 untuk karyawan panggilan yang bekerja antara pukul antara pukul 10.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB.
5. Upah harus berbeda dengan jelas objeknya, mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat menjerumuskan pada praktik riba.¹³³ Sudah jelas bahwa upah yang diberikan oleh pemilik rumah makan adalah uang bukanlah suatu pekerjaan yang sama dengan karyawannya.
6. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.¹³⁴ Harta yang digunakan mengupah adalah uang yang dimiliki dari

¹³² Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam: Fiqih Muamalah*, (Semarang: Asy Syifa', 1990), hal 231.

¹³³ Wahbah Zuhaili, *al-fiqih al-islamiy wa Adilatuhu*, Tej. Abdul Hayyie al-kattani, *Fiqih Islam*, (Jakarta: Gema Insani, Cet. 1, 2011), hal 391.

¹³⁴ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hal 129

hasil penjualan pada Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan.

7. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja. Upah yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan Bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Dalam hal ini terdapat ketidaksesuaian akad ini diawal dengan pelaksanaannya. Pelaksanaan yang ada di lapangan, ternyata terdapat potongan upah jika jumlah target penghasilan tidak tercapai dihari tersebut.¹³⁵

Berdasarkan analisis peneliti tentang syarat pelaksanaan *ijarah* di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat syarat yang tidak terlaksana, yaitu syarat point yang ke tujuh. Syarat tersebut yaitu terdapat pelaksanaan *ijarah* yang tidak sesuai dengan akad awal yaitu tentang pemotongan upah tanpa adanya pembicaraan di awal saat mulai bekerja antara pemilik rumah makan terhadap calon karyawan baru.

Kemudian rukun dari *ijarah* menurut jumbuh ulama terdapat empat. Rukun tersebut ialah *a'qid* (orang yang

¹³⁵ Hendi Suhendi, *fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 117.

berakal), *shigat* (lafaz akad yang jelas), *ujrah* (upah), dan bentuk kerja harus jelas. Analisis rukun *ijarah* di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan adalah sebagai berikut:

1. *A'qid* (orang yang berakal)

A'qid adalah orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan menyewakan disebut *mu'ajir* sedangkan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu disebut *musta'jir*.¹³⁶ Pada Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan orang yang melakukan sewa menyewa (*mu'ajir*) ialah pemilik dari Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan. Tentunya telah jelas bahwa pemilik Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan merupakan orang yang berakal dan telah baligh.

2. *Shighat* (lafaz akad yang jelas)

Shighat yaitu pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *Shighat* akad (*sighatul-'aqad*) terdiri dari *ijab* dan *qabul* dapat melalui ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dengan diam-diam semata.¹³⁷ Peneliti menemukan bahwa *shighat* yang ada pada Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan nampaknya sudah ada namun ada poin akad yang harusnya lebih diperjelas lagi. Dalam hal ini, kesepakatan antara pemilik

¹³⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal 117

¹³⁷ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah: Studi tentang Teori akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), Hal 95

rumah makan dengan calon pegawai baru hanya sebatas antara jumlah gaji perhari yang dibayar setiap awal bulan, *jobdisk* yang harus dilakukan oleh pegawai, dan jam kerja. Namun realita, terdapat pengurangan gaji saat target penjualan tidak tercapai. Poin pengurangan gaji tersebut tidak diucapkan di awal ketika sedang rekrutmen pegawai baru.

3. *Ujrah* (Upah)

Upah (*Ujrah*) yaitu sesuatu yang diberikan *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'ajir*.¹³⁸ Pada Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan diketahui bahwa jumlah upah yang diberikan oleh pemilik rumah makan merupakan hasil kesepakatan di awal saat sedang merekrut karyawan baru. Pemilik warung telah memberitahu nominal, jam kerja, dan *jobdisk*, kemudian karyawan baru telah menyepakati jumlah nominal tersebut.

4. Bentuk kerja jelas

Pekerjaan yang dilakukan harus diketahui bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenangnya oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga dapat dipahami oleh karyawan.¹³⁹ Pada Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan, diketahui bahwa bentuk pekerjaan telah diberitahu di awal pekerjaan. Sehingga, bentuk

¹³⁸ M. Mabruuri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyati, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam, Al Mustashfa Vol. 4, No. 1* (2016), hal 18-19

¹³⁹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Nusa Jaya, 2005), hal

pekerjaan serta jam kerja telah jelas di awal saat rekrutmen pegawai baru.¹⁴⁰

Berdasarkan analisis rukun *ijrah* di atas dapat diambil kesimpulan bahwa rukun yang ada di Rumah Makan Godong Gedang telah terpenuhi. Namun dengan catatan, harus diperjelas lagi tentang persoalan pemotongan gaji oleh pemilik saat tidak terpenuhinya target penjualan. Sehingga, semuanya akan jelas dan gamblang tanpa ada pihak yang merasa dirugikan.

Dilihat dari sisi obyeknya akad *ijarah* dibagi menjadi dua bagian yaitu *ijarah* manfaat (*Al-Ijarah ala al-Manfa'ah*) dan *ijarah* yang bersifat pekerjaan (*Al-Ijarah ala Al-Amal*) dengan perincian sebagai berikut:¹⁴¹

1. *Ijarah* manfaat (*Al-Ijarah ala al-Manfa'ah*)

Hal ini berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut *musta'jir*, pihak pekerja disebut *ajir*, upah yang dibayarkan disebut *ujrah*.¹⁴² Misalnya, sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian dll. Dalam hal ini *mu'jir* mempunyai benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya,

¹⁴⁰ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 231.

¹⁴¹ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja grafindo Persada), Hal 235

¹⁴² M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja grafindo Persada), Hal 235

di mana *mu'jir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir* dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut.

2. Ijarah yang bersifat pekerjaan (*Al-Ijarah ala Al-Amal*)

Hal ini berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk ijarah ini mirip dengan leasing (sewa) di bisnis konvensional. Artinya, ijarah ini berusaha mempekerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Mu'jir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'jir* mendapatkan upah (*ujrah*) atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* dan *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'jir*.¹⁴³ Misalnya, yang mengikat bersifat pribadi adalah menggaji seorang pembantu rumah tangga, sedangkan yang bersifat serikat, yaitu sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak (Seperti; buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu).¹⁴⁴

Dalam praktiknya, *ijarah* pada Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan termasuk ke dalam *ijarah* yang

¹⁴³ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja grafindo Persada), Hal 236

¹⁴⁴ Agung Fakhruzy. (2020), "Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam Di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan," *Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi dan Perbankan Syariah* 5, no. 1: 60–75.

bersifat pekerjaan (*al-ijarah 'amal*). menyewa jasa dari pihak penyewa (*mu'jir*) untuk melakukan pekerjaan dan kemudian membayar upah (*ujrah*) sebagai pemberian imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pihak karyawan (*musta'jir*).

Selain itu *fiqh ijarah* juga menjelaskan sistem pembayaran upah antara lain: 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.¹⁴⁵ Maka dalam praktiknya Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan termasuk ke dalam yang pertama dengan sistem penetapan upah menurut waktu yaitu awal bulan bagi karyawan tetap, harian bagi karyawan panggilan.

Jumlah upah yang diberikan ialah sesuai dengan yang telah dijelaskan pada awal mereka melamar bekerja. Karyawan penuh dimulai dari pukul 10.00 WIB sampai dengan pukul 21.00 WIB. Kemudian karyawan panggilan dimulai dari pukul 10.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB yaitu apabila keadaan rumah makan sedang ramai maupun rumah makan telah di sewa untuk acara tertentu, maka akan memanggil karyawan *part time* atau karyawan panggilan yang bekerja dengan tenggang waktu yang sesuai dengan kesepakatan akad diawal.¹⁴⁶

¹⁴⁵ Nicholas Majid. (1997), "Ensiklopedi Hukum Islam," Jakarta: PT. Ichtar Van Hoeve.

¹⁴⁶ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, Wawancara Pribadi, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

Upah karyawan disesuaikan dengan jam kerja para karyawan. Bagi karyawan penuh yang bekerja diberikan upah sebesar 50 ribu perhari, bagi karyawan panggilan yang bekerja diberikan upah sebesar 50 ribu perhari. Upah dibayarkan setiap satu bulan sekali dengan pembayaran diawal bulan untuk karyawan penuh berbeda dengan karyawan panggilan dibayarkan dihari ia bekerja.¹⁴⁷ Setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya maka pihak pemilik rumah makan mempunyai kewajiban untuk membayar kepada karyawan yang sudah disepakati bersama di awal akad. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang artinya

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

(رواه ابن ماجه)

Artinya: *Dari Ibnu Umar RA, berkata bahwa Rasulullah SAW telah bersabda: “Berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatnya kering.”* (Riwayat Ibnu Majah)¹⁴⁸

Proses pengupahan yang tepat waktu ini sesuai dengan prinsip keadilan. Adil adalah tidak berat sebelah, tidak memihak. Artinya, tidak membedakan antara pihak satu dengan yang lain seperti dalam pembayaran upah

¹⁴⁷ Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.

¹⁴⁸ Ash Shari' Ani, *Subulussalam* (Surabaya: Al-Ikhlash, 1995), hal 293

kepada pekerja pembayarannya disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukannya.¹⁴⁹ Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 135 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ
عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ؕ إِنْ يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ
فَقِيرًا ۖ فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِمِمَّا ءُتِبِعُوا ۗ أَهْوَىٰ ۗ إِنْ تَعَدَّلُوا ۗ وَإِنْ
تَلَوَّا ۗ أَوْ تَعْرِضُوا ۖ فَإِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benarbenar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan (QS. An-Nisa:135).

Berdasarkan ayat di atas dapat dipahami bahwa menegakkan keadilan adalah kewajiban bagi setiap muslim. Setiap muslim bersikap adil kepada siapapun menetapkan hak dan kewajibannya tanpa memikirkan apakah itu keluarga atau kerabat semua harus diperlakukan secara adil yang dilakukan adalah semata-mata hanya karena Allah. Hal ini sesuai

¹⁴⁹ Ulfa Nur Fadilla, “Pembayaran Upah Karyawan Perspektif Prinsip Keadilan Dalam Ekonomi Islam (Studi Usaha Pembuat Sapu Lidi Desa Astomulyo Punggur)”, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro: 2019

dengan proses pengupahan yang ada di Rumah Makan Godong gedang. Pemilik rumah makan selalu melakukan pembayaran tepat waktu sesuai dengan akad di awal saat pekerja melamar pekerjaan.¹⁵⁰

Namun, ternyata proses pelaksanaan akad *ijarah* di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan terdapat poin yang tidak sesuai dengan hukum islam. Poin tersebut ialah tentang tidak adanya akad di awal kontrak bahwa akan terjadi pemotongan gaji jika tidak memenuhi target harian. Kesepakatan antara pemilik rumah makan dengan calon pegawai baru hanya sebatas antara jumlah gaji perhari yang dibayar setiap awal bulan, *jobdesk* yang harus dilakukan oleh pegawai, dan jam kerja. Namun realita, terdapat pengurangan gaji saat target penjualan tidak tercapai. Poin pengurangan gaji tersebut tidak diucapkan di awal ketika sedang rekrutmen pegawai baru. Sehingga menjadi sorotan para karyawan, karyawan merasa pihak pemilik semena-mena memotong gaji tanpa kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan syarat dan rukun akad *ijarah*. Poin yang dilanggar pada syaratnya yaitu kemanfaatan tidak jelas dan menyebabkan perselisihan. Kemudian poin rukun yang dilanggar pada akad *ijarah* di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan ialah tentang *sighat* (lafadz yang jelas).

¹⁵⁰ Ulfa Nur Fadilla, “Pembayaran Upah Karyawan Perspektif Prinsip Keadilan Dalam Ekonomi Islam (Studi Usaha Pembuat Sapu Lidi Desa Astomulyo Punggur)”, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro: 2019

Hal ini berkaitan dengan syarat tercapainya transaksi *ijarah* adalah kelayakan orang yang melakukan akad, yaitu minimal masing-masing *baligh* dan terdapat keridhaan dari kedua belah pihak yang melakukan transaksi. Apabila upah tersebut telah disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut merupakan upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka dapat diperlakukan upah yang sepadan (*ajrul misli*). Karena upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:¹⁵¹

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*)

Syaratnya ketika disebutkan harus ada kerelaan dari kedua belah pihak yang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Di samping itu pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disepakati, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti *syara'*.¹⁵²

2. Upah yang sepadan (*ajrul misli*)

Upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila akad *ijarah* nya telah menyebutkan jasa kerjanya dan upah yang sepadan (*ajrul misli*) tersebut bisa jadi merupakan upah yang

¹⁵¹ Taqyudin an-nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hal 103

¹⁵² M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja grafindo Persada), Hal 235

sepadan dengan pekerjaan saja, apabila akad *ijarah* nya menyebutkan jasa pekerjaannya.¹⁵³

Dari penemuan di lapangan, terdapat ketidakpuasan yang terjadi pada karyawan Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan. Ketidakpuasan tersebut dapat disebut sebagai ketidakridhaan karyawan terhadap sistem pengupahan yang terjadi. Maka, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang terjadi di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan tidak sesuai dengan hukum Islam.

¹⁵³ Muhajir Muhajir. (2021), “Realisasi Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari Dalam Perspektif Hukum Syariah,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 3: 1935.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Rumah Makan Godong Gedang berdiri pada tahun 2018 berlokasi di Jl. Pengilon II No.124, RT.04/RW.02, Bringin, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Praktik pelaksanaan *ijarah* pada Rumah Makan Godong Gedang yaitu dengan pembagian pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemudian terdapat sistem yang diatur oleh pemilik rumah makan. Sistem ini meliputi karyawan panggilan bekerja antara pukul 10.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB pada terdapat saat rumah makan ramai atau terdapat pesanan, dan karyawan penuh bekerja antara pukul 10.00 WIB sampai pukul 21.00 WIB dengan upah karyawan disesuaikan dengan jam kerja para karyawan. Bagi karyawan penuh diberikan upah sebesar 50 ribu perhari, bagi karyawan panggilan diberikan upah sebesar 50 ribu perhari. Upah dibayarkan setiap satu bulan sekali dengan pembayaran diawal bulan kecuali bagi karyawan panggilan dibayarkan dihari ia bekerja
2. Proses pelaksanaan akad *ijarah* di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan terdapat poin yang tidak sesuai dengan hukum islam. Poin tersebut ialah tentang tidak adanya akad di awal kontrak bahwa akan terjadi

pemotongan gaji jika tidak memenuhi target harian. Kesepakatan antara pemilik rumah makan dengan calon pegawai baru hanya sebatas antara jumlah gaji perhari yang dibayar setiap awal bulan, *jobdesk* yang harus dilakukan oleh pegawai, dan jam kerja. Namun realita, terdapat pengurangan gaji saat target penjualan tidak tercapai. Poin pengurangan gaji tersebut tidak diucapkan di awal ketika sedang rekrutmen pegawai baru. Sehingga menjadi sorotan para karyawan, karyawan merasa pihak pemilik semena-mena memotong gaji tanpa kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan syarat dan rukun akad *ijarah*. Poin yang dilanggar pada syaratnya yaitu kemanfaatan tidak jelas dan menyebabkan perselisihan. Kemudian poin rukun yang dilanggar pada akad *ijarah* di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan ialah tentang *sighat* (lafadz yang jelas).

B. Saran

Adapun saran-saran yang penulis sarankan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan meneliti tentang *ijarah* dengan metode yang lain maupun subjek penelitian yang lain. Selain itu, dapat menambah informan pada penelitian selanjutnya agar mendapatkan informasi yang lebih banyak

2. Bagi Pihak Rumah Makan

Bagi pihak rumah makan untuk tetap memperhatikan aturan dan tata hukum islam sehingga dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Selain itu, lebih mendengarkan keluhan kesah karyawan sehingga mereka lebih merasa dihargai oleh atasannya. Efeknya, dengan naiknya kesejahteraan karyawan maka tingkat produktifitas akan naik sehingga akan menambah incom bagi pihak rumah makan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistika, *Kecamatan Ngaliyan dalam Angka 2021*, Semarang: Badan Pusat Statistika
- Abdul Aziz, A Z, and M U Mariyah Ulfah. (2010). *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer*. Alfabeta.
- Afandi, M Yazid. (2009). *Fiqh Muamalah. Yogyakarta: Logung Pustaka.*
- Al Hadi, Abu Azam, and Fikih Muamalah Kontemporer. (2017). Depok: PT. *Raja Grafindo Persada.*
- Alma, Buchari, and Donni Juni Priansa. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah: Penuntun Perkuliahan Bagi Para Mahasiswa, Pencerahan Bagi Para Pedagang, Pengembangan Marketing Syariah/Spiritual Marketing Bagi Para Pengusaha*. Jakarta: Alfabeta.
- Amin, A Riawan. (2010). *Buku Pintar Transaksi Syari'ah, Menjalankan Kerjasama Bisnis Dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam*. Jakarta: Mizan Publika.
- Ani, Ash Shari'. (1995). *Subulussalam*. Surabaya: Al-Ikhlash.
- An-Nabhani, Taqyuddin. (1996). *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti.
- Anshori, Abdul Ghofur. (2018). *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia: Konsep, Regulasi, Dan Implementasi*. Yogyakarta: Ugm Press.

- Aulia, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 21.00 WIB.
- Aulia, Vikha Vardha. (2016). *Praktik Pengupahan Buruh Gendong Di Pasar Blimbing Malang Perspektif Mazhab Syafi'i*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Az-Zuhaili, Wahbah. (2011). *Fiqih Islam Wa Adillatuhu, Terj. Abdul Hayyie Al-Kattani, Dkk, Jakarta: Gema Insani*. Jakarta.
- Budijanto, Oki Wahyu. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 17(3), hlm. 395–412.
- Burhan, Bungin. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Elin, Rahmawati. (2017). Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Dan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo. *Skripsi*. IAIN Ponorogo.
- Fakhruzzy, Agung. (2020). Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam Di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan. *Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi dan Perbankan Syariah* 5(1), hlm. 60–75.
- Famus, Dido. (2019). Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Di Kedai Ketan Darmo. *Skripsi*. Uin Sunan Ampel Surabaya.

- Faozi, Moh Mabruhi, dan Putri Inggi Rahmiyanti. (2016). Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industriperspektif Ekonomi Islam. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah* 4(1).
- Gayatri, Wahyu Nely. (2018). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal. Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.
- Ghazaly, H Abdul Rahman. (2019). *Fiqh Munakahat*. Jakarta: Prenada Media.
- Hasan, M Ali. (2004). *Berbagai Macam Transaksi Dalam Hukum Islam*. Jakarta: T Raja Grafindo Persada.
- Hasin, M Ali. (2003). *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, M A. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: alfabeta.
- Jusuf, Soewadji. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Karim, Helmi. (1997). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartasapoetra, GAG. (1994). *Kartasapoetra, Dan RG Kartasapoetra. 1986. Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Khakim, Abdul. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-4 Edisi Revisi*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Majid, Nicholas. (1997). *Ensiklopedi Hukum Islam*. Jakarta: Ichtiar Van Hoeve.
- Mardiana, Andi, and Kadir Dina. (2019). Wage System in Islam (Sistem Pengupahan Dalam Islam). *Gorontalo Development Review* 2(1), hlm. 12–22.
- Mas'adi, A Ghufron. *Fiqh Muamalah Konstektual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mashuri. (2004). *Teori Ekonomi Dalam Islam*. Jakarta: Danie Press.
- Masrokah, Binti. (2016). Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Praktik Pengupahan Upah Buruh Tani Di Desa Teguhan Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. *Skripsi*. STAIN Ponorogo.
- Maya, Rahendra. (2018). Pemikiran Al-Sa'di Tentang Kriteria Pegawai Profesional (Studi Terhadap QS Al-Qashash [28]: 26, Hadits-Hadits Terkait, Dan Kajian Lainnya). *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2(1), hlm. 1–24.
- Moleong, Lexy. (2015). *J, 2006, Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhajir. (2021). Realisasi Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari Dalam Perspektif Hukum Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7(3), hlm. 1931–1936.
- Muhamad, and Alimin. (2004). *Etika & Perlindungan Konsumen Dalam Ekonomi Islam*. Yogyakarta: BPFE.

- Muhammad. (2004). *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nadzir, Muhammad. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasaribu, Chairuman Surwandi. (2004). *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Sinar Jakarta: Graf.
- Pelangi, Tim Laskar. (2013). *Metodologi Fiqih Muamalah*. Kediri: Lirboyo Pres.
- Poerwanto, Hendra. (2019). *Sistem Upah Dan Perencanaan Tingkat Upah*.
- Sabiq, Sayyid. (1997). *Fikih Sunnah, (Terj.), Moh. Nabhan Husein*, Bandung: Alma'arif.
- Salim, M Arskal, and Etika Investasi Negara. (1999). *Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta: Logos.
- Salim, M Arskal. (1999). *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta: Logos.
- Santoso, Bayu aji. (2013). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Di G'bol Coffe. *Skripsi*. UiN Sunan Kalijaga.
- Santoso, Harun, and Anik Anik. (2015). Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 1(02).

- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Shanti, Pemilik Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 19.00 WIB.
- Suhendi, Hendi. (2002). *Fiqh Muamalah: Membahas Ekonomi Islam. Cet. I*. Jakarta: Raja Garfindo Persada.
- Suryabrata, Sumadi. (1998). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syafei, Rachmat. (2001). *Fiqh Muamalah Cet 10*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syamsul, Anwar. (2007). *Hukum Perjanjian Syariah Studi Tentang Teori Akad Dalam Fikih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahidah, Nidaul. (2015). Analisis Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Jagal Qurban Dengan Kulit Hewan Qurban Di Desa Jrebeng Kidul Kecamatan Wonoasih Kabupaten Probolinggo. *Skripsi*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Wawan, Karyawan Rumah Makan Godong Gedang, *Wawancara Pribadi*, 25 November 2022, Jam 20.00 WIB.

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1

Daftar Wawancara dengan pemilik dan karyawan Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan

1. Bagaimana sejarah berdirinya Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang?
2. Bagaimana gambaran umum Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang?
3. Bagaimana struktur organisasi atau daftar karyawan Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang?
4. Bagaimana kesepakatan awal ketika akan bekerja?
5. Fasilitas apa saja yang didapatkan karyawan pada saat bekerja di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang?
6. Berapakah jam kerja karyawan di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang?
7. Berapakah upah karyawan Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang?
8. Bagaimana sistem pengupahan karyawan di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang?
9. Bagaimana profit penjualan setiap bulannya?
10. Mengapa upah karyawan Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang terdapat potongan?

Lampiran 2

Foto wawancara bersama pemilik dan karyawan Rumah Makan Godong Ngaliyan





Wawancara dengan pemilik



Lampiran 3

Surat Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id>

omor : B-6578/Un.10.1/K/PP.00.09/11/2022 23 Nopember 2022
Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Riset

Yth.
Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

N a m a : Inayah Inder Parawansa
N I M : 1802036157
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

"TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM UPAH KARYAWAN (studi kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)"

Dosen Pembimbing I : Drs. Sahidin, M.Si
Dosen Pembimbing II : Muhamad Ichrom, M.S.I

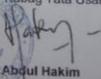
Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/instansi yang Bapak/Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak diizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

a.n Dekan,
Kabag Tata Usaha

Abdul Hakim

Tembusan :
1 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

CONTACT PERSON:
(+62 877-2375-6953) Inayah Inder Parawansa

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Inayah Indar Parawansa
Tempat/Tanggal Lahir : Tegal, 25 April 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Ds. Jatibogor RT. 04 RW.06 Kec.
Suradadi Kab. Tegal Jawa Tengah
52182
No. Hp : 081329802822
E-mail : inayindar2504@gmail.com

Jenjang Pendidikan Formal :

- SDN 02 Jatibogor Tegal 2012
- MTs Darussalam Kalibakung 2015
- SMA Queen Al-Falah Kediri 2018
- UIN Walisongo Semarang 2023

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 26 April 2023



Penulis

Inayah Indar Parawansa

1802036157