

**PENENTUAN INSENTIF KARYAWAN GERAI TELEPON SELULER
ATAS TERPENUHINYA TARGET PENJUALAN PERSPEKTIF HUKUM
ISLAM**

(Studi di Gerai Telepon Seluler Samara Kabupaten Banyuwangi)

SKRIPSI

Dosen Pembimbing

Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI.



Oleh:

Noor Atikah

NIM 17220030

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENENTUAN INSENTIF KARYAWAN GERAI TELEPON SELULER
ATAS TERPENUHINYA TARGET PENJUALAN PERSPEKTIF HUKUM
ISLAM**

(Studi di Gerai Telepon Seluler Samara Kabupaten Banyuwangi)

SKRIPSI

Dosen Pembimbing

Su'ud Fuadi, S.HI., M.El.



Oleh:

Noor Atikah

NIM 17220030

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENENTUAN INSENTIF KARYAWAN GERAI TELEPON SELULER ATAS
TERPENUHINYA TARGET PENJUALAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM
(Studi di Gerai Telepon Seluler Samara Kabupaten Banyuwangi)**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 05 Desember 2021



Noor Atikah

17220030

HALAMAN PERSETUJUAN

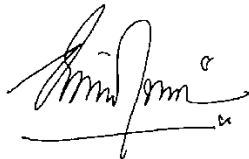
Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Noor Atikah, NIM: 17220030
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PENENTUAN INSENTIF KARYAWAN GERAJ TELEPON SELULER
ATAS TERPENUHINYA TARGET PENJUALAN PERSPEKTIF HUKUM
ISLAM**

(Studi di Gerai Telepon Seluler Samara Kabupaten Banyuwangi)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-
syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.HI. NIP
197408192000031002

Malang, 10 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI.
NIP 19830804201608011020



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50, Malang, Kode Pos 65144
Website: www.syariah.uin.malang.ac.id Telp. (0341) 551354

BUKTI KONSULTASI

NAMA : Noor Atikah
NIM : 17220030
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Su'ud Fuadi, S.HI., M.El.
Judul Skripsi : PENENTUAN INSENTIF KARYAWAN GERAI TELEPON SELULER ATAS TERPENUHINYA TARGET PENJUALAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi di Gerai Telepon Seluler Samara Kabupaten Banyuwangi)

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Selasa, 04 Mei 2021	Proposal	1.
2	Rabu, 05 Mei 2021	Proposal	2.
3	Sabtu, 08 Mei 2021	Revisi Proposal	3.
4	Kamis, 30 September 2021	Outline	4.
5	Jum'at, 01 Oktober 2021	BAB I-II	5.
6	Senin, 04 Oktober 2021	Revisi BAB I-III	6.
7	Kamis, 07 Oktober 2021	BAB IV-V	7.
8	Jum'at, 08 Oktober 2021	Revisi BAB IV	8.
9	Sabtu, 09 Oktober 2021	Penyerahan Skripsi	9.
10	Minggu, 10 Oktober 2021	ACC Skripsi	10.

Malang, 10 Oktober 2021
Mengetahui,
a.n Dekan
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP 197408192000031002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi Saudara/i Noor Atikah, NIM 17220030 mahasiswa Program studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENENTUAN INSENTIF KARYAWAN GERAI TELEPON SELULER ATAS TERPENUHINYA TARGET PENJUALAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

(Studi di Gerai Telepon Seluler Samara Kabupaten Banyuwangi)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai : B+

Dengan Penguji

1. Ramadhita, M.HI.

NIP 198909022015031004

()

Ketua

2. Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI.

NIP 19830804201608011020

()

Sekretaris

3. Dr. Burhanuddin Susanto, SHI, M.Hum

NIP 197801302009121002

()

Penguji Utama

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara/i Noor Atikah, NIM 17220030, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang denganJudul:

PENENTUAN INSENTIF KARYAWAN GERAJ TELEPON SELULERATAS TERPENUHINYA TARGET PENJUALAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (STUDI DI GERAJ TELEPON SELULER SAMARAKABUPATEN BANYUWANGI)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: B+

Malang, 22 April 2022

Scan Untuk Verifikasi



Dekan,



Dr. Sudirman, M.A.
NIP. 197708222005011003

HALAMAN MOTTO

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

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil (tidak benar), kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

(QS. an-Nisa’ ayat 29)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillahabbil’alamiin, segala puji hanya milik Allah, atas segala limpahan rahmat dan pertolongan sehingga penulisan skripsi yang berjudul: **”PENENTUAN INSENTIF KARYAWAN GERAI TELEPON SELULER ATAS TERPENUHINYA TARGET PENJUALAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi di Gerai Telepon Seluler Samara Kabupaten Banyuwangi)”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar’i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafa’atnya kelak di hari akhir. Amien.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.H.I selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sekaligus juga sebagai dosen wali penulis selama menempuh studi di Jurusan Hukum Ekonomi

Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis haturkan terima kasih kepada beliau yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran serta motivasi selama menempuh perkuliahan.

4. Majelis penguji skripsi yang telah memberikan kesempatan, waktu, kritik dan saran yang membangun serta arahan untuk menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.
5. Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI. selaku Dosen Pembimbing penulis, terima kasih penulis haturkan atas tenaga, waktu dan kesabaran yang diberikan untuk bimbingan, arahan, semangat serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap jajaran Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak berperan aktif di dalam menyumbangkan ilmu, wawasan dan pengetahuan kepada penulis.
7. Staf Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Orang tua penulis, abah Khusnan dan ami Kholisatin serta kakak penulis, Ikfina Himmah yang tiada henti selalu mendoakan, memberikan dukungan moril dan materiil, motivasi yang luar biasa serta harapan dan doa selalu menjadi pengiring langkah sehingga dapat menyelesaikan masa perkuliahan dan menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
9. Bapak Wawan Ardianto selaku pemilik Gerai telepon seluler Samara Banyuwangi beserta para karyawati yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penulis.

10. Teman-teman PKL (ido, nana, putri, vina, nanda, della) yang telah ikut berperan dalam memberikan banyak bantuan, keceriaan dan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Tim tujuh (diola, via, viktor, fauzi, cahyono dan adit) selaku teman ngluyur yang selalu memberikan doa dan semangat serta tidak lelah untuk mengingatkan agar segera menyelesaikan penelitian ini.
12. Teman-teman S1 Hukum Ekonomi Syariah 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
13. Serta berbagai pihak yang turut serta membantu proses penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga apa yang telah diperoleh selama kuliah di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat bermanfaat bagi para pembaca. Penulis sebagai manusia biasa yang tidak pernah lepas dari kesalahan, menyadari bahwasannya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 06 Desember 2021
Penulis,



Noor Atikah
17220030

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindah alihan tulisan Arab kedalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab kedalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh
ث = ts	ع = '(koma menghadap keatas)

ج = j	غ = gh
ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (,) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قِيلَ menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دُونَ menjadi dûna

Khusus untuk bacaanya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambaranya’ nisbat

diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawudanya' setelah *fathah* dituli \s dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = نو misalnya قول menjadi qawla

Diftong (ay) = يي misalnya خير menjadi khayrun

D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya المدرسة الرسالة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya فى رحمة لاء menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
3. *Masyâ' Allâhkânawamâ lam yasya' lam yakun.*
4. *Billâh 'azzawajalla.*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“ ...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun ...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid,” “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-RahmânWahîd,” “AmînRaîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât.”

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
BUKTI KONSULTASI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
A. Umum.....	xi
B. Konsonan.....	xi
C. Vokal, Panjang dan Diftong	xii
D. Ta' marbûthah (ة).....	xiii
E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah	xiii
F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACK.....	xixx
ملخص البحث	xx

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kerangka Teori.....	19
1. Insentif	19
2. Insentif Dalam Islam	25
3. Akad Ju'alah	27
BAB III METODE PENELITIAN	48
1. Jenis penelitian	48
2. Pendekatan Penelitian	48
3. Lokasi Penelitian	49
4. Jenis dan Sumber Data	50
5. Metode Pengumpulan Data	51
6. Metode Pengolahan Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
1. Profil Gerai Telepon Seluler Samara Banyuwangi.....	56
2. Visi gerai Samara.....	57
3. Misi gerai Samara.....	57
B. Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
PEDOMAN PENGUMPULAN DATA (WAWANCARA)	88
PEDOMAN PENGUMPULAN DATA (WAWANCARA)	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	90
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	93

ABSTRAK

Noor Atikah, 17220030, 2021, **Penentuan Insentif Karyawan Gerai Telepon Seluler Atas Terpenuhinya Target Penjualan Perspektif Hukum Islam (Studi di Gerai Telepon Seluler Samara Banyuwangi)**. Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI.

Kata Kunci: Insentif, Target Penjualan, Hukum Islam.

Penentuan insentif karyawan atas terpenuhinya target penjualan di gerai Samara Banyuwangi adalah bentuk pemberian insentif untuk penjualan berupa handphone, kartu perdana dan voucher yang berhasil memenuhi target yang telah ditentukan pemilik gerai. Insentif di Samara ini berbentuk komisi yang mana seharusnya pada saat dilakukan penawaran di awal sekaligus disebutkan juga dengan jelas imbalan yang akan didapatkan karyawan. Akan tetapi pemilik gerai tidak memberitahukan besar imbalan tersebut. Hal ini sebenarnya tidak dibolehkan dalam Hukum Islam sebagaimana yang tercantum dalam Fatwa DSN-MUI NO: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah pada bagian kedua tentang ketentuan akad yang menyatakan bahwa besar imbalan yang akan diterima 'amil dalam akad ju'alah harus ditentukan jumlahnya oleh ja'il dan diketahui bersama oleh para pihak tersebut pada saat penawaran dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penentuan insentif karyawan atas terpenuhinya target penjualan sekaligus menjelaskan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penentuan insentif ini. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologis serta metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penentuan insentif penjualan karyawan gerai telepon seluler Samara Banyuwangi tidak disebutkan di awal perjanjian kerja dan tidak diberitahukan kepada para karyawan dan disebutkan bahwa penjualan voucher handphone dan kartu perdana akan mendapatkan upah insentif. Akan tetapi rukun dan syarat lain seperti ja'il, 'amil dan hasil pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan akad ju'alah. Selain itu, sistem insentif penjualan di gerai Samara Kabupaten Banyuwangi menggunakan sistem prosentase dimana hal ini berbeda dengan yang termuat dalam Fatwa DSN MUI No. 62 Tahun 2007 tentang akad ju'alah, akan tetapi menurut penulis, sistem prosentase boleh diterapkan dalam dunia bisnis mengingat saat ini jika menggunakan sistem nominal maka akan sangat sulit diterapkan karena tidak dapat diprediksi naik turunnya pendapatan.

ABSTRACT

Noor Atikah, 17220030, 2021, **Determination of Giving Cellular Phone Outlet Employees Incentives for Fulfilling Sales Targets from the Islamic Law Perspective (Study at Samara Banyuwangi Cellular Phone Outlets)**. Undergraduate Thesis, Majoring on Sharia Economical Law, Sharia Faculty, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Advisor: Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI.

Keywords: Incentives, Sales target, Islamic law.

The determination of providing employees incentives for fulfilling sales targets at Samara Banyuwangi outlets is a form of providing incentives to the employees in selling cellphones, prepaid pack cards and vouchers that successfully meet the targets set by the store owners. This incentive in Samara is in the form of a commission, which should be mentioned by the owner as a reward that will be obtained by the employee. However, the store owner did not disclose the amount of the compensation. This is not allowed in Islamic law as stated in the DSN-MUI Fatwa NO: 62/DSN-MUI/XII/2007 concerning the Ju'alah contract in the second part of the contract provisions which state that the amount of compensation to be received by *'amil* in the contract is ju'alah must be determined by the *ja'il* and known by the parties at the time the offer is made.

This study aims to examine employee exhibitions on the fulfilment of sales targets as well as to explain how Islamic law applies to incentives given. This research is categorized as field research with a sociological juridical approach and data collection methods collected by observing, interviewing and document studies.

The results of this study indicate that providing incentives for employees of Samara cellular phone outlets in Banyuwangi on meeting sales targets has not been following the pillars and conditions of the ju'alah contract where the amount of reward that employees get should be at the beginning of the notification. However, Samara outlets only stated that the voucher sales of cellphones and prepaid SIM cards seller will receive incentives. However, the pillars and other conditions such as *ja'il*, *'amil* and the results of the work are under the regulations of the ju'alah contract

ملخص البحث

نور اتيكيا، 17220030، 2021. تحديد حوافز الموظفين منافذ الهاتف المحمول الغوري لتحقيق أهداف المبيعات من وجهات النظر القانونية الإسلامية (دراسة في منافذ سامارا بانيوانغي للهاتف المحمول الغوري)، البحث الجامعي، قسم شعبة الحكم الإقتصادي الإسلامي، كلية الشريعة، بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج، المشرف: سعود فعادي الماجستير.

الكلمات المفتاحية: الحافز، هدف البيع، الشريعة الإسلامية.

إن تحديد توفير حوافز الموظفين لتحقيق أهداف المبيعات في منافذ سامارا بانيوانغي هو شكل من أشكال التحفيز للمبيعات في شكل هواتف محمولة وبطاقات رئيسية وقسائم تحقق الأهداف التي حددها صاحب المتجر بالغوري. الحوافز في سمارة هي في شكل عمولات التي ينبغي أن تكون في وقت العرض الأولي في نفس الوقت المذكورة أيضا بوضوح المكافآت التي سيتم الحصول عليها من قبل الوزارة. ومع ذلك، لم يكشف مالك المتجر عن مبلغ المكافأة. وهذا غير مسموح به في الواقع في الشريعة الإسلامية كما جاء في الفتوى: DSN-MUI NO: 62/DSN-MUI/XII/2007 بشأن عكاد صلالة في القسم الثاني من أحكام الاتفاق الذي ينص على أن مبلغ المكافأة التي سيتم تلقيها بأميل في اتفاق العقد الجعالة يجب أن يحددها الجائل ويعرف معا من قبل الطرفين في الوقت الذي يتم فيه تقديم العرض.

يهدف هذا البحث إلى مراجعة تحديد حوافز الموظفين لتحقيق أهداف المبيعات مع شرح كيفية مراجعة الشريعة الإسلامية لتحديد هذه الحوافز. يستخدم هذا البحث هذا النوع من البحوث الميدانية مع النهج المستخدم هو علم الاجتماع القانوني وكذلك أساليب جمع البيانات من خلال المراقبة والمقابلات ودراسات الوثائق.

وتبين نتائج هذه الدراسة أن تحديد حوافز العاملين في منافذ سامارا بانيوانغي للهاتف المحمول لتحقيق أهداف المبيعات لم يكن وفقا لركائز وشروط الاتفاق العقد الجعالة التي يجب ذكر المكافآت الكبيرة التي يحصل عليها الموظفون في بداية الإشعار، ولكن في منافذ سمارة لم يذكر ذلك وذكر فقط أن بيع قسائم الهاتف المحمول والبطاقات الأولية سيحصل على أجور تحفيزية. إلا أن الركن والشروط الأخرى مثل الجائل ونتائج العمل تتفق مع أحكام اتفاق العقد الجعالة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini, kehidupan manusia sudah semakin modern. Negara dan masyarakatnya dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan zaman dalam segala bidang kehidupan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, diperlukan gotong royong atau kebersamaan. Misalnya, untuk membangun suatu negara yang aman, tentram dan harmonis, pemerintah dan masyarakat harus bersama-sama menjaga persatuan dan kesatuan. Dalam aspek sosial ekonomi pun berlaku demikian karena manusia tidak mungkin bisa menjalani kehidupannya sendiri. Manusia tidak dapat lepas dari kebutuhan perekonomian dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, tentu ia membutuhkan orang lain karena sesungguhnya kegiatan perekonomian tidak dapat dijalankan sendiri. Manusia satu dengan lainnya saling membutuhkan bantuan, saling tolong menolong, saling bekerja sama agar tatanan kehidupan berjalan semestinya. Kerja sama dan tolong menolong yang dimaksud tentu dalam hal kebaikan, karena sudah jelas di dalam Hukum Islam bahwa kerja sama yang baik yaitu kerja sama yang kedua pihaknya saling menguntungkan dan diuntungkan serta tidak bertentangan dengan syariat Islam. Hal yang demikian sesuai dengan QS. al-Maidah ayat 2 berikut ini:

وَتَعَا وَتُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَا وَتُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ
إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya.”

Hubungan kerjasama atau tolong menolong tidak hanya dibutuhkan dalam lingkungan sosial masyarakat, tetapi dalam semua aspek kehidupan, diantaranya dalam kegiatan perekonomian. Salah satu contoh tolong menolong dan kerjasama dalam lingkup perekonomian seperti sebuah kerjasama yang dilakukan antara pengusaha dan karyawan yaitu menyangkut pemberian gaji di tempat kerja. Praktek upah-mengupah ini sebenarnya dimaksudkan sebagai bentuk kerja sama saling menguntungkan, dimana pengusaha mendapatkan bantuan atas tenaga kerja karyawan dan pihak pekerja atau karyawan memperoleh gaji atas tenaga yang ia kerahkan untuk perusahaan.¹

Upah dalam perekonomian dapat disamakan dengan imbalan atas jasa-jasa yang dilakukan oleh tenaga kerja atau karyawan kepada pengusaha baik berupa fisik maupun mental. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah adalah hak yang

¹ Nurul Nur Aisyah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Komisi Penjualan Kepada SPG Konicare di PT. Arina Multikarya Surabaya” (Undergraduate thesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2010), <http://digilib.uinsby.ac.id/23786/>.

diberikan oleh pengusaha kepada pegawai berbentuk uang sebagai imbalan yang sebelumnya telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.² Termasuk dalam Undang-undang ini juga disebutkan bahwa upah tidak hanya terdiri dari gaji pokok saja, tetapi termasuk juga tunjangan bagi pekerja. Sedangkan menurut Veithzal Rivai gaji atau upah merupakan bentuk balas jasa yang diserahkan pelaku usaha kepada karyawan karena telah berkontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Upah dapat pula diartikan sebagai sebuah balas jasa yang didapatkan seseorang karena kedudukannya dalam sebuah organisasi kerja.³

Selain gaji pokok, ada hal lain yang selalu dinanti pula oleh karyawan yaitu insentif. Insentif merupakan bentuk imbalan yang diberikan pengusaha kepada karyawan diluar dari gaji pokok yang ia terima setiap bulannya sebagai motivasi agar lebih banyak berusaha memperbaiki kualitas kerja di perusahaan.⁴ Prinsip pemberlakuan insentif ini berkaitan dengan prestasi karyawan yang dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Ada 3 jenis insentif yang biasanya diterapkan perusahaan. Pertama, insentif finansial yang berbentuk bonus atau komisi dan biasanya diberikan kepada karyawan bagian penjualan. Insentif finansial ini dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan. Kedua, insentif non finansial yang berbentuk hiburan, latihan, pendidikan, dan

² Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020), 38.

⁴ Noor Arifin, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jepara: UNISNU Press), 106.

sebagainya. Ketiga, insentif sosial yang lebih kepada sikap dari para rekan kerja.

Islam memberikan penawaran yang sangat baik dalam menyelesaikan masalah upah untuk menyelamatkan kepentingan antara pihak pengusaha dan karyawan yaitu menetapkan upah dengan adil dan tepat tanpa harus menyampingkan salah satu pihak. Setiap pihak akan mendapatkan bagian yang sesuai dengan hasil kerja keras mereka tanpa merasa tidak mengadilkan salah satu pihak.

Terkait pengupahan, Islam memberikan peraturan dasar bahwa sebelum melaksanakan kegiatan pengupahan, kedua belah pihak harus membuat kesepakatan atau perjanjian yang di dalamnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti jenis dari pekerjaannya, jumlah upah yang akan diberikan, waktu pembayarannya maupun tentang upah atas pekerjaan di luar jam kerja (upah lembur) maupun hal-hal lain yang terkait dengan upah. Para pihak hendaknya melakukan musyawarah untuk menentukan aturan-aturan tersebut.

Ketentuan dasar tersebut tidak lain bertujuan agar para pihak sama-sama menunjukkan rasa ridla sehingga meminimalisir terjadi hal yang tidak diinginkan dikemudian hari. Kebanyakan masyarakat awam mengartikan pengupahan dalam Islam dengan ujah. Ujah adalah sebutan imbalan dalam akad ijarah atau sewa menyewa. Ujah merupakan balasan untuk sebuah pekerjaan yang dikerjakan orang lain. Dalil dalam al-Qur'an mengenai upah atau imbalan terdapat dalam QS. al-Ahqaf ayat 19 berikut ini:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤَفِّقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) atas pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Jika seseorang melakukan suatu pekerjaan, apalagi pekerjaan yang baik. Maka Allah SWT akan membalas setiap pekerjaan tersebut dengan balasan yang setara dengan apa yang kita kerjakan. Allah memberi kita rezeki melalui perantara orang yang mempekerjakan kita. Oleh sebab itu, lakukan pekerjaan baik dengan sungguh-sungguh sebagai rasa syukur kita kepada Allah. Maka jika kita sabar dan sungguh-sungguh mengerjakannya, imbalan yang kita dapat pun akan sepadan dengan hasil kerja keras yang kita lakukan. Dalil al-Qur’an ini juga mengajarkan kepada kita untuk senantiasa berlaku adil kepada sesama.

Hukum Islam dalam judul yang dimaksud oleh penulis pada penelitian ini yaitu akad ju’alah. Ju’alah merupakan janji seseorang kepada orang lain untuk memberikan imbalan ketika telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tertentu. Wahbah al Zuhaili mendefinisikan akad *ju’alah* sebagai perjanjian antara dua pihak dimana salah satu pihak berkomitmen untuk memberi imbalan sementara pihak lain berusaha untuk melakukan pekerjaan yang belum pasti hasilnya. Ketika pekerjaan tersebut telah diselesaikan,

barulah ia berhak mendapatkan imbalan sesuai yang dijanjikan pihak pertama.⁵

Pembahasan mengenai akad ju'alah selalu beriringan dengan akad ijarah dalam banyak literatur fiqih. Akad ijarah dan akad jualah sekilas mempunyai kemiripan yaitu sama-sama mengandung janji untuk membayar upah. Akan tetapi, jika dipahami secara mendalam keduanya memiliki beberapa perbedaan yang pada masa sekarang ini perlu sekali untuk dimengerti. Mengingat kegiatan ekonomi Islam berkembang sangat pesat seiring kemajuan zaman.

Di gerai telepon seluler Samara Banyuwangi, terdapat sistem pemberian bonus diluar gaji pokok yang ditawarkan pemilik gerai kepada karyawannya yaitu insentif tidak mengambil cuti dan insentif penjualan. Insentif tidak mengambil cuti akan diberikan jika absen karyawan penuh tanpa mengambil waktu cuti sama sekali selama satu bulan penuh. Insentif penjualan merupakan insentif atau sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan yang berhasil menjual produk seperti kartu perdana, voucher dan smartphone dengan target tertentu. Penawaran penjualan produk dengan iming-iming bonus atau insentif ini berlangsung satu bulan terus menerus. Pemberian insentif ini bermanfaat bagi kedua belah pihak terutama pemilik perusahaan karena dengan cara seperti itu, semangat kerja para karyawan meningkat dan dapat menambah penjualan produk perusahaan tersebut.

⁵ Haryono, "Konsep Ju'alah dan Model Aplikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari," *Al Mashlahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, (2017): 645.
[file:///C:/Users/USER/Downloads/187-375-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/187-375-1-SM%20(1).pdf).

Insentif akan diberikan kepada karyawan yang berhasil memenuhi target penjualan aksesoris, voucher maupun smartphone. Sedangkan bagi karyawan yang tidak bisa memenuhi target penjualan voucher dan aksesoris maka ia akan mendapat insentif sebanding dengan penjualan yang telah dicapai. Sedangkan untuk karyawan yang tidak bisa memenuhi target penjualan smartphone, karyawan masih bisa mendapat insentif dari penjualan gerai Samara yang berhasil menjual smartphone. Karena sistem insentif di Samara apabila ada satu gerai (baik gerai pusat maupun gerai cabang) yang berhasil menjual smartphone, maka karyawan gerai lain bisa mendapat bagian insentif meskipun lebih sedikit dari gerai yang berhasil menjual.

Akan tetapi hal ini hanya berlaku jika customer atau pelanggan melakukan pembelian langsung dengan cara datang ke gerai (bukan hasil promosi pribadi dari karyawan). Sistem insentif di Samara cell ini termasuk ke dalam insentif material yang berbentuk komisi atau fee dimana komisi ini berbentuk uang dan didapat dari presentase tertentu dari hasil penjualan yang telah melebihi target. Komisi memiliki peraturan yang lebih mengikat dibandingkan bonus atau reward karena besar bonus harus disebutkan dalam perjanjian awal. Sedangkan di Samara Cell ini pada saat penawaran, tidak menyebutkan di awal berapa jumlah imbalan yang akan didapatkan oleh karyawan ketika mereka berhasil memenuhi target.

Maka hal ini tidak berkonsep pada rukun dan syarat akad ju'alah yang menjelaskan bahwa besar imbalan harus disebutkan dengan jelas di awal

penawaran baik dari kualitas maupun kuantitasnya. Sebagaimana dalam fatwa DSN-MUI NO: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah pada bagian kedua tentang ketentuan akad yang menyatakan bahwa besar imbalan yang akan diterima 'amil dalam akad ju'alah harus ditentukan jumlahnya oleh ja'il atau pemberi janji dan diketahui bersama oleh para pihak tersebut pada saat penawaran dilakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pembahasan lebih mendalam mengenai praktek penerapan insentif di gerai Samara dan pelaksanaan akad ju'alah dalam pemberian insentif karyawan serta menuangkannya dalam penulisan hukum yang berjudul "PENENTUAN INSENTIF KARYAWAN GERAJ TELEPON SELULER ATAS TERPENUHINYA TARGET PENJUALAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi di Gerai Telepon Seluler Samara Kabupaten Banyuwangi)". Penelitian ini menjadi sangat penting karena dalam dunia bisnis modern saat ini, masyarakat, pelaku usaha maupun karyawan perlu memahami bagaimana konsep insentif yang biasa diberikan perusahaan jika ditinjau dari hukum Islam.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang dipaparkan, maka rumusan masalah yang diambil penulis pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penentuan insentif penjualan karyawan di gerai Samara Kabupaten Banyuwangi?

2. Bagaimana penerapan akad *ju'alah* dalam penentuan insentif penjualan karyawan di gerai Samara Kabupaten Banyuwangi perspektif hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Melihat pada latar belakang serta rumusan masalah yang dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami penentuan insentif penjualan karyawan di gerai Samara Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengkaji penerapan akad *ju'alah* dalam penentuan insentif penjualan karyawan di gerai Samara Kabupaten Banyuwangi perspektif hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap penelitian ini secara teoritis dapat memberikan manfaat diantaranya:

- a. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi sumber literatur dan memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan Hukum Ekonomi Syariah terutama bagi aspek yang terkait dengan penentuan insentif dalam Islam.
- b. Karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk masyarakat yang masih belum memahami tentang penerapan konsep akad *ju'alah*.

2. Manfaat Praktis

- a) Sebagai pemenuhan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana hukum.
- b) Penulisan ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan acuan bagi penelitian serupa terutama tentang penentuan pemberian insentif karyawan atas terpenuhinya target penjualan ditinjau dari hukum Islam.

E. Definisi Operasional

1. Hukum Islam

Hukum Islam menurut Eva Iryani adalah kaidah-kaidah yang bersumber pada wahyu Allah SWT dan Sunnah Rasulullah SAW yang berkaitan dengan tingkah laku seseorang yang sudah dapat dibebani kewajiban dan tanggung jawab yang diyakini serta bersifat mengikat bagi seluruh pengikutnya. Hukum Islam yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah akad *ju'alah*. Dimana analisis masalah dalam pembahasan ini menggunakan akad *ju'alah*. Konsep akad *ju'alah* yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang termuat dalam fatwa DSN-MUI NO: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad *Ju'alah*.

2. Insentif

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam bukunya menjelaskan bahwa insentif adalah pemberian kompensasi yang dihubungkan dengan prestasi kerja pegawai, bukan hanya untuk pegawai yang telah lama bekerja saja, melainkan bisa untuk pekerja siapa saja

seperti untuk pegawai-pegawai bulanan atau harian .⁶ Insentif yang dibahas dalam skripsi ini adalah insentif karyawan yang bekerja di Gerai telepon seluler.

3. Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan adalah orang yang memberikan tenaganya untuk bekerja kepada orang lain atau lembaga atau perusahaan dengan tujuan mendapatkan gaji atau upah. Ada banyak sekali pembagian karyawan, tetapi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di gerai telepon seluler.

4. Gerai Telepon Seluler

Secara sederhana, Gerai dapat diartikan sebagai tempat untuk menjual barang-barang. Seperti gerai ponsel dan gerai kosmetik. Sedangkan telepon seluler menurut Thomas J dan Misty E adalah alat komunikasi genggam yang dapat menghubungkan antara pengguna dengan pengguna maupun pengguna dengan media sosial. Di masa sekarang ini, telepon seluler lebih sering disebut smartphone dengan banyak fungsi yang semakin modern.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah tahapan menyusun karya ilmiah ini serta untuk memudahkan pembaca memahami pokok masalah dan pembahasan, maka perlunya dilakukan penyusunan secara sistematis yang terdiri dari lima bab. Setiap bab terdiri atas bagian-bagian sub bab untuk memperjelas

⁶ Justine Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo), 200.

permasalahan yang diteliti. Adapun sistematika pembahasan adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini adalah bagian awal dalam penulisan skripsi yang juga berisi penjelasan tentang alasan mengapa penulis memilih judul ini. Dalam bab pendahuluan berisi sub bab latar belakang yang menggambarkan objek penelitian, ketidaksesuaian teori dengan kejadian di lapangan serta menjelaskan mengenai urgensi pengambilan judul. Selain latar belakang, pada bab ini juga berisi sub bab rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan yang ditulis berurutan setelah latar belakang masalah.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab tinjauan pustaka berisi sub bab penelitian terdahulu dan kerangka teori. Di dalam penelitian terdahulu penulis menjelaskan tentang hasil karya ilmiah berupa skripsi terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, dijelaskan secara singkat pula mengenai persamaan dan perbedaannya. Adapun di dalam kerangka teori penulis memaparkan tentang akad serta mengenai ju'alah yang meliputi dasar hukum, syarat dan rukunnya, dan segala aspek yang terkait dengan ju'alah.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi gambaran umum tentang metode penelitian yang diambil penulis sesuai dengan pokok permasalahan yang meliputi berbagai

tata cara dan teknik bagaimana suatu penelitian dapat dilaksanakan. Metode penelitian berisi penjabaran jenis penelitian yang digunakan, pendekatan penelitian yang diambil, lokasi diadakannya penelitian, jenis dan sumber data dalam penelitian, metode pengumpulan data, serta metode pengolahan data. Seluruh sub bab tersebut disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diangkat.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini merupakan bagian inti dari inti skripsi yang berisi pemaparan data dan analisis data yang telah diteliti secara mendalam oleh penulis dan diperoleh dari hasil pengamatan di lapangan, dimana berisi hasil analisis dan jawaban dari rumusan masalah yaitu terkait penentuan insentif karyawan di gerai telepon Samara cell dan tinjauan hukum Islamnya. Dalam sub bab ini penulis menganalisis antara kejadian di lapangan dengan teori yang digunakan.

BAB V : Penutup

Bab penutup adalah bagian terakhir skripsi yang sekaligus menjadi jawaban dari rumusan masalah. Sub bab kesimpulan adalah poin penting karena harus menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada di rumusan masalah. Selain itu, pada bagian ini juga berisi saran-saran bagi pihak terkait agar skripsi ini dapat bermanfaat kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dipaparkan guna memberikan pandangan kepada pembaca untuk mengetahui letak perbedaan antara skripsi penulis dengan penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya. Hal ini dilakukan tidak lain sebagai upaya menghindari adanya plagiasi. Berikut tabel penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis, antara lain:

1. Skripsi karya Rochima Nur Syahbani, mahasiswi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2019 yang berjudul "*Analisis hukum Islam Terhadap Sistem Insentif "Berlian" Antara Pengelola Dengan Mitra Pengemudi Grab di Surabaya*". Dengan kesimpulan yaitu pemberian insentif Berlian yang dilakukan antara mitra pengemudi grab di Kota Surabaya dengan pengelola adalah bagian dari praktik akad jualah. Pada akad jualah, upah atau hadiah yang dijanjikan hanya dapat diterima oleh orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sempurna. Praktik insentif Berlian Grab ini hanya berdasarkan pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, sesuai dengan akad jualah yang mengutamakan pada keberhasilan atas tercapainya pekerjaan bukan cara mengerjakannya. Oleh karena itu, maka sistem insentif berlian ini menandakan hanya mitra pengemudi yang telah bekerja keras dan

berhasil mencapai tujuan pekerjaan yang layak untuk memperoleh upah lebih berupa insentif.⁷

Persamaan penelitian penulis dengan skripsi Rochima Nur Syahbani adalah sama-sama mengkaji lebih dalam mengenai insentif. Persamaan lain adalah jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan. Selain kedua persamaan tersebut, antara penelitian penulis dengan karya ilmiah milik Rochima Nur Syahbani ini sama-sama mengkaji berdasarkan hukum Islam dengan menggunakan akad *ju'alah* sebagai teori yang diambil.

Adapun perbedaan antara skripsi Rochima Nur Syahbani dengan penelitian penulis terletak pada objek dan lokasi dimana Rochima Nur Syahbani dalam skripsinya melakukan fokus penelitian berupa sistem insentif antara pengelola dengan mitra pengemudi Grab yang berlokasi di Surabaya, sedangkan dalam penelitian ini, penulis lebih berfokus kepada penentuan insentif karyawan atas terpenuhinya target penjualan perspektif hukum Islam yang berlokasi di Banyuwangi.

2. Skripsi karya Novi Cindy Livia, mahasiswi Program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, pada tahun 2019 yang berjudul “*Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Hangus Poin Bagi Member Oriflame*”. Dengan kesimpulan *Member* yang akan mendapatkan bonus atau komisi

⁷ Rochima Nur Syahbani, “Analisis hukum Islam Terhadap Sistem Insentif “Berlian” Antara Pengelola Dengan Mitra Pengemudi Grab di Surabaya”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019), http://digilib.uinsby.ac.id/34669/1/Rochima%20Nur%20Syahbani_C02215062.pdf.

hanyalah *Member* yang berhasil tutup poin. Hal ini sudah sesuai dengan ketentuan akad *ju'alah* bahwa upah akan diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaan yang ditawarkan dengan sempurna.⁸

Persamaan penelitian penulis dengan skripsi Novi Cindy Livia terletak pada jenis penelitian dan teori yang digunakan yaitu adanya penelitian lapangan yang menggunakan akad *ju'alah* sebagai kajian teorinya.

Sedangkan perbedaannya antara penelitian penulis dengan skripsi Novi Cindy Livia terletak pada objeknya, dimana skripsi Novi Cindy Livia lebih menekankan pembahasannya kepada sistem hangus poin bagi *Member* Oriflame. sistem hangus poin bagi *Member* Oriflame merupakan salah satu kebijakan yang dibuat oleh Oriflame dengan ketentuan jika dalam jangka waktu satu bulan *Member* tidak dapat mencapai poin yang ditentukan, maka poin yang telah dikumpulkan sebelumnya akan hangus. Sedangkan dalam penelitian ini lebih menekankan kepada penentuan insentif karyawan gerai telepon seluler atas terpenuhinya target penjualan di Samara cell Banyuwangi.

3. Skripsi milik Hasfira Ariwargi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung pada tahun 2020 yang berjudul “*Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Acara Live Streaming di Aplikasi Yogrt*”

⁸ Novi Cindy Livia, “Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Hangus Poin Bagi Member Oriflame” (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019), file:///C:/Users/USER/Downloads/berkas%20sempro%20oriflame/Novi%20Cindy%20Livia_C92216124.pdf.

(*Studi Kasus Agensi 488 Poundasion*)”. Dengan kesimpulan pelaksanaan acara live streaming di aplikasi Yogrt ini boleh dilakukan jika tidak berlawanan dengan prinsip-prinsip syari’ah. Selain itu, sistem pengupahan dalam acara live streaming di aplikasi Yogrt yang berkaitan dengan akad ju’alah, pemberian bonus berkaitan dengan akad hibah, dan transaksi jual beli koin online berkaitan dengan akad jual beli. Hal tersebut pun boleh dilakukan karena rukun dan syarat dari akad-akad tersebut sudah terpenuhi.⁹

Persamaan penelitian peneliti dengan skripsi Hasfira Ariwargi terkait dengan bahasan yang diangkat, yaitu adanya penelitian secara empiris yang menggunakan akad *ju’alah* sebagai teorinya.

Adapun perbedaannya adalah dalam skripsi Hasfira Ariwargi tidak hanya menggunakan akad *ju’alah* sebagai analisis pembahasan, tetapi ada juga akad hibah dan transaksi jual beli koin online dalam acara *live streaming* di aplikasi Yogrt.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Rochima Nur Syahbani, Universitas	Analisis hukum Islam Terhadap	-Metode penelitian menggunakan	-Perbedaan lokasi penelitian

⁹ Hasfira Ariwargi, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Acara Live Streaming di Aplikasi Yogrt (Studi Kasus Agensi 488 Poundasion)” (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2020), http://digilib.uinsgd.ac.id/32211/9/4_bab1.pdf.

	Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.	Sistem Insentif “Berlian” Antara Pengelola Dengan Mitra Pengemudi Grab di Surabaya.	penelitian lapangan -analisis hukum menggunakan hukum Islam	-Perbedaan objek penelitian dimana dalam skripsi Rochima adalah tentang insentif untuk pengemudi grab, sedangkan penulis membahas insentif untuk karyawan gerai ponsel.
2	Novi Cindy Livia, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.	Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Hangus Poin Bagi Member Oriflame.	-Metode penelitian menggunakan penelitian secara empiris -Persamaan teori yang digunakan yaitu akad ju’alah.	-Perbedaan pokok pembahasan dalam skripsi Novi tentang insentif untuk member oriflame yang berhasil tutup poin, sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus kepada insentif bagi karyawan yang berhasil menjual

				produk memenuhi target.
3	Hasfira Ariwargi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.	Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Acara Live Streaming di Aplikasi Yogrt (Studi Kasus Agensi 488 Poundasion).	-Jenis penelitian yang digunakan sama-sama penelitian empiris -Teori yang digunakan sama menggunakan akad ju'alah.	-Terdapat banyak objek yang diteliti dalam skripsi Hasfira Ariwargi selain akad ju'alah yaitu seperti hibah (pemberian bonus secara sukarela) dan jual beli koin online. -Perbedaan lokasi penelitian.

B. Kerangka Teori

1. Insentif

a. Pengertian

Selain gaji pokok yang diterima karyawan tiap bulan, ada pembayaran lain yang biasanya di terapkan oleh pelaku usaha. Seperti insentif. Berbeda dengan gaji pokok yang diberikan karena pekerjaan yang biasa karyawan lakukan setiap hari, Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja seorang karyawan didalam perusahaan.

Jadi apabila seorang karyawan hanya bekerja seperti biasa ia hanya mendapatkan gaji pokok setiap bulan, akan tetapi jika ia memiliki prestasi kerja melebihi standar maka ia bisa mendapatkan insentif.

Menurut Nafrizal, insentif adalah cara khusus yang sengaja dilakukan dan diterapkan pelaku usaha untuk merangsang semangat kerja karyawan agar karyawan termotivasi dan semakin meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan.

Menurut Irham Fahmi, insentif adalah suatu penghargaan atau balas jasa pengusaha atas prestasi karyawan yang dapat berbentuk uang maupun yang lain. Pemberian insentif selalu berkaitan dengan apresiasi bagi karyawan atas prestasi kerjanya.¹⁰

b. Tujuan pemberian insentif

1) Untuk memotivasi karyawan

Ketika pihak pengusaha merangsang karyawan dengan iming-iming insentif ini, maka keinginan untuk semakin memperbaiki kualitas kerja akan meningkat. Sehingga akan muncul motivasi dari diri karyawan untuk berusaha menjadi lebih baik dan bekerja semakin keras.

2) Sebagai bentuk penghargaan

Seorang karyawan tentu akan merasa bangga dan senang ketika seluruh tenaga, waktu maupun pikiran yang ia berikan

¹⁰ Nabil Hidayat, "Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Non Manajer di PT. BPR Artha Sukapura Kota Tasikmalaya", (Undergraduate thesis, Universitas Siliwangi, 2019), <http://repositori.unsil.ac.id/1028/4/BAB%20II.pdf>.

untuk perusahaan diapresiasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memerhatikan kesejahteraan karyawan karena dengan begitu karyawan akan merasakan kepedulian sosial didalam lingkup perusahaan sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan bekerja dengan semakin baik untuk perusahaan.

3) Untuk membantu mencapai tujuan perusahaan

Insentif memang sengaja diberikan dengan tujuan agar memotivasi karyawan lebih semangat kerja untuk perusahaan. Jadi manfaat insentif tersebut nantinya juga akan kembali kepada perusahaan itu sendiri.

c. Jenis-jenis insentif

Jenis insentif menurut Lijan Poltak Sinabela dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Insentif material atau berupa uang. Dibagi menjadi dua, yaitu:

Pertama, Bonus yaitu insentif yang diberikan secara selektif dan khusus kepada karyawan sebagai balas jasa atau hasil dari pekerjaannya tanpa adanya keterikatan di masa yang akan datang.

Kedua, komisi yaitu insentif yang biasa diberikan kepada karyawan bagian penjualan atas prestasi dan hasil kerjanya dalam bagian penjualan.

- 2) Insentif non material dapat berupa ucapan pujian, pemberian promosi, sertifikat, pemberian gelar, pemberian balas jasa, serta diberikan izin untuk menggunakan fasilitas perusahaan.¹¹

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi besar insentif

Berdasarkan penjelasan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia karya Lijan Poltak Sinambela, menurutnya ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi besar insentif yang diberikan kepada karyawan, antara lain:

- 1) Jabatan. Jabatan berpengaruh dalam besar insentif yang akan didapatkan karyawan. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam sebuah organisasi maka tanggung jawab yang diterima juga semakin besar. Oleh karena itu, organisasi akan memberikan insentif yang lebih tinggi kepada orang yang mempunyai jabatan tinggi dibandingkan dengan karyawan biasa dalam organisasi.
- 2) Kinerja. Sebuah organisasi pasti akan mempertimbangkan insentif untuk karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Misalnya untuk seorang karyawan yang disiplin, tekun, cermat. Karyawan seperti itu jelas berpengaruh baik untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, insentif yang akan diberikan perusahaan akan besar dibandingkan dengan karyawan yang kinerjanya biasa saja.

¹¹ Nabil Hidayat, "Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Non Manajer di PT. BPR Artha Sukapura Kota Tasikmalaya", <http://repositori.unsil.ac.id/1028/4/BAB%20II.pdf>.

3) Laba organisasi. Pemberian insentif kepada karyawan tidak hanya menguntungkan bagi karyawan saja, akan tetapi secara tidak langsung insentif tersebut juga berguna untuk organisasi. Misalnya dengan memberikan insentif kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan semakin giat memperbaiki kinerja. Dengan demikian, organisasi juga pasti akan mendapatkan manfaat dari karyawan tersebut.¹²

e. Sistem penentuan dan pemberian insentif

Menurut Vietzhal Rivai, sistem pemberian insentif dibagi menjadi beberapa, antara lain:

- 1) Bonus tahunan yang umumnya hanya diberikan satu kali dalam kurun waktu satu tahun. Pemberian bonus tahunan ini biasanya efektif untuk memaksimalkan hubungan antara kinerja dan bayaran.
- 2) Insentif langsung merupakan imbalan atas kinerja yang diberikan untuk mengakui kontribusi dari karyawan yang luar biasa. Insentif ini biasanya disebut bonus kilat dimana pemberiannya tanpa didasarkan pada penghitungan tertentu maupun kriteria kinerja khusus.
- 3) Insentif individu merupakan insentif yang diberikan berdasarkan standar masing-masing karyawan yang telah dibicarakan

¹² Mutiya Namira, "Pengaruh Masa Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kabupaten Langkat, (Undergraduate Thesis, Universitas Medan Area, 2019), <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10736/1/158320046%20-%20Mutiya%20Namira%20-%20Fulltext.pdf>.

sebelumnya. Insentif ini diberikan berdasarkan output kinerja yang dihasilkan dari masing-masing karyawan.

- 4) Insentif kelompok merupakan insentif yang diberikan kepada kelompok kerja. Insentif kelompok berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba sasaran kerja disesuaikan secara rinci dengan apa yang perlu dilaksanakan kelompok kerja.

f. Keberhasilan penerapan insentif

Menurut Lijan Poltak Sinambela, agar insentif yang diterapkan organisasi dapat berhasil, ada beberapa sifat dasar yang harus diperhatikan, antara lain:

- 1) Menetapkan standar kinerja untuk memperoleh insentif dengan ketentuan yang tidak terlalu sulit agar dapat dipahami dan dikerjakan dengan baik.
- 2) Menetapkan penghitungan insentif dengan sederhana agar mudah dimengerti dan dapat dihitung sendiri oleh karyawan.
- 3) Insentif hendaknya dibayarkan sesegera mungkin setelah pekerjaan selesai agar karyawan merasa kinerjanya benar-benar diapresiasi.¹³

¹³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 240.

g. Kriteria insentif

Panggabean mengatakan bahwa insentif yang baik adalah yang mengandung beberapa indikator berikut ini:

- 1) Sederhana. Maksudnya, peraturan atau ketentuan untuk mendapatkan insentif harus singkat dan mudah dipahami.
- 2) Spesifik. Maksudnya, harus dapat diketahui dengan tepat apa yang diharapkan perusahaan untuk mereka lakukan.
- 3) Dapat diukur. Maksudnya, dasar untuk menentukan rencana insentif adalah sasaran yang dapat diukur.
- 4) Dapat dicapai. Maksudnya, setiap karyawan sama-sama mendapat kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh tujuan tersebut.¹⁴

2. Insentif Dalam Islam

Insentif adalah salah satu bentuk pemberian (dapat berupa material atau non material) dari seseorang kepada orang lain atas prestasi kerja yang berhasil dicapai. Sederhananya, semakin tinggi prestasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula insentif yang didapat. Saat ini banyak perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang menetapkan sistem target dalam perusahaannya dan apabila berhasil, maka untuknya akan diberikan tambahan pendapatan diluar gaji pokok.

¹⁴ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), 56-71.

Insentif sebagai bentuk motivasi dengan tujuan mendorong para karyawan untuk bekerja semakin optimal dan semakin menunjukkan kemampuan dirinya, dengan maksud sebagai imbalan lebih diluar gaji yang telah ditentukan.¹⁵ Pemberian insentif juga dimaksudkan untuk dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhannya beserta keluarganya. Dalam Islam sebagaimana yang tertuang dalam Q.S al-Jatsiyah ayat 22 berikut ini:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ 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 dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”*

Ayat ini mengandung makna bahwa Allah SWT akan memberikan balasan bagi setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Ayat ini juga mengandung makna yang sama dengan peribahasa apa yang ditanam, maka itu yang akan dituai. Artinya jika seseorang mengusahakan untuk pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik, maka ia pasti akan mendapatkan hasil

¹⁵ Editus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, (Jakarta: ForumSahabat, 2008), 75.

yang baik pula dari pekerjaan yang ia tekuni serta akan memberikan dampak baik bagi organisasinya.

3. Akad Ju'alah

a. Definisi dan Dasar Hukum Ju'alah

Jualah secara bahasa dapat dimaknai upah atau imbalan. Para ulama berpendapat bahwa *ju'alah* masih termasuk dalam akad perjanjian, seperti diatur dalam hukum perikatan, karena *ju'alah* mengandung (dapat melahirkan) hak dan kewajiban yang lahir karena perjanjian. *Ju'alah* secara sederhana adalah janji untuk memberikan imbalan kepada pihak lain apabila berhasil mencapai *natijah* atau tujuan tertentu.

Ju'alah merupakan suatu akad yang berisi janji untuk memberi imbalan atas suatu pekerjaan tertentu atau pekerjaan yang masih belum pasti bisa dikerjakan. Jadi, di dalam akad *ju'alah* harus ada pihak yang berjanji akan memberi imbalan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai dan sesuai kesepakatan, maka janji untuk memberi imbalan tersebut bersifat wajib dan harus segera diberikan. Sederhananya, model ini sering disebut sebagai kontes berhadiah di lingkungan masyarakat awam.¹⁶ *Ju'alah* juga sering dipahami dengan sayembara karena pada zaman dahulu, praktek *ju'alah* identik dengan pekerjaan untuk menemukan sesuatu, seperti perkataan “siapa saja

¹⁶ Haryono, “Konsep al *Ju'alah* dan Model Apikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari, 645.

yang bisa menemukan kuda raja yang hilang maka akan diberikan emas seberat satu dirham”.

Sedangkan saat ini akad *ju'alah* dapat diimplementasikan dalam berbagai macam aspek kehidupan. Seperti pemberian hadiah untuk siswa-siswi berprestasi dalam lingkup pendidikan, pemberian upah untuk dokter yang mengobati pasien, imbalan untuk penjahit, dan masih banyak lagi.

Sementara pengertian *ju'alah* yang lainnya dijelaskan oleh ulama dalam kitab *Mughni al-Muhtaj* (2/429), *Kasyf al-Qina'* (4/225), dan *al-Syarh al-Shaghir* (4/79) bahwa *ju'alah* adalah:

التَّزَامُ عَوَضٍ مَعْلُومٍ عَلَى عَمَلٍ مُّعَيَّنٍ عَسَرَ عِلْمُهُ

Artinya: “Komitmen yang berisi janji untuk memberikan imbalan kepada seseorang yang jelas atas pekerjaan tertentu yang sulit ilmunya”.

Dasar hukum *ju'alah* terdapat dalam al-Qur'an surah Yusuf (12): 72, Allah SWT berfirman:

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

Artinya: “Penyeru-penyeru itu berkata, ‘Kami kehilangan *shuwa'* (alat penakar atau wadah tempat minum [gelas/cangkir] milik raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya”.¹⁷

¹⁷ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Muamalah Maliyyah Akad Ijarah Dan Ju'alah*, 274.

Hadist diatas menjelaskan tentang praktek akad ju'alah berupa sayembara yang diadakan oleh raja dengan pokok sayembara adalah menemukan dan mengembalikan alat takar milik raja yang hilang. Dalam hadist ini disebutkan jika ada orang yang berhasil mengembalikan alat tersebut, maka akan diberikan imbalan berupa bahan makanan seberat beban unta. Artinya, praktek ju'alah pada masa itu tetap sah dilakukan meskipun komisi atau imbalan berbentuk barang.

Hadist mengenai akad ju'alah salah satunya diriwayatkan oleh Muslim dari Abu Hurairah yang artinya: “Barang siapa melepaskan dari seorang muslim suatu kesulitan di dunia, Allah akan melepaskan kesulitan darinya pada hari kiamat; dan Allah senantiasa menolong hamba-Nya selama ia (suka) menolong saudaranya”.

Hadist lainnya adalah hadist riwayat Imam Bukhari dari Abu Sa'id al Khudri, arti dari hadits tersebut yaitu:

“Dari Abu Sa'id al Khudri r.a berkata, “Sekelompok sahabat Nabi Muhammad SAW telah melakukan perjalanan kemudian mereka sampailah di sebuah perkampungan dari perkampungan suku Arab dan meminta izin untuk singgah di dalamnya. Namun, saat itu penghuni kampung tersebut tidak bersedia menerima mereka. Pada saat itu, pemimpin kampung tersebut digigit ular dan mereka telah berusaha sekuat tenaga untuk mengobatinya, akan tetapi belum menemukan hasil. Sebagian dari penghuni kampung tersebut berkata kepada kawannya, “Seandainya sebagian dari kalian datang kepada kafilah tersebut dengan harapan ada salah seorang diantara mereka yang mempunyai sesuatu yang bisa dijadikan untuk obat.” Maka, sebagian dari mereka benar-benar mendatangi kafilah sahabat tersebut.

Sebagian warga tersebut kemudian berkata kepada kafilah sahabat, "Wahai kaum sekalian, sesungguhnya pemimpin di desa kami telah digigit ular dan kami telah mengusahakan sekuat tenaga untuk mengobatinya namun kami belum mendapatkan hasilnya. Apakah ada salah seorang di antara kalian yang mempunyai obatnya?" Maka, beberapa orang diantara sahabat tersebut menjawab, 'Baiklah, demi Allah, sungguh aku akan me-ruqyah-nya. Namun, bukankah tadi kami telah meminta izin untuk beristirahat dan kalian semua merasa keberatan? Tidaklah jadi soal. Lantas bagaimana jika kalian memberi imbalan atas jeri payah kami apabila kami bisa mengobati pemimpin desa kalian atas izin Allah? Maka, warga kampung tersebut menyetujuinya dan memberitahukan imbalannya adalah segrombolan kambing (dalam riwayat Bukhari dari jalur yang lain 30 kambing).

Kemudian, pergilah sahabat yang mewakili ruqyah tersebut menuju rumah pemimpin desa untuk me-ruqyah-nya. Setelah sampai, maka meludahlah sahabat tersebut dan dibacakan padanya "al hamdulillaahi robbil 'aalamiin" (surah al Fatihah). Seketika itu kondisi pemimpin kampung tersebut berangsur membaik dan bisa berjalan seperti sedia kala. Setelah selesai kejadian tersebut, maka warga kampung tersebut menepati janji dan diberikanlah imbalan atas amal yang dilakukan sahabat tersebut dan kemudian dia kembali lagi bersama kafilahnya.

Setelah sampai kepada kafilahnya, kemudian berkatalah sebagian diantara mereka, "Sekarang bagilah imbalan tersebut kepada kami!" kemudian dia pun menjawab, "Jangan kau melakukan hal tersebut sebelum kita datang kepada Rasulullah SAW dan menceritakan apa yang terjadi kemudian baru kita lakukan apa yang diperintahkan Rasulullah SAW kepada kita". Lalu pergilah mereka menemui Rasulullah SAW dan menceritakan apa yang terjadi kepada Rasulullah SAW.

Setelah Nabi Muhammad mendengar hal tersebut kemudian Beliau menjawab dengan pertanyaan, 'Bagaimana kalian tahu bahwa surah al Fatihah adalah ayat ruqyah?, Sungguh tepat sekali apa yang telah kalian lakukan!'. Kemudian Nabi SAW menyambung perkataannya, "Sekarang bagilah hasil yang kalian dapatkan itu dan sertakanlah aku dalam pembagian tersebut. Maka saat itu tersenyumlah

Rasulullah SAW dengan hal tersebut.” (HR. Al Bukhari: 2276).¹⁸

Hadist ini mengisahkan tentang sekelompok sahabat yang sedang melakukan perjalanan, kemudian dalam perjalanan tersebut mereka meruqyah pemimpin sebuah kampung yang digigit ular dengan surah al-Fatihah. Hadist ini sekaligus menjadi dalil yang jelas atas dibolehkannya *ju'alah* dalam Islam dan bagi hasil terhadap imbalan yang diberikan. Hal ini dikuatkan dengan kalimat di akhir hadist bahwa Rasulullah SAW berharap agar disertakan dalam pembagian. Berdasarkan hadist tersebut, dapat dipahami bahwa, jika seseorang melakukan pekerjaan, ia akan diberi imbalan setelah tunainya pekerjaan tersebut. Jika yang melakukan amal terdiri beberapa orang, maka imbalannya dibagi dengan adil atau sejumlah orang tersebut sesuai dengan kesepakatan.

Selain itu, pada zaman sekarang dengan kebutuhan dan tuntutan hidup yang semakin beragam, akad *ju'alah* sangat dibutuhkan karena mengandung unsur manfaat atas pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan sendiri seperti untuk menemukan barang hilang ataupun pekerjaan yang lain. Meskipun ada ketidakjelasan didalamnya dari segi pekerjaan yang belum tentu dapat diselesaikan dan batas waktunya. Namun, hal tersebut tidak merusak akad. Karena

¹⁸ Haryono, “Konsep al Ju’alah dan Model Apikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari,” *Al Mahslahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, 648.

akad ju'alah memang bersifat tidak mengikat dan merupakan sebuah keringanan atau rukhsakh berdasarkan kesepakatan para ulama dan diizinkan berdasarkan dalil-dalil naqli.

b. Pendapat Para Ulama Tentang Akad Ju'alah

Dalam fatwa DSN-MUI Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah pada bagian ketentuan akad menyebutkan bahwa akad ju'alah mubah dipraktekkan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan jasa dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Seorang ja'il harus sudah cakap hukum dan memiliki kewenangan untuk melakukan akad. Ja'il boleh orang lain akan tetapi harus mendapat persetujuan dari orang yang kehilangan.
2. Yang menjadi objek dalam akad ju'alah harus berupa pekerjaan yang halal serta tidak menimbulkan akibat yang dilarang. Artinya tidak boleh melakukan praktek akad ju'alah untuk mencuri, membunuh, menyantet dan pekerjaan haram lainnya.
3. Hasil pekerjaan harus jelas dan dipahami oleh para pihak di awal pada saat penawaran. Misalnya jika perjanjian akad ju'alah itu untuk menemukan barang yang hilang, maka hasilnya adalah sampai barang yang dicari benar-benar sudah ditemukan.
4. Imbalan dalam akad ju'alah harus ditentukan besarnya oleh ja'il dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran. Misalnya seperti perkataan "barang siapa yang berhasil menjual produk baik kartu perdana maupun aksesoris sebanyak 50pcs

seluruhnya perhari, maka akan saya beri komisi sebesar 20% dari hasil penjualan”. Kemudian jika ‘amil terdiri dari 2 orang atau lebih, maka imbalannya dibagi sama rata.

5. Imbalan tidak boleh diberikan dimuka (sebelum pelaksanaan ju’alah). Inilah salah satu perbedaan antara akad ijarah dan akad ju’alah dimana dalam akad ijarah upah atau imbalan boleh diberikan di awal, sedangkan dalam akad ju’alah imbalan harus diberikan setelah pekerjaan telah selesai dan manfaatnya dirasakan oleh pihak ja’il.¹⁹

Para ulama berbeda pendapat mengenai boleh atau tidaknya akad *ju’alah* ini. Wahbah al Zuhaili menjelaskan bahwa menurut madzhab Hanafiyah, mereka tidak memperbolehkan akad ju’alah karena mengandung unsur *gharar*. Unsur *gharar* tersebut yakni ketidakjelasan atas pekerjaan yang belum tentu dapat diselesaikan dan jangka waktu yang ditentukan. Hal demikian dianalogikan dengan akad *ijarah* yang mensyaratkan adanya kejelasan atas pekerjaan, jangka waktu maupun upahnya. Meskipun begitu, ada sebagian ulama Hanafiyah yang memperbolehkan akad ju’alah dengan dasar karena adanya nilai kemanfaatan dalam masalah memberikan imbalan bagi yang berkeinginan mencari seorang budak yang melarikan diri dari tuannya. Menurut madzhab Maliki, Hambali dan Syafi’i, ju’alah dibolehkan secara syar’i dengan dalil kisah Nabi

¹⁹ Fatwa DSN-MUI NO 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju’alah.

Yusuf dan para saudaranya, begitu juga hadist dari Abu Sa'id al Khudri dan ceritanya diatas. Bahkan di dalam madzhab Maliki membolehkan *ju'alah* dalam jual beli seperti “jualkanlah pakaianku ini, jika terjual maka engkau akan mendapatkan imbalan sebesar satu dirham”.

Menurut pendapat ketiga ulama ini, akad *ju'alah* dapat menjadi sah dengan ketentuan harus ada sighth dari pihak ja'il yang isinya mengizinkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang diharapkan dan disertai jumlah upah yang jelas, tidak seperti iklan atau pengumuman yang biasanya tidak disebutkan jumlah imbalan secara jelas. Ijab tidak harus keluar dari orang yang membutuhkan jasa tersebut, maksudnya, boleh juga dari orang lain misal seperti wakilnya (anak, saudara kandung, orang tua) atau siapa saja yang bersedia memberikan imbalan.²⁰

Dalam kitab Bidayat al Mujtahid, al Syarh al Kabir, karya al Dardir dan al Mughni, dijelaskan bahwa sepakatnya ulama mengenai bolehnya akad *ju'alah* karena akad ini berbeda dan bukanlah akad *ijarah*. Karenanya, rukun dan syaratnya pun memang berbeda dan tidak perlu dianalogikan.²¹

²⁰ Zulkhairil Hadi Syam, “Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqh Muamalah”, (Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4544/1/101414-ZULKHAIRIL%20HADI%20SYAM-FSH.PDF>.

²¹ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Muamalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, 280.

Memang jika dilihat sekilas terdapat unsur gharar sebagaimana menurut pendapat madzhab Hanafiyah mengenai waktu dan pekerjaan. Misalnya, dalam praktek akad *ju'alah* ada beberapa orang pekerja (*'amil*) yang masing-masing berusaha untuk memenuhi target atau tujuan akad. Namun, pada akhirnya yang mendapatkan imbalan hanyalah mereka yang berhasil bekerja dengan tuntas sesuai permintaan pemberi janji imbalan atau hanya yang berhasil mencapai target, sedangkan yang tidak mencapai target maka tidak mendapatkan imbalan apapun. Padahal mereka juga berusaha susah payah memenuhinya. Seperti contoh dalam penjualan dengan disertai target. Gharar seperti ini dapat diatasi dengan mempertimbangkan dua hal, antara lain:

- 1) Amalan *ju'alah* bersifat penawaran, jadi tidak memaksa pihak manapun. Siapa saja yang merasa mampu dan mau, boleh saja mengikutinya. Artinya, segala resiko yang akan dihadapi oleh pelaku *ju'alah* seperti kerugian, lelah, maupun kehilangan hadiah telah menjadi konsekuensi yang dimaklumi di kalangan pelakunya.
- 2) Dalam pelaksanaan *ju'alah* didasari rasa saling ridha antara kedua belah pihak walaupun tidak ada pernyataan langsung dari pihak yang melakukan pekerjaan tetapi ketika para pihak telah sepakat dan *'amil* ini ikut serta dalam pekerjaan yang diperjanjikan maka artinya ia ridha akan resiko yang mungkin terjadi.

Dari paparan pengertian, dasar hukum serta pendapat para ulama' dan ahli diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Akad ju'alah hukumnya mubah atau boleh. Antar para pihak dibolehkan membatalkan akad ini kapanpun. Jika dibatalkan sebelum pekerja atau 'amil melakukan ikhtiarnya, maka ia tidak berhak mendapatkan imbalan apapun, sedangkan jika akad ini dibatalkan pada saat pekerja atau 'amil melakukan proses kerjanya, maka ia berhak mendapatkan imbalan sebanding dengan yang sudah ia kerjakan. Apabila bentuk pekerjaannya adalah untuk menemukan barang yang hilang dan jika barang tersebut belum ditemukan, maka ia tidak berhak menerima imbalan karena pihak pemberi pekerjaan atau ja'il tidak mendapatkan manfaat apapun.
2. Dalam akad ju'alah, tidak disyaratkan adanya batas atau masa waktu. Misal seorang ja'il berkata: "bagi siapa saja yang dapat menemukan kucing saya yang hilang, maka akan saya beri imbalan uang sebesar Seratus Ribu Rupiah". Meskipun pihak 'amil atau pekerja menemukan kucing itu setelah tiga bulan atau lima bulan ia tetap berhak mendapatkan hadiah yang dijanjikan.²²

²² Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 127.

3. Didalam akad ju'alah, apabila yang menemukan (pihak 'amil) terdiri lebih dari satu orang, maka imbalan dibagi sama rata antara mereka sesuai kesepakatan para 'amil.²³
4. Apa yang diperjanjikan (pekerjaan) di dalam akad ju'alah ini, tidak boleh pada sesuatu yang diharamkan, misal seperti: “barang siapa yang bisa menculik anak bapak pandu dan membawanya kepadaku, maka akan kuberikan imbalan sebesar Lima Juta Rupiah”.
5. Ketentuan didalam akad ju'alah ini salah satunya adalah para pihak harus sama-sama mengetahui adanya hadiah atau imbalan. Jadi ketika ada seseorang yang misalnya menemukan barang yang hilang dipinggir jalan, dan orang tersebut tidak mengetahui sebelumnya jika didalamnya terdapat hadiah meskipun ia telah mengembalikan kepada pemiliknya, ia tidak berhak meminta hadiah itu meskipun setelahnya ia mengetahui ada hadiah, karena sejak awal perbuatannya itu dilakukan secara sukarela.
6. Dalam akad ju'alah, apabila antara pihak ja'il dan 'amil tidak sepakat mengenai besar imbalan atau upah, maka ucapan yang diambil adalah dari ja'il dengan disuruh bersumpah. Apabila antara ja'il dan 'amil tidak sepakat perihal pokok pekerjaan, maka ucapan yang disetujui adalah ucapan 'amil dengan disertai sumpah.²⁴

²³ Saifulloh Al Aziz, *Fiqih Isam Lengkap*, (Surabaya: Terbit Terang, 2005), 382.

²⁴ Abdul Rahman Ghazali, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2010), 141.

c. Rukun dan Syarat Ju'alah

Pada umumnya, rukun dan syarat itu mencakup dua hal, yaitu syarat subjektif dan syarat objektif. Subjek hukum dalam akad *ju'alah* yaitu *'amil* dan *ja'il*, sighat akad (pernyataan ijab dan qabul), imbalan, pekerjaan, dan jangka waktu. Sedangkan syarat-syarat yang berkaitan dengan rukun-rukun tersebut antara lain:²⁵

- 1) *Ja'il* adalah orang yang menyatakan mampu memberi imbalan kepada *'amil*. Syarat-syarat seorang *ja'il* yaitu harus cakap hukum. Dalam hal ini, dapat dikatakan cakap hukum apabila memenuhi tiga indikator yaitu dewasa, sehat akal, dan mampu. Ulama Hanafiah dan Malikiyah membolehkan akad *ju'alah* yang dilakukan *ja'il* yang *mumayyiz* (dewasa secara fisik dan kecerdasan, tetapi dinilai belum dewasa secara hukum atau masih dibawah umur).
- 2) *'Amil* adalah orang yang menyatakan mampu melaksanakan pekerjaan dari *ja'il*. Syarat seorang *'amil* yaitu harus memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diakadkan. Jika akad *ju'alah* bersifat umum dalam artian *'amil*-nya tidak tertentu atau tidak terbatas, maka syarat yang berlaku bagi *'amil* adalah cukup dengan memahami pengumuman *ju'alah* yang dimaksud.

²⁵ Afriani dan Ahmad Saepudin, "Implementasi Akad Ju'alah Dalam Lembaga Keuangan Syariah," *Eksisbank* Vol. 2 No.1 (2018): 60 [54-Article Text-124-2-10-20200529.pdf](#).

Apabila ada seseorang yang menemukan sebuah barang tanpa mengetahui bahwa pemilik barang tersebut mengadakan sayembara atau *ju'alah*, maka orang yang menemukan tersebut tidak berhak mendapatkan imbalan *ju'alah* karena ia membantu dan mengembalikan barang tersebut secara sukarela.

- 3) Imbalan (*al-ju'l*) yaitu harus berupa harta yang dapat diketahui baik dari kualitas maupun kuantitasnya, halal, sesuai dengan yang dijanjikan, serta dapat diserahterimakan. Jika upah atau imbalannya tidak jelas, maka akad *ju'alah* batal hukumnya.
- 4) Pekerjaan yaitu harus berupa pekerjaan yang hasilnya dapat diketahui dan diukur. Selain untuk menghindari perselisihan dan sengketa, akad *ju'alah* harus dihindari dari sifat-sifat yang tidak terukur dan sulit diukur. Ulama mendiskusikan beberapa hal terkait pekerjaan dan hasil yang diharapkan *ja'il* dalam akad *ju'alah* yaitu:
 - a) Pekerjaan yang termasuk ibadah fisik yang manfaatnya tidak dapat dirasakan kecuali oleh pelakunya sendiri, seperti shalat dan puasa, tidak boleh mengambil upah dari pekerjaan tersebut. Sebaliknya, boleh mengambil upah atas pekerjaan yang manfaatnya dapat dirasakan pihak lain, seperti adzan dan mengajarkan al-Qur'an.
 - b) Hasil pekerjaan '*Amil* dalam akad *ju'alah* harus benar-benar dapat dirasakan manfaatnya oleh *ja'il*. Maka dari itu, *ju'alah*

tidak boleh dilakukan atas pekerjaan yang tidak bermanfaat, terutama bagi *ja'il*.

c) Ulama Syafi'iah mensyaratkan adanya *kalfah* atau kesulitan dalam ikhtiar yang berupa pekerjaan yang dilakukan oleh *'amil*. Jika tidak ada unsur *kalfah*, maka *'amil* tidak berhak memperoleh imbalan. Sementara itu, al-Qadhi 'Abd al-Wahhab (ulama Malikiah) berbeda pendapat dengan ulama Syafi'iah, yang menetapkan pekerjaan *'Amil* dalam akad *ju'alah* harus pekerjaan yang mudah atau ringan.

5) Shighat atau akad yang menunjukkan pokok pekerjaan yang akan diberi imbalan dan juga berisi sebuah janji untuk memberi imbalan atau hadiah. Shighat dalam sebuah akad biasanya terdiri dari ijab dan qabul. Ijab adalah awal penjelasan yang keluar dari salah satu pihak yang berakad sebagai wujud kehendaknya dalam mengadakan akad. Sedangkan qabul adalah perkataan yang diucapkan setelah adanya ijab dari orang yang berakad pula. Tetapi dalam akad *ju'alah* ini, hanya lafadz ijab yang diucapkan pihak *ja'il* yang wajib ada, sedangkan pihak *'amil* tidak harus mengucapkan lafadz qabul seperti “ya saya akan menemukan mobilmu”. Meskipun begitu, akad *ju'alah* tetap sah dan tidak batal. Lafadz shighat harus jelas dan mudah dipahami serta berisi janji untuk memberikan imbalan atas pekerjaan yang ditentukan. Seperti perkataan “Barang siapa yang dapat menjual handphone

sebanyak 15 unit dalam waktu 2 bulan, maka akan aku berikan imbalan uang sebesar Rp. 1.000.000” misalnya.

- 6) Menurut pendapat ulama Malikiyah pada umumnya, mereka tidak membolehkan ditentukannya batas waktu dalam akad *ju'alah*.²⁶ Namun, ada sebagian di antara ulama Malikiyah yang membolehkan adanya batasan waktu serta hasil (natijah) yang diharapkan. Apabila ada yang mampu menyelesaikan sesuai jangka waktu yang ditentukan, *'amil* berhak memperoleh imbalan, dan berlaku sebaliknya, jika dalam waktu yang ditentukan *'Amil* tidak dapat menyelesaikannya, maka *'Amil* tidak berhak mendapat imbalan.

Namun, jika kita telaah lebih dalam, mengenai batasan waktu ini, tidak bersifat lazim. Artinya, tetap saja boleh dan sah seandainya dalam *ju'alah* tidak dibatasi waktu tertentu. Jadi, intinya kembali pada akad shighat yang tidak ada unsur keterpaksaan antara kedua belah pihak.²⁷

- 7) Mengenai imbalan dalam akad *ju'alah*, ulama Malikiyah berpendapat bahwa tidak boleh mendahulukan pembayaran imbalan sebelum *'Amil* berhasil menyelesaikan pekerjaan atau tujuan akad. Apabila *'Amil* telah selesai mencapai tujuan akad *ju'alah* maka dianjurkan untuk segera membayar imbalan. Hal ini

²⁶ Jaih Mubarak dan Hasanudin, Fikih Muamalah Maliyyah *Akad Ijarah dan Ju'alah*, 278.

²⁷ Haryono, “Konsep al Ju'alah dan Model Apikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari,” *Al Mahslahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, 652.

dikarenakan substansi dari akad ju'alah adalah kemanfaatan, artinya manfaat akad ju'alah itu harus benar-benar telah dirasakan oleh ja'il baru pihak 'amil boleh menerima imbalannya.

d. Pelaksanaan Akad Ju'alah

Akad *ju'alah* dapat dilaksanakan dengan dua teknik yaitu: *Pertama*, dapat dilakukan dengan menentukan 'amil secara khusus, tidak bersifat umum. Jadi 'amil nya atau pihak pencari barang atau pekerja telah ditentukan. Misal, ada pak Roni (*Ja'il*) yang secara khusus menyuruh pak Ian (*'Amil*) untuk mencarikan supir pribadi yang siap tinggal di rumah pak Roni, jika pak Ian berhasil mendapatkan supir pribadi untuk pak Roni maka pak Ian akan diberi imbalan uang sebesar Rp. 200.000,. *Kedua*, tidak ditentukan secara khusus pihak 'Amil nya. Artinya *ju'alah* tersebut berlaku umum untuk semua orang. Misal, bu Nita memberitahukan kepada teman-temannya di media sosial Facebook bahwa bagi siapa saja yang berhasil menemukan kucing miliknya dengan ciri-ciri yang telah disebutkan, maka akan diberi imbalan uang tunai sebanyak Rp. 100.000,.

Dalam akad ju'alah, pada saat ja'il memberikan pengumuman maupun saat pemberian upah, tidak disyaratkan kehadiran kedua belah pihak yang bertransaksi. Namun disyaratkan mengetahui jumlah upah yang akan diterima. Jadi, 'Amil harus mengetahui berapa imbalan yang akan ia terima jika berhasil menyelesaikan

pekerjaan yang ditawarkan. Karena sama dengan akad ijarah, jika upah yang akan diberikan itu majhul atau tidak jelas, maka hukum dari akadnya adalah rusak.

e. Pengupahan Dalam Ju'alah

Untuk melaksanakan pekerjaan dan mendapatkan pengupahan, seseorang tersebut ditentukan berdasarkan standar kompetensi yang ia miliki, standar kompetensi tersebut antara lain:

- 1) Kompetensi teknis, adalah suatu pekerjaan yang mengandalkan keterampilan teknis seperti pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan di proyek-proyek, bengkel maupun pekerjaan di bidang industri mekanik lainnya.
- 2) Kompetensi manajerial, adalah suatu pekerjaan yang berhubungan dengan penataan dan pengaturan usaha seperti manajer sumber daya manusia, manajer keuangan maupun manajer produksi.
- 3) Kompetensi intelektual, adalah suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tenaga di bidang intelektual seperti konsultan, perencanaan, dosen maupun guru.
- 4) Kompetensi sosial, adalah suatu pekerjaan yang bersifat hubungan antar manusia seperti pemasaran, hubungan kemasyarakatan dan sebagainya.²⁸

²⁸ Ismail Nawawi, *Fiqh Mu'amalah Klasik dan Kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 92.

f. Pembatalan Akad Ju'alah

Para ulama yang membolehkan akad *ju'alah* berpendapat bahwa akad *ju'alah* merupakan akad yang bersifat *ghair lazim* (tidak mengikat). Oleh karena itu, prinsip dasar akad *ju'alah* adalah bahwa *ja'il* atau *'amil* dibolehkan membatalkannya secara sepihak. Berkaitan dengan sifat ini, ulama berbeda pendapat mengenai waktu (kapan) bolehnya pihak *'amil* atau *ja'il* membatalkan akad *ju'alah*. Pendapat-pendapat tersebut antara lain:

- 1) Ulama Malikiyah berpendapat bahwa *ja'il* hanya boleh membatalkan akad *ju'alah* selama *'amil* belum melakukan ikhtiar dan usaha untuk mencapai tujuan akad.
- 2) Ulama Syafi'iah dan Hanabilah mengemukakan bahwa *ja'il* (pemberi janji) boleh membatalkan akad *ju'alah* kapan saja, baik sesudah *'amil* (pekerja) melakukan ikhtiar ataupun belum.
 - a. Jika *'amil* membatalkan akad *ju'alah* atau menghentikan ikhtiar sebelum berhasil menyelesaikan tujuan akad, *'amil* tidak berhak mendapatkan imbalan apapun.
 - b. Jika *ja'il* (pemberi janji) membatalkan akad *ju'alah* pada saat *'amil* masih melakukan usaha dan ikhtiar untuk menyelesaikan tujuan akad, maka *'amil* berhak mendapatkan imbalan sesuai dengan kadar ikhtiar yang dilakukannya. Karena manfaat pekerjaan sudah dapat dirasakan oleh *ja'il*²⁹

²⁹ Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Muamalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*, 281.

g. Hubungan antara akad *ju'alah* dan *ijarah*

Dalam banyaknya literatur-literatur Fiqh, baik dalam buku, jurnal maupun literatur yang lain. Pembahasan akad *ju'alah* senantiasa beriringan dengan pembahasan *ijarah*. Hal ini dikarenakan antara akad *ju'alah* dan akad *ijarah* (sewa-menyewa) memiliki kemiripan jika dipahami secara sekilas.

Ringkasnya, persamaan antara *ju'alah* dan *ijarah* antara lain:

- 1) Dalam *ijarah* dan *ju'alah* sama-sama terdapat akad menyewa tenaga untuk melakukan suatu pekerjaan yang mubah.
- 2) Keduanya wajib memberikan upah atau imbalan yang dijanjikan ketika pekerjaan yang dimaksud telah selesai.
- 3) Upah atau imbalan yang diberikan harus sudah jelas ditentukan sebelum akad dimulai dan bukan berupa upah yang dilarang oleh syari'at.³⁰

Sedangkan perbedaannya, Wahbah al Zuhaili menjelaskan beberapa perbedaan antara *ju'alah* dengan *ijarah* (sewa-menyewa) antara lain:

- 1) Akad *ju'alah* tetap sah dilakukan baik antara *ja'il* dan *'amil* tertentu (yang sudah jelas) maupun dengan *'amil* yang tidak tertentu (tidak jelas). Karena biasanya dalam akad *ju'alah* ini, *ja'il* boleh diwakili oleh orang lain. Sedangkan *'amil* kadangkala

³⁰ Haryono, "Konsep al Ju'alah dan Model Apikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari," *Al Mahslahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, 653.

terdiri dari banyak orang yang belum dapat dipastikan siapa yang akan berhasil mencapai tujuan akad. Sedangkan akad *ijarah* hanya sah dilakukan antara *mu'jir* dan *ajir* tertentu (harus jelas). Jadi dalam akad *ijarah* pihak pemberi sewa dan penyewa sudah diketahui sejak awal.

- 2) *Ju'alah* dibolehkan dalam pekerjaan yang masih belum pasti. Pekerjaan dalam akad *ju'alah* belum bisa dipastikan dapat diselesaikan atau tidak. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan *ajir* dalam akad sewa-menyewa haruslah jelas.
- 3) Tidak disyariatkan dalam akad *ju'alah* ucapan qabul dari *'amil* karena akad *ju'alah* merupakan pernyataan penawaran yang bersifat sepihak dan dilakukan atas keinginan pribadi. Sementara dalam akad *ijarah*, pernyataan penerimaan atau persetujuan merupakan bagian dari rukun maka tidak sah jika tidak ada ucapan qabul dari pihak penyewa karena dia mengikat antara dua belah pihak secara langsung.
- 4) *Ju'alah* adalah akad yang sifatnya boleh dan tidak mengikat karena hal yang paling utama dari *ju'alah* adalah berhasilnya *'amil* mencapai tujuan atau pokok pekerjaan. Sedangkan *ijarah* sifatnya lazim antara kedua belah pihak dan tidak bisa dibatalkan kecuali dengan ridha dua belah pihak.
- 5) *Ja'il* tidak akan menerima manfaat akad *ju'alah* apabila *'amil* tidak melakukan tujuan akad secara sempurna, oleh karena itu,

'amil dalam akad *ju'alah* tidak berhak menerima imbalan atau upah sebelum sempurna pekerjaan yang dilakukan. Seandainya mensyaratkan upah terlebih dahulu, maka akad *ju'alah* nya rusak. Sedangkan *mu'jir* dalam akad *ijarah* dapat memperoleh manfaat dari apa yang dilakukan *ajir* meskipun belum sempurna pekerjaannya, oleh karena itu dalam akad *ijarah* dibolehkan mensyaratkan upah terlebih dahulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). *Field research* adalah salah satu jenis penelitian yang diperoleh dari kehidupan manusia yang sebenarnya. Penelitian lapangan didapat dengan cara mengamati secara langsung perilaku masyarakat. Fokus penelitian ini diperoleh dari permasalahan yang terjadi dilapangan yaitu mengenai penentuan insentif karyawan yang diterapkan oleh pemilik di gerai telepon Samara Cell.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu pendekatan *yuridis-sosiologis*. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji aspek hukum dan kenyataan yang terjadi di kalangan masyarakat. Tahapan dalam pendekatan ini biasanya diawali dengan penemuan masalah di lapangan, kemudian identifikasi masalah, dan tahap terakhir adalah penyelesaian masalah. Pendekatan ini penting digunakan dalam menganalisis data karena dapat membantu mendeskripsikan fenomena yang diteliti menggunakan ilmu hukum atau teori yang diambil. Selain itu, pendekatan ini juga digunakan peneliti untuk mendapatkan penjelasan hukum secara empiris yang lebih mendalam tentang permasalahan yang diambil penulis yaitu tentang penetapan insentif karyawan gerai telepon

Samara atas terpenuhinya target penjualan kemudian ditinjau dengan menggunakan hukum Islam (akad ju'alah).

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di gerai telepon Samara Cell yang beralamat di Jalan Pasar Anyar Dusun Kabatmantren, Desa Wringinputih, Kecamatan Muncar, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, kode pos 68472. Telepon 085397979699. Alasan pengambilan lokasi yaitu karena gerai Samara ini mempunyai satu gerai pusat dan satu gerai cabang dengan 4 orang karyawan dan menjadi salah satu gerai terlengkap di desa Wringinputih dan mempunyai banyak pelanggan. Gerai Samara menjadi gerai yang paling diminati masyarakat sekitar karena pelayanannya yang bagus, cepat dan ramah. Insentif yang diberikan kepada karyawan bukan hanya insentif tidak mengambil cuti saja, akan tetapi juga ada insentif lain seperti insentif penjualan handphone (tim maupun pribadi), insentif penjualan voucher dan aksesoris serta insentif lembur menggantikan karyawan lain. Hal ini membuat karyawan makin semangat karena banyak insentif yang kemungkinan bisa mereka dapatkan.

Berbeda dengan beberapa gerai yang juga terletak di Banyuwangi seperti gerai Baginda cell yang berlokasi di Kecamatan Muncar, Banyuwangi dan gerai Planet yang berlokasi di Jalan Raya Sumberberas, Kecamatan Tegaldlimo, Banyuwangi hanya menerapkan insentif tidak mengambil cuti dan insentif penjualan pribadi yang artinya tidak menerapkan jenis insentif sebanyak yang diterapkan di gerai Samara. Oleh

karena itu, penulis tertarik melaksanakan penelitian di gerai Samara ini dan ingin mempelajari lebih dalam bagaimana penerapan seluruh jenis insentif tersebut.

4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

- a. Sumber data primer atau sumber data utama adalah data yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama terkait dengan permasalahan yang diambil.³¹ Dalam hal ini peneliti mendapatkan data primer dari Kepala gerai telepon seluler Samara Banyuwangi yaitu Bapak Wawan Ardianto beserta tiga orang karyawati yang bekerja di Samara Cell yaitu saudari Via Ainun, saudari Nikmah dan saudari Anita Putri.
- b. Sumber data sekunder biasa disebut data pelengkap dari data primer. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan hukum Islam terutama akad jualah, buku metode penelitian hukum, buku tentang insentif serta hasil penelitian yang telah ada sebelumnya.

³¹ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 30.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dibutuhkan penulis untuk mendapatkan data terpercaya dan akurat dengan mengumpulkan sumber data baik data primer maupun sumber data sekunder. Data tersebut kemudian dianalisis sesuai dengan pendekatan penelitian yang penulis gunakan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data dengan bertatap muka antara pewawancara atau penulis dengan narasumber untuk mengajukan beberapa pertanyaan terkait dengan permasalahan yang diambil. Pertanyaan yang akan diajukan telah dirancang dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan masalah penelitian.³² Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur atau wawancara sistematis. Wawancara sistematis adalah teknik dalam kegiatan wawancara yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dimana seluruh pertanyaan dipersiapkan dan disusun secara sistematis, rinci, jelas dan terarah sesuai dengan fenomena dilapangan. Dalam penelitian ini, penulis bertanya kepada narasumber dengan lingkup permasalahan seputar penentuan insentif karyawan yang ditetapkan di Gerai telepon Samara cell.

Wawancara ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban yang akurat dan benar. Adapun data didapat dari wawancara langsung kepada:

³² Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, hlm. 82.

- a. Kepala gerai telepon seluler Samara Banyuwangi yaitu Bapak Wawan Ardianto.
- b. Tiga orang karyawati yang bekerja di Samara Cell yaitu saudari Via Ainun, saudari Nikmah dan saudari Anita Putri.

2) Observasi

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan proses pengamatan secara langsung serta mencatat dengan seksama pada objek yang diteliti. Observasi ini dilakukan langsung di lokasi penelitian yaitu di gerai telepon seluler Samara Banyuwangi. Dengan melakukan observasi ini, penulis juga mendapatkan kelengkapan data untuk dianalisis.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu cara pengumpulan data yang berbentuk data tertulis atau gambar. Contoh data tertulis seperti dokumen resmi, arsip, dokumen pribadi dan foto yang terkait dengan masalah penelitian.³³ Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data yang relevan. Dokumentasi yang diperoleh penulis dalam penelitian ini berupa foto gerai Samara dan Foto bukti wawancara.

6. Metode Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah pengolahan data. Pengolahan data ini berisi prosedur analisis data sesuai dengan pendekatan penelitian yang diambil yaitu dengan mengolah dan menganalisis data

³³ Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 71.

menggunakan kalimat yang jelas, runtun dan efektif agar mudah dalam menginterpretasi data. Adapun tahapan-tahapan dalam mengolah data yaitu:

1) *Editing* (pemeriksaan data)

Editing adalah tahap pertama dalam pengolahan data yang dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul, proses ini penting karena biasanya data yang telah terkumpul kadangkala belum memenuhi harapan peneliti, bisa kurang atau terlewatkan. Inilah alasan mengapa proses editing sangat perlu dilakukan dalam menentukan data sesuai atau tidak dengan tema penelitian. Hal ini juga bertujuan untuk memastikan relevansi jawaban dan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

2) *Classifying* (klasifikasi)

Klasifikasi adalah tahapan pengolahan data yang dilakukan dengan mengkategorikan data-data agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah, maka data yang diperoleh dari hasil hasil wawancara maupun data lainnya kemudian diklasifikasikan berdasarkan kategori tertentu sesuai dengan pertanyaan dalam rumusan masalah, sehingga data yang diperoleh benar-benar berisi informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

3) *Verifying* (Verifikasi)

Verifikasi data merupakan tahap untuk membuktikan kebenaran data dengan tujuan menjamin validitas data yang telah terkumpul. Jadi verifikasi data dilakukan dengan cara mengecek kembali data-data yang sudah terkumpul untuk memastikan keabsahan datanya apakah sudah

benar dan valid serta sesuai dengan tujuan penelitian atau belum. Pada tahap ini juga dilakukan pengecekan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya dalam bentuk rekaman maupun tulisan. Setelah itu, penulis perlu menemui narasumber dan memberikan hasil wawancara dengannya untuk ditanggapi apakah data tersebut benar, salah, sesuai atau tidak. Verifikasi juga dapat dilakukan dengan cara triangulasi. Triangulasi adalah proses yang dilakukan dengan cara mencocokkan hasil wawancara antara narasumber satu dengan pendapat narasumber lainnya agar dapat disimpulkan secara tepat dan proporsional.

4) Analisis (Analisis Data)

Analisis data adalah tahapan pengolahan data untuk mengorganisasikan seluruh data yang sudah didapatkan. Setelah data dari lapangan terkumpul dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti yang telah diuraikan oleh penulis, maka selanjutnya penulis akan mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis kualitatif. Analisis data kualitatif adalah proses analisis data yang dilakukan dengan cara menguraikan data menggunakan kalimat yang runtun, teratur, logis dan efektif sehingga mempermudah pemahaman dan interpretasi data.³⁴

5) Kesimpulan

³⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Syariah*, hlm. 48.

Kesimpulan merupakan bagian akhir pengolahan data. Kesimpulan berisi hasil dari proses penelitian. Setelah seluruh langkah-langkah diatas telah selesai dilakukan, maka langkah terakhir yaitu menyimpulkan dari analisis data untuk menyempurnakan penelitian sehingga dapat diperoleh keluasan ilmu khususnya bagi peneliti serta bagi para pembaca. Pada tahap ini, penulis membuat kesimpulan dari keseluruhan data yang sudah didapatkan dari kegiatan penelitian yang telah dianalisis kemudian menuliskan kesimpulannya pada bab V.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Gerai Telepon Seluler Samara Banyuwangi

Sebelum menjawab kedua rumusan masalah yang penulis ambil dalam penelitian ini, terlebih dahulu penulis akan menguraikan beberapa hal yang perlu diketahui mengenai objek penelitian yaitu gerai telepon seluler Samara yang terletak di Desa Wringinputih Kecamatan Muncar Kota Banyuwangi.

Gerai ponsel Samara merupakan salah satu dari sekian banyak gerai telepon yang menjual berbagai macam merek dan tipe smartphone, kartu perdana dan aksesoris ponsel. Gerai samara ini memiliki satu toko pusat dan satu toko cabang yang sama-sama berada di Kabupaten Banyuwangi. Tidak hanya itu, di gerai pusat Samara juga menyediakan jasa fotocopy, cetak foto, print, isi ulang air galon serta ada juga stand minuman. Fasilitas jasa yang ditawarkan gerai Samara ini cukup lengkap sehingga sangat membantu kebutuhan masyarakat.

Gerai Samara 1 terletak di Jalan Pasaranyar, Dusun Kabatmantren, Desa Wringinputih, Kecamatan Muncar (ruko perempatan tugu lilin Pasaranyar). Sedangkan gerai Samara 2 terletak masih satu desa dengan Samara 1 yaitu di Dusun Krajan, Desa Wringinputih, Kecamatan Muncar (sekitar area pondok pesantren Darul

Ulum Muncar). Lokasi kedua gerai Samara terletak sangat strategis yakni dekat dengan pusat pendidikan seperti sekolah-sekolah hingga perguruan tinggi dan pondok pesantren sehingga hal tersebut juga menjadi poin tambahan bagi Samara untuk melakukan pemasaran. Samara Cell yang dimiliki oleh Bapak Wawan Ardianto mulai beroperasi sejak tahun 2016 yang artinya sudah berusia 5 tahun dengan jumlah karyawan keseluruhan saat ini adalah 4 orang.

2. Visi gerai Samara

“Terwujudnya Gerai Samara Cell yang maju, berkembang dan sukses”

3. Misi gerai Samara

- 1) Memberikan pelayanan yang berkualitas, ramah dan sopan tanpa membeda-bedakan pelanggan yang datang ke Samara Cell
- 2) Menciptakan kepercayaan kepada masyarakat luas sebagai gerai ponsel Samara Cell yang maju, terpercaya dan berkualitas.

Gerai telepon Samara Cell terletak di Desa Wringinputih yang terbagi dalam 3 dusun yaitu dusun Kabatmantren, dusun Krajan dan dusun Tegalpare. Sedangkan untuk batas-batas wilayahnya terdiri dari:

- Sebelah barat berbatasan dengan Desa Sumberberas.
- Sebelah timur dibatasi dengan pesisir bernama Teluk Pang-pang.
- Sebelah utara berbatasan dengan Desa Kedungringin.
- Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Kedung Gebang.

Awalnya, Desa Wringinputih merupakan bagian dari Desa Sumberberas, kemudian mengalami pemekaran berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah (KDH) Tingkat I Jawa Timur Nomor 7 Tahun 1995 Tentang Penetapan Desa Persiapan Wringinputih Menjadi Desa Wringinputih Kecamatan Muncar Kabupaten Daerah Tingkat II Banyuwangi. Desa Wringinputih terletak di pesisir Tenggara Kabupaten Banyuwangi dengan luas wilayahnya meliputi 1.560 ha yang terdiri dari jumlah populasi sebanyak 3.351 KK, jumlah penduduknya 12.696 jiwa terdiri dari laki-laki 6.503 jiwa dan perempuan sebanyak 6.193 jiwa.

Dilihat dari luas wilayah dan jumlah penduduk, desa ini termasuk desa yang padat penduduk dengan mayoritas penduduk bekerja sebagai petani, nelayan dan buruh pabrik. Selain itu, Desa Wringinputih ini termasuk lengkap dalam penyelenggaraan fasilitas pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan agama. Hal ini dilihat dari tersedianya PAUD, Taman kanak-kanak, SD/MI, SMP/ MTs, SMA/MA/SMK, bahkan Perguruan Tinggi sampai Pesantren.

B. Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan data yang lengkap, penulis melakukan wawancara dengan sumber data utama yaitu dengan bapak Wawan Ardianto selaku pemilik gerai Samara dan tiga orang karyawan yang bernama Via Ainun, Anita Putri, dan saudari Nikmah. Berdasarkan penjelasan dari keempat narasumber terkait penentuan insentif di Gerai Samara, penulis

memperoleh informasi tentang insentif apa saja yang ada di Samara beserta penentuannya.

Tujuan pemberian insentif di gerai Samara ini dijelaskan langsung oleh pemilik gerai yaitu bapak Wawan Ardianto, beliau menjelaskan bahwa “Dalam praktiknya pemberian insentif di Samara bertujuan untuk mensejahterakan karyawan. Selain itu, pemberian insentif ini juga sebagai wujud apresiasi atas kerja keras yang diberikan karyawan kepada gerai Samara”.

“Aturan terkait insentif ini sepenuhnya dibuat oleh saya sendiri selaku pemilik Gerai. Pemberitahuan adanya insentif tertulis di lembaran dengan kalimat sederhana dan hanya diberitahu apa saja yang termasuk gaji insentif. Karyawan tidak mengetahui berapa jumlah insentif yang akan didapatkan. Karena gerai Samara ini bukan termasuk perusahaan besar jadi Standart Operasional Prosedur (SOP) nya pun saya buat sederhana”. Jelas bapak Wawan.

Pemilik gerai menjelaskan, “Dengan adanya insentif, omset Samara mulai dari gerai pusat maupun dua gerai cabang naik dengan pesat mencapai kurang lebih Rp. 12.800.000 per bulan. Akan tetapi beberapa waktu ini, seiring dengan adanya pandemi Covid-19 semua aspek terkena dampaknya termasuk di gerai Samara ini. Saat ini omset bersih Samara hanya berkisar Rp. 1.600.000 per bulan”.³⁵ Jadi, untuk beberapa bulan ini, insentif tersebut

³⁵ Wawan Ardianto, wawancara, (Banyuwangi, 16 juni 2021)

ditiadakan sementara dan kadangkala untuk beberapa waktu gerai cabang diliburkan.

Selanjutnya, mengenai jenis-jenis insentif yang ada di Samara, bapak Wawan Ardianto beserta ketiga karyawan memberikan jawaban yang sama yaitu “Ada dua jenis insentif yang ada di Gerai telepon seluler Samara yaitu:

a. Insentif pribadi

Insentif pribadi adalah tambahan gaji diluar gaji pokok yang akan diterima karyawan berdasarkan prestasi dan usaha setiap individu. Ada beberapa insentif yang termasuk dalam insentif pribadi yaitu: *Pertama*, Insentif lembur. Insentif lembur adalah tambahan gaji diluar gaji pokok sebagai apresiasi kepada karyawan karena tidak mengambil cuti sama sekali selama satu bulan. Waktu libur untuk masing-masing karyawan adalah 2 hari dalam sebulan. Penghitungan insentif lembur di Samara ini adalah 2+1 atau 1+1. Jadi apabila seorang karyawan tidak mengambil waktu cuti 2 hari tersebut, maka total absennya adalah 33 hari. Jika waktu cutinya diambil satu, maka absennya dihitung 32. Jika seorang karyawan ambil waktu cuti 2 hari dalam sebulan, maka total absennya dihitung 30 hari, bukan 31 hari.

Kedua, insentif atas kinerja ekstra. Insentif ini adalah tambahan gaji diluar gaji pokok sebagai penghargaan atas tenaga lebih yang dikerahkan karyawan. Misal, ketika salah seorang karyawan outlet 2 ada yang izin mengambil cuti untuk beberapa hari karena sakit. Maka akan ada karyawan pengganti dari outlet 1 yang mendapat sift ganda. Otomatis

karyawan pengganti ini akan mondar-mandir dari outlet 1 ke outlet 2. Oleh karena itu, atas tenaga dan waktu ekstra karyawan pengganti tersebut, pemilik gerai menetapkan insentif untuknya.³⁶

Ketiga, insentif penjualan diluar gerai. Insentif ini adalah tambahan gaji diluar gaji pokok karena karyawan menjual produk toko menggunakan media pemasaran diluar gerai. Misal, seorang karyawan memposting produk Samara seperti handphone di media sosial, kemudian ada yang berminat dan membeli, maka ia akan mendapat insentif dari hasil pemasaran pribadinya itu.

b. Insentif kelompok

Insentif kelompok adalah tambahan gaji diluar gaji pokok yang diperoleh dari usaha kerjasama antar karyawan. Meskipun pada akhirnya tiap karyawan akan mendapatkan bagian insentifnya masing-masing. Akan tetapi pada saat pencapaian targetnya harus dilakukan bersama-sama. Yang termasuk dalam insentif kelompok ini adalah Insentif penjualan. Insentif penjualan adalah tambahan gaji diluar gaji pokok sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan karena berhasil mencapai target penjualan produk Samara seperti handphone, kartu perdana dan voucher.”³⁷ (Wawan Ardianto 2021)

Pemilik gerai juga menjelaskan bahwa “Penghitungan insentif penjualan handphone yaitu 40% dari laba bersih. Gerai Samara terdiri dari satu gerai pusat dan satu gerai cabang. Oleh karena itu, ketika salah

³⁶ Anita Putri, Wawancara, (Banyuwangi, 07 Juli 2021)

³⁷ Wawan Ardianto, Anita Putri, Nikmah, Via Ainun, Wawancara, (Banyuwangi, 03 Agustus 2021)

satu outlet berhasil menjual handphone, maka outlet lain akan mendapatkan bagian insentif juga meskipun outlet tersebut tidak ikut menjual tapi tetap mendapat insentif hanya saja jumlahnya tidak sama, biasanya outlet yang menjual akan mendapat bagian lebih banyak.”³⁸

Lebih lanjut pemilik gerai memberikan contoh. “Misal, pada tanggal 25 September 2021, gerai Samara 2 berhasil menjual handphone merek Samsung S10 Lite dengan harga Rp3.600.000 dengan keuntungan bersih yang didapatkan adalah sebesar Rp100.000, jumlah karyawan di masing-masing gerai adalah 2 orang”.

Berdasarkan ilustrasi diatas, penulis akan memaparkan contoh cara penghitungannya dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Penghitungan Insentif Penjualan Handphone

Nama Outlet	Jumlah	Merk HP	Harga	Insentif (%)	Laba Bersih
Samara 2	1	Samsung S10 Lite	Rp 3,600,000	40%	Rp 100,000
Total				Rp 40,000	
Insentif Samara 2				60%	Rp 24,000
Insentif Samara 1				40%	Rp 16,000

“Sistem Insentif penjualan Handphone di Samara ini minimal target adalah 1, jadi meskipun hanya berhasil menjual satu unit handphone akan mendapatkan insentif. Kemudian untuk outlet atau gerai cabang yang berhasil menjual maka akan memperoleh insentif

³⁸ Wawan Ardianto, Wawancara, (Banyuwangi, 16 Juni 2021)

lebih besar. Seperti contoh penghitungan tabel diatas dimana gerai Samara 2 mendapat 60% dari total insentif dan gerai Samara 1 mendapatkan 40%.” Jelas bapak Wawan Ardianto selaku pemilik Gerai.

Nikmah, salah satu karyawan menjelaskan “Untuk insentif penjualan kartu perdana dan voucher, targetnya adalah minimal 50pcs perhari dan berlaku untuk setiap outlet bukan per karyawan. Karena per outlet, karyawannya ada dua, maka target 50pcs tersebut harus dicapai dengan kerjasama antar karyawan. Para karyawan mengaku target tersebut terlalu banyak meskipun target 50pcs untuk satu outlet akan tetapi, saat ini pembelian kartu perdana dan voucher tidak sebanyak dulu karena banyak yang sudah menggunakan jaringan wi-fi. Ditambah lagi dengan keadaan pandemi yang terjadi beberapa waktu ini juga sangat berdampak berupa turunnya omset gerai.”

Nikmah menjelaskan “Penentuan insentif penjualan kartu perdana dan voucher dihitung berdasarkan kelebihan target perhari dan akan ditambah dengan kelebihan target hari berikutnya selama satu bulan. Jadi misal targetnya adalah 50pcs/hari/toko, kemudian pada hari itu berhasil mencapai 55pcs, maka selisih tersebut yang akan dihitung dan diakumulasikan selama satu bulan.”³⁹

³⁹ Nikmah, Wawancara, (Banyuwangi, 22 Maret 2021)

Berdasarkan penjelasan saudari Nikmah diatas, artinya, hasil dari hari pertama dan seterusnya akan berbeda-beda, bisa naik turun atau bahkan tidak memenuhi target. Meskipun begitu, waktu untuk mencapai insentif tetap berjalan selama satu bulan. Jadi meskipun dalam satu bulan ada beberapa hari yang tidak dapat mencapai target, insentif akan tetap dihitung di akhir bulan.

C. Pembahasan

Sistem insentif lembur dan insentif penjualan di gerai Samara merupakan wujud apresiasi yang dilakukan oleh pemilik gerai atas dedikasi yang diberikan karyawan berupa tenaga dan prestasinya. Semakin tinggi prestasi kerja yang karyawan miliki akan semakin tinggi pula insentif yang nantinya didapat. Selain itu, insentif juga diberikan dengan tujuan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Insentif lembur diperoleh dari tenaga dan waktu yang karyawan berikan untuk gerai Samara. Begitu pula insentif penjualan didapat dari tenaga waktu dan kemampuan penjualan yang diberikan karyawan kepada gerai Samara. Atas segala upaya tersebut, pemilik gerai kemudian memberikan insentif berupa uang sebagai bentuk penghargaan dan apresiasinya.

Ada beberapa jenis insentif menurut Lijan Poltak Sinabela yaitu:

- 1) Insentif material atau berupa uang. Dibagi menjadi dua, yaitu: *Pertama*, Bonus yaitu insentif yang diberikan secara selektif dan khusus kepada karyawan sebagai balas jasa atau hasil dari pekerjaannya tanpa adanya keterikatan di masa yang akan datang. *Kedua*, komisi yaitu insentif yang

biasa diberikan kepada karyawan bagian penjualan atas prestasi dan hasil kerjanya dalam bagian penjualan.

- 2) Insentif non material dapat berupa ucapan pujian, pemberian promosi, sertifikat, pemberian gelar, pemberian balas jasa, serta diberikan izin untuk menggunakan fasilitas perusahaan

Dalam praktiknya, sistem insentif penjualan di Samara ini adalah insentif material yang berbentuk komisi dimana komisi yaitu insentif yang biasa diberikan kepada karyawan bagian penjualan atas prestasi dan hasil kerjanya dalam bagian penjualan. Insentif tersebut dapat mendorong motivasi kerja karyawan sekaligus sebagai wujud apresiasi pemilik gerai kepada para karyawannya. Insentif penjualan hanya akan diterima karyawan atas penjualan handphone, kartu perdana maupun voucher. Untuk penjualan handphone, tidak ada target minimum harus berhasil menjual berapa, meskipun hanya ada satu handphone yang terjual maka akan tetap mendapatkan insentif. Berbeda dengan penjualan kartu perdana dan voucher, ada target minimum penjualan agar dapat memperoleh insentif yaitu 50pcs. Sehingga para karyawan semakin terdorong untuk bekerja lebih giat agar berhasil mencapai target.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, agar insentif yang diterapkan organisasi dapat berhasil, ada beberapa sifat dasar yang harus diperhatikan, antara lain:

- a) Menetapkan standar kinerja untuk memperoleh insentif dengan ketentuan yang tidak terlalu sulit agar dapat dipahami dan dikerjakan dengan baik.
- b) Menetapkan penghitungan insentif dengan sederhana agar mudah dimengerti dan dapat dihitung sendiri oleh karyawan.
- c) Insentif hendaknya dibayarkan sesegera mungkin setelah pekerjaan selesai agar karyawan merasa kinerjanya benar-benar diapresiasi.⁴⁰

Pemberian insentif di Samara ini dalam hukum Islam dinamakan akad ju'alah. Akad ju'alah merupakan akad atas sewa jasa seseorang untuk mendapatkan hasil atau manfaat dari pekerjaan tersebut dan akan diberi imbalan apabila pekerjaannya telah selesai. Menurut Wahbah al-Zuhaili, ju'alah adalah janji atau komitmen untuk memberikan imbalan kepada seseorang atas pekerjaan yang belum jelas dapat ia selesaikan.

Disebutkan didalam al-Mu'jam al-Wasith:

مَا يَجْعَلُ عَلَى الْعَمَلِ مِنْ أَجْرٍ أَوْ رِشْوَةٍ

Artinya: “*Apa saja yang dijadikan untuk upah atau risywah*”.

Jadi akad ju'alah adalah pelayanan atau sewa jasa yang pembayaran imbalannya tergantung pada hasil pencapaian yang sudah ditentukan. Akad ju'alah boleh dilakukan. Akan tetapi harus dipahami bahwa akad ju'alah berbeda dengan akad ijarah yang substansinya adalah menjual manfaat dari

⁴⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 240.

sebuah barang. Berbeda pula dengan akad jual-beli dimana yang dijual adalah barang itu sendiri. Sebagaimana pendapat Imam al-Nawawi dalam al-Majmu' Syarh al-Muhadzadzab, XV/449:

يَجُوزُ عَقْدُ الْجُعَالَةِ، وَهُوَ... التَّرَاثُ عَوَاضٍ مَعْلُومٍ عَلَى عَمَلٍ مُعَيَّنٍ أَوْ
مَجْهُولٍ عَسَرَ عِلْمُهُ.

Artinya: “Boleh melakukan akad ju’alah, yaitu komitmen seseorang untuk memberikan imbalan tertentu atas pekerjaan tertentu atau tidak tertentu yang sulit diketahui.”

Melihat dari penentuan insentif di Samara Banyuwangi, pemilik mengatakan bahwa insentif tersebut diberikan sebagai reward atau penghargaan atas pencapaian kinerja karyawan yang berhasil menjual produk berupa handphone kartu perdana maupun voucher dengan target untuk handphone minimal 1 pcs dan untuk kartu perdana serta voucher adalah 50 pcs. Kemudian insentif akan diberikan setelah karyawan sukses menjual produk tersebut.

Apabila berdasarkan pada pendapat ahli mengenai pengertian dan pokok akad ju’alah, dimana insentif harus berisi janji untuk memberikan imbalan. Insentif di Samara Banyuwangi boleh dilakukan karena pemilik gerai menyatakan janji untuk memberikan imbalan berupa uang jika karyawan sanggup menjual handphone, kartu perdana dan voucher sesuai dengan target yang telah ditentukan dan insentif akan diberikan jika

pekerjaan tersebut telah berhasil. Hal ini sebagaimana Firman Allah SWT dalam Q.S al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Dalam pembahasan ini, penulis mencoba menganalisis sistem penentuan pembayaran insentif penjualan di gerai Samara dengan membandingkan konsep insentif dalam hukum Islam (*Ju'alah*). Dalam ketentuan akad *ju'alah* terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh para pihak yang melaksanakan akad ini. Seperti dalam Fatwa DSN MUI No. 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad *Ju'alah*:

- 1) Akad *ju'alah* adalah perjanjian yang berisi komitmen untuk memberikan *ju'l* atau imbalan yang ditentukan berdasarkan hasil pekerjaan tertentu.
- 2) *Ja'il* adalah orang yang menyatakan mampu memberi imbalan kepada *'amil*. *Ja'il* adalah orang yang berjanji akan memberikan imbalan. Pihak *Ja'il* tidak harus orang yang membutuhkan jasa tersebut. maksudnya, boleh juga dari orang lain misal seperti wakilnya (anak, saudara kandung, orang tua) atau siapa saja yang bersedia memberikan imbalan.

- 3) *'Amil* adalah orang yang akan diberi imbalan dengan syarat sudah menyelesaikan pekerjaan. Jadi *'Amil* adalah orang yang harus mencapai hasil pekerjaan.
- 4) Pekerjaan atau objek dalam akad *ju'alah* harus berupa pekerjaan yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah dan disebutkan dengan jelas. Tidak boleh melaksanakan pekerjaan seperti mencuri, membunuh, dan sebagainya.
- 5) Pihak *'Amil* harus memahami maksud dari pekerjaan yang akan ia lakukan bahwa pekerjaan tersebut mengandung hadiah.
- 6) Hasil pekerjaan yang telah dikerjakan *'Amil* dalam akad *ju'alah* harus benar-benar dapat dirasakan manfaatnya oleh *ja'il*.
- 7) Imbalan (*al-ju'l*) yaitu harus berupa harta yang dapat diketahui baik dari kualitas maupun kuantitasnya, halal, sesuai dengan yang dijanjikan, serta dapat diserahkan.
- 8) Tidak boleh memberikan imbalan sebelum *'Amil* berhasil menyelesaikan pekerjaan atau tujuan akad.
- 9) Pihak *'Amil* berhak mendapatkan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah berhasil ia lakukan.
- 10) Inti dari akad *ju'alah* adalah imbalan akan diberikan ketika hasil pekerjaan yang dilakukan oleh *'Amil* dapat dirasakan manfaatnya oleh *Ja'il*.

Dari ketentuan akad *Ju'alah* diatas, yang bertindak sebagai *Ja'il* adalah Bapak Wawan Ardianto, yaitu orang berjanji akan memberikan imbalan

kepada 'Amil. Bapak Wawan Ardianto sendiri adalah pemilik gerai Samara yang juga mempunyai hak untuk melaksanakan pemberitahuan adanya insentif ini. Sedangkan yang bertindak sebagai 'Amil adalah 4 orang karyawan.

Pekerjaan yang ditawarkan berupa penjualan dengan rincian yang telah dipahami oleh para karyawan yaitu mereka akan mendapat insentif apabila berhasil menjual produk seperti voucher dan kartu perdana dengan target dan waktu yang telah ditentukan. Dan untuk penjualan handphone tanpa minimal penjualan dan batas waktu, maka akan mendapat insentif.

Sistem penentuan insentif penjualan yang ditetapkan oleh pemilik gerai Samara yang berdasarkan pada keuntungan bersih dari hasil penjualan sebenarnya sudah cukup adil, dimana penghitungan insentif penjualan handphone yaitu 40% dari laba bersih. Untuk penjualan handphone tidak ada batas minimal jadi meskipun hanya terjual 1 pcs handphone pun maka karyawan akan mendapatkan insentif. ketika salah satu outlet berhasil menjual handphone, maka outlet lain akan mendapatkan bagian insentif juga. Meskipun begitu, outlet yang berhasil menjual tetap akan mendapatkan bagian lebih besar karena sesuai dengan kinerjanya.

Sedangkan untuk insentif kartu perdana dan voucher, target yang ditentukan pemilik gerai dirasa karyawan cukup sulit untuk dicapai. Bagaimana tidak, penentuan insentif kartu perdana dan voucher di Samara harus mencapai minimal 50pcs penjualan per harinya. Kemudian akan dihitung berdasarkan kelebihan target perhari dan akan ditambah dengan

kelebihan target hari berikutnya selama satu bulan. Akan tetapi, jika dalam satu bulan ada beberapa hari yang tidak dapat mencapai target, insentif akan tetap dihitung di akhir bulan dan karyawan masih mendapatkan insentif. Meskipun target insentif tidak tercapai dengan sempurna selama satu bulan, akan tetapi pemilik gerai sudah dapat merasakan manfaatnya. Jika ditelaah menggunakan akad ju'alah, menurut pendapat ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, apabila 'Amil masih melakukan ikhtiar atau usaha untuk mencapai tujuan akad ju'alah akan tetapi belum diselesaikan secara sempurna, maka 'Amil berhak mendapatkan imbalan sesuai dengan kadar ikhtiar yang dilakukan.

Dalam akad ju'alah memang terdapat gharar di dalamnya, salah satunya tidak jelas dalam waktunya. Ketidakjelasan dalam waktu maksudnya adalah tidak disyaratkan ada batas waktu secara pasti dalam pelaksanaan akad ju'alah ini. Ada dua jenis insentif di gerai Samara yang masing-masing memiliki ketentuan batas waktu. Insentif yang tidak ditentukan batas waktunya yaitu insentif penjualan handphone dimana tidak ada batas waktu penjualannya. Sedangkan untuk insentif penjualan voucher dan kartu perdana, ditentukan batas waktunya yaitu dengan target minimal 50pcs per harinya.

Mengenai batas waktu ini, di dalam akad ju'alah sebenarnya tidak disyaratkan adanya batas waktu. Namun, hal ini kembali pada kesepakatan antara pemberi janji dan pekerja. Boleh saja jika ditentukan batas waktu jika 'amil dan ja'il sepakat.

Selain itu akad ju'alah juga mengandung gharar dari segi pekerjaannya. Tidak jelas dalam pekerjaan maksudnya adalah pekerjaan yang menjadi pokok akad ju'alah tidak dapat dipastikan bisa diselesaikan atau tidak oleh pekerja atau 'amil. Oleh karena itu, didalam akad ju'alah disyaratkan bahwa pekerjaan haruslah berupa pekerjaan yang dapat diukur. Sebagai contoh pekerjaan yang sulit diukur adalah pekerjaan untuk mengeluarkan jin dari tubuh seseorang karena hal tersebut sulit dipastikan apakah jin dalam tubuh itu benar-benar sudah keluar atau belum.

Di gerai Samara Banyuwangi, untuk insentif penjualan handphone, meskipun salah satu outlet yang mendapat penjualan handphone, akan tetapi outlet lain juga akan mendapat insentif. Hal ini diakui pemilik gerai agar seluruh karyawan termotivasi dan sama-sama lebih semangat untuk menjual produk. Meskipun kemungkinan muncul pemikiran tidak adil antar karyawan karena yang tidak menjual dianggap tidak ada melakukan usaha penjualan. Selain itu, berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu karyawan, dulu target penjualan kartu perdana dan voucher adalah 40pcs, kemudian target tersebut dinaikkan menjadi 50pcs. Karyawan merasa target tersebut sulit dicapai karyawan karena terlalu banyak. Akan tetapi para karyawan tidak berani menyatakan keberatan dan hanya bisa menerima keputusan pemilik gerai. Hal ini yang dapat menjadi contoh adanya gharar dalam akad ju'alah. Akan tetapi gharar semacam ini dapat ditepis dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Amalan ju'alah bersifat penawaran, jadi tidak memaksa pihak manapun. Siapa saja yang merasa mampu dan mau, boleh saja mengikutinya. Artinya, segala resiko yang akan dihadapi oleh pelaku *ju'alah* seperti kerugian, lelah, maupun kehilangan hadiah telah menjadi konsekuensi yang dimaklumi di kalangan pelakunya.
2. Dalam pelaksanaan ju'alah didasari rasa saling ridha antara kedua belah pihak walaupun tidak ada pernyataan langsung dari pihak yang melakukan pekerjaan tetapi ketika para pihak telah sepakat dan 'amil ini ikut serta dalam pekerjaan yang diperjanjikan maka artinya ia ridha akan resiko yang mungkin terjadi.⁴¹

Dalam wawancara yang penulis lakukan dengan pemilik gerai, pemilik gerai mengaku bahwa adanya insentif ini membawa banyak manfaat. Hubungan kerjasama antara karyawan dan pemilik gerai menjadi lebih baik, dan omset penjualan perusahaan menjadi naik. Hal ini sesuai dengan salah satu ketentuan akad ju'alah bahwa pekerjaan yang dilakukan 'amil untuk melaksanakan akad ju'alah harus berupa pekerjaan yang tidak dilarang dan manfaatnya dapat dirasakan oleh ja'il.

Gerai telepon Samara bukan merupakan perusahaan besar jadi untuk perjanjian kerjanya pun tidak begitu formal layaknya perusahaan besar. Oleh karena itu, perjanjian kerja seperti peraturan-peraturan, SOP (standar operasional prosedur), maupun ketentuan yang lain ada yang lisan dan ada

⁴¹ Haryono, "Konsep al Ju'alah dan Model Apikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari," *Al Mahslahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, 650.

yang berupa selembaran atau pemberitahuan saja. Seperti mengenai pemberitahuan terkait insentif hanya ditulis di lembaran dan tidak dijelaskan secara rinci. Dalam pemberitahuan tersebut hanya bertuliskan bahwa upah lembur, penjualan kartu perdana dan voucher dengan target 50 pcs, serta penjualan handphone akan diberikan gaji insentif. Dalam pemberitahuan tersebut tidak disebutkan besar insentifnya. Sehingga pada saat saya bertanya kepada karyawan mengenai besar insentif yang didapat, mereka hanya menjawab tidak tahu atau lupa. Karena para karyawan juga tidak diberitahu berapa bagian insentif mereka.

Sebenarnya, peraturan yang dibuat pemilik gerai tentang penghitungan insentif sudah cukup jelas. Sebagaimana yang beliau jelaskan dalam wawancara “Penghitungan insentif penjualan handphone yaitu 40% dari laba bersih penjualan handphone”. Hanya saja permasalahannya adalah pemilik gerai tidak memberitahukan penghitungan tersebut kepada para karyawan.

Ketentuan dalam akad ju’alah menjelaskan bahwa besar imbalan harus diketahui bersama oleh pemberi janji maupun oleh pekerja pada saat penawaran dilakukan. Seperti yang disebutkan dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional NO: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju’alah dalam ketentuan akad jelas disebutkan bahwa Besarnya imbalan atau ju’l dalam akad ju’alah harus ditentukan di awal perjanjian atau pada saat memberikan penawaran. Besar imbalan juga harus diketahui oleh pihak-pihak yang terkait dalam akad tersebut di awal pada saat penawaran.

Pemberitahuan mengenai peraturan atau ketentuan dalam perjanjian kerja sebetulnya sangat perlu dilakukan. Hal ini tidak lain bertujuan untuk menghindari kesalahan informasi yang diterima karyawan. Selain itu, apabila penghitungan insentif tersebut diberitahukan secara jelas dan rinci, maka para karyawan dapat mengetahui bahwa insentif yang mereka terima itu betul penghitungannya. Karena kadangkala, para karyawan akan menghitung sendiri insentif tersebut jika mereka merasa yang diterima tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Pemberitahuan penghitungan insentif yang jelas dan rinci juga akan membantu terbangunnya hubungan baik antara pemilik gerai dan karyawan karena adanya transparansi sehingga membuat kedua belah pihak saling percaya satu sama lain.

Dalam ketentuan fatwa DSN-MUI NO: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah, yang harus disebutkan pada saat penawaran dilakukan adalah besar imbalanya. Tidak dijelaskan lebih lanjut apakah besar imbalan tersebut harus sudah berupa nominal jumlah imbalan atau bisa juga dalam bentuk prosentase. Sedangkan di Gerai Samara menggunakan prosentase. Nah, apakah hal ini boleh atau tidak sebetulnya dalam konteks hukum Islam?

Pada saat ini, apabila melihat kejadian di lapangan yang berkaitan dengan insentif, terutama insentif yang diterapkan di gerai-gerai telepon seluler. Akan sangat sulit jika penentuannya menggunakan jumlah atau nominal. Karena omset tiap perusahaan berbeda-beda dan bisa naik turun tiap bulannya. Oleh karena itu, penggunaan nominal langsung dalam

pemberian insentif dirasa kurang efisien dan kurang tepat. Gerai-gerai smartphone saat ini lebih banyak menggunakan sistem prosentase karena dirasa lebih efektif, dan adil serta untuk penghitungannya juga lebih mudah diaplikasikan.

Islam adalah agama yang selalu memperhatikan kesejahteraan para umatnya. Termasuk dalam aspek perekonomian. Hubungan antara pemilik usaha dengan karyawan juga diatur di dalam hukum Islam. Islam sangat menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan mensyaratkan untuk mensejahterakan pekerja atau karyawan serta memberikan hak yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Hal ini berdasarkan pada sebuah Hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Imam al-Baihaqi, “Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya terhadap apa yang dikerjakan.”

Berdasarkan uraian diatas, berikut ini penulis sertakan tabel untuk mempermudah pemahaman tentang analisis akad *ju'alah* terhadap penentuan insentif karyawan gerai telepon seluler Samara atas terpenuhinya target penjualan.

Tabel 1.3 Analisis penentuan insentif karyawan gerai Samara atas terpenuhinya target penjualan berdasarkan akad *ju'alah*.

No	Fakta	Teori (Rukun dan Syarat Ju'alah	Analisis
----	-------	---------------------------------	----------

1	<p>Pihak-pihak dalam penentuan insentif karyawan di gerai Samara terdiri dari pemilik gerai atau pemberi insentif dan para karyawan sebagai pelaksana pekerjaan berupa penjualan handphone, voucher dan kartu perdana.</p>	<p>Pelaku dalam akad ju'alah terdiri dari 'amil dan ja'il. Masing-masing mempunyai syarat dimana seorang ja'il harus dewasa, sehat akal dan mampu. Sedangkan seorang 'amil harus mampu dan mengerti maksud dari akad tersebut.</p>	<p>Dalam penentuan pemberian insentif karyawan gerai Samara atas terpenuhinya target penjualan jika dianalisis menggunakan teori akad ju'alah maka yang bertindak sebagai ja'il adalah pemilik gerai yang telah memenuhi syarat sebagai seorang ja'il yaitu dewasa, sehat dan mampu. sedangkan yang bertindak sebagai 'amil adalah para karyawan yang juga memenuhi syarat sebagai seorang 'amil yaitu mereka mampu melaksanakan pekerjaan dan mengerti maksud pekerjaan tersebut.</p>
---	--	--	--

2	<p>Pekerjaan yang akan mendapatkan insentif adalah berupa penjualan handphone, kartu perdana dan voucher dengan target minimal untuk handphone adalah 1 pcs dan untuk kartu perdana dan voucher adalah minimal 50pcs.</p>	<p>Menurut pendapat ulama Syafi'iyah pekerjaan dalam akad ju'alah harus berupa pekerjaan halal dan mengandung kesulitan. Namun ada pendapat dari sebagian ulama Malikiyah yang mengemukakan bahwa pekerjaan yang dilakukan 'amil dalam akad ju'alah harus berupa pekerjaan yang mudah.</p>	<p>Pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan untuk mendapatkan insentif sudah sesuai dengan syarat pekerjaan dalam akad ju'alah menurut pendapat ulama syafi'iyah dimana dalam akad ju'alah pekerjaan harus tidak dilarang syari'ah serta mengandung kesulitan. Hal tersebut dapat dilihat dari syarat pencapaian target dalam penjualan voucher dan kartu perdana dengan target yang tidak sedikit yaitu 50 pcs per hari.</p>
3	<p>Pemilik gerai Samara memberikan ketentuan waktu untuk penjualan voucher dan kartu</p>	<p>Mengenai batas waktu dalam akad ju'alah, ada beberapa pendapat dari ulama malikiyah. Sebagian</p>	<p>Berdasarkan dengan ada dan tidak adanya batasan waktu yang diterapkan di Samara, hal ini juga sesuai dengan beberapa pendapat</p>

<p>perdana yaitu selama satu bulan. Jumlah target yang berhasil karyawan capai dalam sehari akan diakumulasikan selama satu bulan. Sedangkan untuk penjualan handphone pemilik gerai tidak menetapkan adanya batas waktu. artinya kapanpun karyawan berhasil menjual handphone maka ia akan mendapat insentif.</p>	<p>ulama malikiyah tidak memperbolehkan ditentukannya batas waktu dalam akad ju'alah. Namun ada juga pendapat dari sebagian ulama malikiyah yang memperbolehkan.</p>	<p>ulama dimana ada yang membolehkan dan ada yang tidak membolehkan ditentukannya batas waktu dalam akad ju'alah ini. Namun, jika kita teliti lebih dalam lagi mengenai sifat akad ju'alah yaitu akad jualan tidak bersifat lazim, artinya, tetap saja boleh dan sah seandainya dalam ju'alah tidak dibatasi atau dibatasi waktu tertentu. Jadi, intinya kembali pada akad shighat yang tidak ada unsur keterpaksaan antara kedua belah pihak.</p>
--	--	--

4	<p>Di gerai Samara, insentif penjualan berupa uang yang akan diberikan di akhir pada saat proses jual beli antara karyawan dengan pelanggan telah selesai. selain itu, besar insentif yang akan diterima karyawan ketika berhasil mencapai target atau berhasil menjual handphone tidak disebutkan jumlahnya di awal.</p>	<p>Mengenai imbalan dalam akad ju'alah, ulama Malikiyah berpendapat bahwa tidak boleh mendahulukan pembayaran imbalan sebelum 'Amil berhasil menyelesaikan pekerjaan atau tujuan akad. harus berupa harta yang dapat diketahui baik dari kualitas maupun kuantitasnya, halal, sesuai dengan yang dijanjikan, serta dapat diserahkan.</p>	<p>Melihat dari kejadian di gerai Samara berkaitan dengan imbalan yang diberikan di akhir ketika penjualan telah selesai dilakukan karyawan, hal ini sebenarnya sudah sesuai dengan ketentuan akad ju'alah yang tidak membolehkan pemberian imbalan di awal. Akan tetapi mengenai jumlah atau besar imbalan yang tidak disebutkan di awal oleh pemilik gerai, maka untuk poin syarat imbalan ini, apa yang diterapkan di gerai Samara tidak sesuai dengan ketentuan di dalam akad ju'alah.</p>
---	---	--	--

5	<p>di Gerai Samara pemberian insentifnya menggunakan sistem prosentase, yaitu 40%</p>	<p>Dalam ketentuan fatwa DSN-MUI NO: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah, yang harus disebutkan pada saat penawaran dilakukan adalah besar imbalanya. Tidak dijelaskan lebih lanjut apakah besar imbalan tersebut harus sudah berupa nominal jumlah imbalan atau bisa juga dalam bentuk prosentase</p>	<p>Pada saat ini, akan sangat sulit jika penentuan insentif menggunakan jumlah atau nominal. Karena omset tiap perusahaan berbeda-beda dan bisa naik turun tiap bulannya. Oleh karena itu, penggunaan nominal langsung dalam pemberian insentif dirasa kurang efisien dan kurang tepat. Gerai-gerai smartphone saat ini lebih banyak menggunakan sistem prosentase karena dirasa lebih efektif, dan adil serta untuk penghitungannya juga lebih mudah diaplikasikan.</p>
---	---	---	--

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan terkait penentuan insentif karyawan gerai telepon seluler Samara atas terpenuhinya target penjualan yang merujuk pada rumusan masalah, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

Bahwa penentuan pemberian insentif karyawan gerai telepon Samara atas terpenuhinya target penjualan antara lain: *Pertama*, insentif penjualan handphone yang dihitung $40\% \times$ laba bersih. *Kedua*, insentif penjualan kartu perdana dan voucher yang dihitung dari hasil pencapaian kelebihan target dan dijumlah selama satu bulan. Akan tetapi, penghitungan tersebut tidak diberitahukan kepada para karyawan. Pemilik gerai hanya menjelaskan ketentuan pekerjaan yang akan mendapat insentif.

Sebenarnya, pemberitahuan besar insentif penting dilakukan untuk menghindari ketidakpastian dan kesalahan terkait penghitungan insentif tersebut. Hal demikian juga ada dalam fatwa DSN-MUI NO: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah pada bagian kedua tentang ketentuan akad yang menyatakan bahwa besar imbalan yang akan diterima 'amil dalam akad ju'alah harus ditentukan jumlahnya oleh ja'il

atau pemberi janji dan diketahui bersama oleh para pihak tersebut pada saat penawaran dilakukan.

Mengenai boleh atau tidaknya sistem prosentase dalam konteks hukum Islam, menurut pendapat penulis hal ini boleh saja dilakukan mengingat pada masa sekarang ini jika sistem nominal diterapkan di gerai-gerai telepon seluler, maka akan sangat sulit karena omset tiap gerai berbeda-beda tiap bulannya dan apabila ditetapkan langsung nominal sekian maka pasti tidak akan berjalan efektif dan efisien.

B. Saran

1. Bagi pemilik gerai atau pelaku usaha

Selaku pemilik gerai, hendaknya memberitahukan besar insentif yang akan didapatkan karyawan. Menetapkan penghitungan insentif dengan sederhana agar dapat dipahami dan dihitung sendiri oleh karyawan. Selain itu pemilik gerai juga hendaknya melakukan musyawarah dengan para karyawan untuk menetapkan target penjualan berdasarkan kemampuan dari karyawan.

2. Bagi karyawan

Sebagai karyawan gerai telepon seluler Samara, hendaknya para karyawan bekerja dengan semangat, disiplin dan jujur serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan. Apabila ada sesuatu yang kurang cocok selama bekerja hendaknya di musyawarahkan dengan pemilik gerai agar tidak terjadi perselisihan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, hendaknya meneliti masalah-masalah lain yang dapat berkaitan dengan akad ju'alah karena banyak sekali implementasi akad ju'alah dalam kehidupan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Adisu, Editus. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: UNISNU Press, 2015.
- Aziz, Saifulloh Al. *Fiqh Islam Lengkap*. Surabaya: Terbit Terang, 2005.
- Ghazali, Abdullah Rahman, dan dkk. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Prenada Media Group, 2010.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020.
- Mubarok, Jaih, and Hasanudin. *Fikih Mu'amalah Maliyyah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2018.
- Nawawi, Ismail. *Fiqh Mu'amalah Klasik dan Kontemporer*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Sirait, Justine. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2007.
- Sudarto. *Metodologi Penelitian Filsafat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Syafe'i, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2004.

JURNAL:

- Afriani, dan Ahmad Saepudin. "Implementasi Akad Ju'alah Dalam Lembaga Keuangan Syariah." *Eksisbank 2* (2018): 60.
- Haryono. "Konsep al Ju'alah dan Model Aplikasinya Dalam Kehidupan Sehari-hari." *Al Maslahah Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, 2017: 645.

INTERNET ATAU WEBSITE:

- Aisyah, Nurul Nur. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Komisi Penjualan Kepada SPG Konicare di PT. Arina Multikara Surabaya*. 2010. <http://digilib.uinsby.ac.id/23786> (diakses Juni 2021).
- Ariwargi, Hasfira. *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Acara Live Streaming di Aplikasi Yogrt*. 27 Juli 2020. <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/32211> (diakses April 14, 2021).
- Hidayat, Nabil. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Non Manajer di PT. BPR Artha Sukapura Kota Tasikmalaya*. 18 September 2019. <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/1028> (diakses Agustus 13, 2021).
- Livia, Novi Cindy. *Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Hangus Poin bagi Member Oriflame*. 13 Januari 2020. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/38946> (diakses Juni 27, 2021).
- Namira, Mutiya. “Pengaruh Masa Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.” *repository.uma.ac.id*. 09 April 2019. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10736/1/158320046%20-%20Mutiya%20Namira%20-%20Fulltext.pdf> (diakses September 01, 2021).
- Syahbani, Rochima Nur. *Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Insentif Berlian Antara Pengelola Dengan Mitra Pengemudi Grab di Surabaya*. 09 Oktober 2019. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/34669> (diakses Maret 05, 2021).
- Syam, Zulkhairil Hadi. “Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Fiqih Muamalah.” *repository.iunjkt.ac.id*. 18 Agustus 2011. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4544/1/101414-ZULKHAIRIL%20HADI%20SYAM-FSH.PDF> (diakses September 14, 2021).
- Wringinputih, Desa. *Selayang Pandang Desa Wringinputih*. 14 September 2020. <http://wringinputih.desa.id> (diakses Agustus 09, 2021).

PERUNDANG-UNDANGAN:

UNDANG-UNDANG DASAR 1945.

KEMENPERIN. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 25 Maret 2003. https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf (diakses Juli 24, 2021).

DSN-MUI. "Fatwa DSN-MUI NO: 62/DSN-MUI/XII/2007." *Akad Ju'alah*. 06 Desember 2007. <https://dsnmu.or.id/?s=ju%27alah> (diakses November 06, 2020).

PEDOMAN PENGUMPULAN DATA (WAWANCARA)

Daftar pertanyaan untuk Bapak Wawan Ardianto (pemilik gerai Samara)

1. Apakah ada sistem pemberian insentif yang diterapkan di samara ini?
2. Jika ada, jenis insentif apa saja yang ada di samara?
3. Apakah tujuan bapak menerapkan insentif di samara?
4. Bagaimanakah kebijakan bapak menetapkan sistem pemberian insentif di samara ini?
5. Apakah persyaratan dari insentif tersebut ditetapkan berdasarkan musyawarah atau seluruhnya dari bapak sendiri?
6. Berapakah besar insentif yang bapak berikan?
7. Apakah besar insentif yang akan diterima karyawan disebutkan di awal pemberitahuan?
8. Apakah peraturan dalam pemberian insentif tersebut sama antar karyawan atau berbeda, mengingat Samara ini mempunyai dua outlet?
9. Apakah ada manfaat yang dihasilkan dari penawaran pemberian insentif ini?
10. Seberapa besar pengaruh sistem insentif ini menurut bapak?

PEDOMAN PENGUMPULAN DATA (WAWANCARA)

Daftar pertanyaan untuk karyawati gerai Samara (Via Ainun; Nikmah; Anita Putri)

1. Berapakah gaji pokok yang anda terima setiap bulannya?
2. Selama anda bekerja, adakah penawaran insentif yang diberitahukan pemilik gerai kepada anda?
3. Pemberitahuan adanya insentif dilakukan secara lisan atau berbentuk pemberitahuan tertulis?
4. Insentif apa saja yang ada di Samara?
5. Bagaimanakah cara karyawan agar bisa mendapatkan insentif tersebut?
6. Apakah aturan atau persyaratan mendapatkan insentif tersebut ditetapkan oleh pemilik gerai sendiri atau berdasarkan musyawarah?
7. Berapa insentif yang pernah anda dapatkan?
8. Apakah besar insentif tersebut disebutkan pada saat pemberitahuan?
9. Pernahkah insentif tersebut diberikan di awal?

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Gambar 1.1 Peta Lokasi Gerai Samara Banyuwangi



Gambar 1.2 Wawancara dengan Bapak Wawan Ardianto (Pemilik gerai Samara)



Gambar 1.3 Wawancara dengan saudari Nikmah (Karyawati)



Gambar 1.4 Wawancara dengan Saudari Anita Putri (Karyawati)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Noor Atikah

Tempat/Tgl Lahir : Banyuwangi, 19 Desember 1999

Alamat : Dsn. Kabatmantren. RT 04 RW 03,
Desa Wringinputih, Kec. Muncar,
Kab. Banyuwangi, Jatim, 68472.

Email : naatikah794@gmail.com

Telepon : 081331966795

Riwayat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Nama Instansi	Tahun
1	TK/ RA	TK Khadijah 19 Banyuwangi	2004-2005
2	SD/MI	MI Da'watul Khoiriyah Banyuwangi	2005-2011
3	SMP/MTs	MTs Negeri 4 Banyuwangi	2011-2014
4	SMA/MA	MA Negeri 2 Banyuwangi	2014-2017
5	S1	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2017-2021