BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial hendaknya senantiasa memberikan bantuan kepada orang lain, hal tersebut dikarenakan manusia membutuhkan kehadiran orang lain dalam kesehariannya, sebagaimana manusia adalah makhluk sosial yang hidupnya bergantung kepada orang lain dan oleh karena itu Allah melalui Al-Qur'an memerintahkan hamba-Nya untuk berhubungan baik dengan semua manusia sehingga hidup harmonis dalam kebersamaan. (Pranoto et al., 2016) Sebagaimana yang terdapat di dalam QS.Al-Mumtahanah Ayat 8 :

لَّا يَنْهَىٰكُمُ ٱللَّهُ عَنِ ٱلَّذِينَ لَمْ يُقَٰتِلُوكُمْ فِى ٱلدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُم مِّن دِيَٰرِكُمْ أَن تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوٓا۟ إِلَيْهِمْ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُقْسِطِينَ ٨

Artinya : Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil.

Dari Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada larangan berbuat baik kepada siapapun, maupun seseorang itu dari kaum non muslim dikarenakan seorang non muslim tersebut tidak memerangi atau memusuhi karena keIslaman dan tidak pula mengusir kita dari tempat tinggal, dan selain kita dianjurkan berbuat baik kepada siapapun Allah juga mengajurkan hamba-Nya untuk berlaku adil kepada siapapun, karena sebenarnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.

Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan perbuatan yang dilakukan, Islam adalah agama yang sempurna, kesempurnaan Islam itu dapat sama-sama kita lihat dari prinsip-prinsip ajaran yang dikandungnya (Almubarok, 2018)

Prinsip keadilan memandang bahwa dalam interaksi social khususnya berhubungan dengan prakti-praktik ekonomi islam tidak boleh mengandung

unsur penindasan, penipuan, pengambilan kesempatan dalam kesempitan dan juga harus berimbang antara hasil yang diperoleh dengan usahanya masing-masing. Dengan demikian islam memndang bahwa setiap manusia berhak atas segala hasil usaha yang telah dilakukannya. (Arianti et al., 2021)

Dalam hukum Islam diatur cara berbuat baik kepada siapapun salah satu jalannya yaitu bermuamalah, tidak ada batasan bahwa muslim hanya boleh bermuamalah dengan muslim saja, karena Islam mengajarkan agar bermuamalah dengan siapapun tanpa memandang agama, ras dan suku disertai dengan sikap adil meskipun terhadap orang ataupun kelompok yang dibenci. (Anwar, 2018)

Muamalah dalam hukum Islam pada dasarnya berprinsip boleh (*mubah*) sampai ada dalil-dalil yang melarang atau mengharamkannya (Nofialdi, 2020). Muamalah itu sendiri dikenal dengan kata *mufa'alah* yaitu mengambarkan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang dalam memenuhi kebutuhannya masing masing, muamalah adalah aturan atau hukum Allah yang wajib ditaati yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dengan cara memperoleh dan mengembangkan harta. (Setiawan, 2019) salah satunya ialah menggunakan jasa dari orang lain atau dikenal dengan ijarah.

Ijarah berasar dari kata *al-ajru* yang diartikan menurut bahasanya yaitu *al-'iwadh* atau disebut juga dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah, menurut istilah ijarah adalah upah sewa atau ujrah yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atau sebuah imbalan atas pekerjaannya, sedangkan menurut pendapat ulama Hanafiyah *Ijarah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan. (Polindi, 2017) Jadi dapat dipahami bahwa ijarah ialah *ijab* dan *qabul* atau disebut sebagai pernyataan antara orang yang menyewa dan menyewakan, yang diketahui kedua belah pihak atas manfaat yang disepakati.

Dalam menggutamakan sifat-sifat keadilan Allah SWT berfirman sebagaimana yang terdapat didalam Q.S An-Nahl ayat 90:

۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ ٩٠

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

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya kita harus berbuat adil didalam segala hal, tidak hanya dalam bentuk pekerjaan ataupun pemberian upah namun dalam memanfaatkan jasa seseorang kita harus berbuat adil, pekerjaan harus sesuai dengan pembayaran jangan sampai ketidak adilan tersebut merugikan salah satu pihak terutama dari pihak pekerja.

Pada hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai hubungan kerja yang terbentuk antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan harus diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tidak tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu, peraturan perusahaan, perjanjian bersama, perjanjian perorangan. (Suhartoyo, 2019)

Dalam bentuk perjanjian kerja harian/buruh dapat dilihat pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". Yang mana dalam bentuk perjanjian kerja tersebut dapat dilakukan secara lisan maupun secara tertulis dan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan turut memberikan peluang adanya ketidakwajiban pengusaha untuk membuat perjanjian kerja perorangan secara tertulis, dengan alasan kondisi masyarakat yang beragam yang memungkinkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. (Rahmawati, 2003)

Hukum ketenagakerjaan juga mengatur perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik. (Suhartoyo, 2019)

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan di Bunian Nagari Koto Nan Gadang, Kecamatan Payakumbuh Utara, Pelaku usaha pop ice menerima pekerja baru untuk bekerja di tempatnya, namun sebelum memperkerjakan pekerja, pelaku usaha pop ice tersebut membuat kesepakatan secara lisan kepada pekerja, yang mana isi kesepakatan tersebut pelaku usaha pop ice meminta pekerja bekerja pada pukul 09:00 pagi dan pulang pada pukul 17:00 sore setelah menutup ruko dengan ketentuan upah dalam satu hari sebanyak Rp.60.000 diberikan setelah pekerjaan pekerja selesai dan pekerja menerima kesepakatan yang telah ditentukan oleh pelaku usaha pop ice tersebut.

Namun setelah dua hari pekerja melakukan pekerjaannya pelaku usaha pop ice tersebut menekankan kepada pekerja untuk menambah waktu kerjanya, sebagaimana yang terjadi dilapangan pelaku usaha pop ice berkata "nanti ruko nya ditutup setelah waktu magrib selesai ya Dedi" dan pekerja tersebut dengan terpaksa menjawab "...baik bang" dikarenakan jika membantah perintah dari pelaku usaha, pekerja takut akan kehilangan pekerjaannya. Akan tetapi sesudah pekerja melakukan pekerjaannya setelah magrib, pelaku usaha pop ice tetap memberikan upah sesuai dengan kesepakatan pertama kepada pekerja sebesar Rp.60.000 sedangkan waktu pekerjaan pekerja bertambah 2 jam dari akad pertama yang telah disepakati. (*Wawancara 09 Agustus 2021*, Arif Sebagai Pelaku Usaha Pop Ice dan Dedi Sebagai Pekerja Harian di Bunian Nagari Koto Nan Gadang)

Setelah penulis mendapatkan data dilokasi yang pertama penulis juga menemukan permasalahan yang serupa dengan lokasi pertama, pada

tempat yang berbeda yaitu di Labuah Baru, Kecamatan Payakumbuh Utara, bahwasanya yang penulis temukan adalah waktu bekerja dipercepat sedangkan dalam kesepakatan awal pelaku usaha pop ice bersepakat dengan pekerja yang mana waktu bekerja dimulai dari jam 09.00 WIB sampai jam 17.00 WIB dengan gaji harian sebesar Rp 60.000,- perhari. Setelah beberapa hari pekerja melakukan pekerjaannya pelaku usaha pop ice menekankan kepada pekerja untuk memulai pekerjaanya lebih awal yaitu pada jam 07.00 WIB dengan ketentuan upah tetap sama dengan kesepakatan awal. (*Wawancara 09 Agustus 2021*, Musril Sebagai Pelaku Usaha Pop Ice dan Siti Sebagai Pekerja Harian di Labuah Baru)

Senada dengan itu permasalahan yang serupa juga terjadi di Padang Tangah Payobadar, Kecamatan Payakumbuh Timur, penulis menemukan permasalahannya yaitu bahwa disini terjadi penambahan jam kerja diawal dan juga diakhir yaitu jam 07.00 WIB sampai jam 19.00 WIB. Sedangkan dalam kesepakatan awal pelaku usaha pop ice bersepakat dengan pekerja yaitu jam kerja dimulai dari jam 08.00 WIB sampai jam 17.00 WIB dengan upah sebesar Rp. 65.000,- perhari. (*Wawancara 10 Agustus 2021,* Rama Sebagai Pelaku Usaha Pop Ice dan Eni Sebagai Pekerja Harian di Padang Tangah Payobadar)

Dan penulis juga menemukan permasalahan yang serupa pada pelaku usaha lainnya, yaitu pada pelaku usaha buah di Bulakan Balai Kandih, Kecamatan Payakumbuh Barat, bahwasanya yang penulis temukan adalah waktu bekerja di percepat sedangkan dalam kesepakatan awal pelaku usaha buah bersepakat dengan pekerja yang mana waktu bekerja dimulai dari jam 10:00 WIB sampai jam 18:00 WIB dengan gaji harian sebesar Rp 60.000,- perhari. Akan tetapi setelah beberapa hari pekerja melakukan pekerjaannya pelaku usaha buah menekankan kepada pekerja untuk memulai pekerjaanya lebih awal yaitu pada jam 08.00 WIB dengan ketentuan upah tetap sama sesuai kesepakatan yang telah disepakati. (*Wawancara 25 September 2021,* Syahrul Sebagai Pelaku Usaha Buah dan Adit Sebagai Pekerja Harian di Bulakan Balai Kandih)

Senada dengan itu permasalahan yang serupa juga terjadi pada pelaku usaha kedai nasi di Limbukan, Kecamatan Payakumbuh Selatan, penulis menemukan permasalahannya yaitu bahwa disini terjadi penambahan jam kerja diawal dan juga diakhir yaitu jam 09.00 WIB sampai jam 20.00 WIB. Sedangkan dalam kesepakatan awal pelaku usaha kedai nasi bersepakat dengan pekerja yaitu jam kerja dimulai dari jam 10.00 WIB sampai jam 19.00 WIB dengan upah sebesar Rp. 65.000,- perhari. Namun yang penulis temukan ketidak sesuaian terhadap upah dan juga jam kerja dengan kesepakatan yang telah di sepakati diawal. (*Wawancara 25 September 2021*, Nabila Sebagai Pelaku Usaha Kedai Nasi dan Iqbal Sebagai Pekerja Harian di Limbukan)

Adapun dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan termasuk Usaha Mikro Kecil Menegah (UMKM) tidak ada peraturan mengenai upah yang sesuai dengan kesepakatan awal sedangkan waktu bekerja pekerja harian bertambah, melainkan yang terdapat dalam Pasal 3 PP No. 36 Tahun 2021 menyatakan hak pekerja/buruh atas upah ada pada saat terjadinya hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang tertuang secara tertulis atau tidak tertulis dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja dan pada Pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021 dalam pemotongan upah pekerja/buruh tidak bisa dijadikan alasan pandemi atau wabah Covid-19. (Marchelia, 2021)

Dari uraian permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa setelah penulis melakukan observasi kepada para pekerja harian, pada umumnya pelaku usaha yang berada di Kota Payakumbuh melakukan kesepakatan diawal dengan pekerja, tetapi setelah bekerja pelaku usaha merubah kesepakatannya dengan sepihak tanpa persetujuan dari pekerja, yang mana menambah waktu bekerja dan pekerja menerima upah tetap dengan kesepakatan awal, sedangkan untuk pekerja jika tidak diikuti maka bisa mengakibatkan kehilangan pekerjaan oleh sebab itu maka dengan sangat terpaksa pekerja mengikuti kesepakatan yang diminta oleh pelaku usaha,

maka dalam hal tersebut jelas mengakibatkan kerugian terhadap pihak pekerja.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwasanya upah merupakan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dibentuk dalam perjanjian kerja, baik dalam waktu pekerjaan maupun peraturan dalam perusahaan yang mana mewajibkan pengusaha membayarkan hak dan kewajiban pekerja tanpa dibedakan statusnya. (Suhartoyo, 2019)

Sedangkan menurut fiqh muamalah upah adalah sewa jasa yang diberikan oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja kepada seorang pekerja, yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atau sebuah imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. (Polindi, 2017)

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas penulis tertarik meneliti fenomena dan kejadian yang terjadi di tengah masyarakat pada umumnya permasalahan yang terjadi antara pelaku usaha dengan pekerja harian di Kota Payakumbuh, dengan judul **"PEMBAYARAN UPAH PEKERJA HARIAN DI KOTA PAYAKUMBUH DALAM PERSPEKTIF FIQIH MUAMALAH DAN HUKUM POSITIF".**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang penulis paparkan di atas, maka penulis memfokuskan penelitian yaitu bagaimana pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh ditinjau dari prespektif fikih muamalah dan hukum positif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh ditinjau dari perspektif fiqih muamalah?

3. Bagaimana pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh ditinjau dari hukum positif?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana sistem pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh.
2. Untuk menganalisis bagaimana pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh ditinjau dari perspektif fiqih muamalah.
3. Untuk menganalisis bagaimana pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh ditinjau dari perspektif hukum positif.

E. Manfaat dan Luaran Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu:

1. Segi teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis yang akan melakukan penelitian
   b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperluas ilmu pengetahuan tentang fikih muamalah khususnya yang berkaitan dengan realita yang terjadi di tengah masyarakat mengenai ijarah (upah mengupah) pekerja harian di Kota Payakumbuh.
2. Segi praktis
   a. Bagi masyarakat

      Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pedoman untuk masyarakat dalam melaksanakan pengupahan pekerja harian supaya tetap dengan ketentuan-ketentuan fiqih muamalah yang berlaku.
   b. Bagi peneliti selanjutnya

      Dapat dijadikan referensi dan juga sebagai bahan bacaan bagi peneliti lain untuk penelitian selanjutnya.

3. Luaran Penelitian
    a. Sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dan sarjana hukum (SH) di IAIN Batusangkar.
    b. Dipublikasikan pada jurnal kampus IAIN Batusangkar.
    c. Sebagai bahan bacaan di perpustakaan IAIN Batusngkar.
    d. Materi ini dapat menjadi materi yang berguna dan dapat dimanfaatkan oleh masyrarakat.

F. Defenisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam penelitian di kemudian hari, maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini, istilah tersebut adalah:

1. Upah adalah harga yang dibayarkan kepada seorang pekerja atas jasa yang telah dilakukannya untuk memproduksi suatu kekayaan, dengan kata lain upah disebut juga sebagai pemberian imbalan atau bayaran kepada seorang pekerja yang telah diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran tersebut diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati. (Utari Nur Permadi, 2019)
2. Pekerja harian adalah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 butir 2 adalah "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." (PratiwiLayan, 2013)
3. *Fiqih muamalah* adalah hukum-hukum syara' yang bersifat praktis (*amaliah*) yang diperoleh dari dalil-dalil yang terperinci yang mengatur keperdataan seseorang dengan orang lain dalam persoalan ekonomi, diantaranya: perdagangan, pinjam-meminjam, sewa-menyewa, upah-mengupah, kerja sama dagang, simpan barang atau uang, penemuan, pengupahan, rampasan perang, utang-piutang,

punggutan, warisan, wasiat, nafkah, barang titipan, dan pesanan. (Mardani, 2012)

4. Hukum Positif menurut Bagir Manan suatu hukum yang merupakan kumpulan asas atau kaidah hukum tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus, ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan di Indonesia. (Suhartono, 2019)

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Akad

a. Pengertian akad

Akad berasal dari bahasa Arab yaitu *al-'Aqd* yang berarti perjanjian yang tercatat atau kontrak. Dalam kaidah fikih, akad didefinisikan sebagai pertalian ijab dan qabul sesuai dengan kehendak syariat yang berpengaruh kepada sebuah objek perikatan sehingga terjadi perpindahan kepimilikan dari satu pihak dengan pihak yang lain.

Pengertian akad menurut beberapa pendapat diantaranya adalah Wahbah al-Zuhayli dalam kitabnya al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuh yang dikutip oleh Dimyauddin Djuwaini bahwa akad adalah hubungan atau keterkaitan antara ijab dan qabul atas diskursus yang dibenarkan oleh syara' dan memilki impilikasi hukum tertentu. Sedangkan menurut Hasbi Ash-Shiddieqy bahwa akad adalah perikatan antara ijab dan qabul yang dibenarkan syara' yang menetapkan keridaan kedua belah pihak (Nuraini Rachmawati & Mumin bin Ab Ghani, 2015). Di dalam Islam perjanjian atau kontrak biasanya disebut dengan akad, secara etimologi akad berarti ikatan antara dua perkara, baik secara nyata maupun secara maknawi, dari satu segi maupun dua segi tidak boleh ikatan untuk menipu orang lain, transaksi barang-barang dan membunuh seseorang (Leli and Arianti, 2019).

Fikih mu'amalah Islam membedakan antara wa'ad dengan akad. Wa'ad ialah janji antara stu pihak dengan pihak lainnya, sebagaima akad adalah kontrak antara dua kebelah pihak. Wa'ad hanya mengikat pada satu pihak yakni yang berjanji saja berkewajiban untuk melaksanakan kewajibannya. Sedangkan pihak yang diberi janji tidak memikul kewajiban apa-apa terhadap pihak lainnya. Sementara akad

adalah yang mengikat dua belah pihak yang saling bersepakat yakni masing-masing dari pihak terikat untuk melaksanakan kewajiban mereka masing-masing yang telah disepakati terlebih dahulu. Apabila salah satu dari kedua belah pihak yang terlibat dalam kontrak itu tidak dapat memenuhi kewajibannya, maka mereka menerima sanksi seperti yang telah disepakati dalam akad. (Prasetyo, 2018)

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa akad adalah suatu perjanjan atau kontrak yang dibuat sengaja oleh dua orang atau lebih berdasarkan keridaan masing-masing pihak yang melakukan akad dan memiliki akibat hukum baru bagi kedua pihak yang berakad.

b. Dasar Hukum Akad

1) Al-Qur'an

Dasar hukum akad terdapat firman Allah SWT dalam Q.S Al-Maidah Ayat 1:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ .....

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu."*.

2) Hadist

Ibn Mas'ud menuturkan bahwasanya Nabi Muhammad SAW pernah bersabda:

نهَى رَسُو لُ اللهِ عَنْ صَفْقَتَيْنِ فِى صَفْقَةٍ وَاحِدَةٍ

Rasulullah Saw *melarang dua transaksi dalam satu akad* (HR. Ahmad, al-Bazar dan ath-Thabrani)

c. Rukun dan Syarat Akad

1) Rukun Akad

Terdapat perbedaan pandangan pada kalangan fuqoha berkenaan dengan rukun akad yang terdiri atas:

a) Al-aqidain: para pihak yang terlibat langsung dengan akad.
b) Mahallul 'aqd (objek akad): yaitu sesuatu yang hendak diakadkan.

c) Sighat al-aqad: ialah pernyataan pada kalimat akad, yang lazimnya dilaksanakan pernyataan ijab dan pernyataan qabul. (A.Mas'adi, 2002)

2) Syarat-syarat Akad

Terdapat syarat-syarat uang harus ada di dalam suatu akad, yakni sebagai berikut:

a) Kedua belah pihak cakap dalam berbuat.
b) Obyek yang dijadikan akad, dapat menerima hukumnya.
c) Akad yang diizinkan oleh syara', dilakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukan dan melaksanakannya, walaupun dia bukan si aqid sendiri.
d) Jaganlah akad itu akad yang dilarang Syara'.
e) Akad itu memberi faedah.
f) Ijab itu berjalan terus, tidak dicabut, sebelum terjadi qabul. Maka apabila si mujib menarik kembali ijabnya sebelum qabul maka ijabnya batal.
g) Bertemu di majlis akad. Karena, ijab akan menjadi batal apabila sampai kepada berpisah yang seorang dengan yang lain, sebelum ada qabul. (Ash-Shiddieqy, 2009)

d. Macam-macam Akad

1) Aqad Shahih dan Ghairu Shahih

Aqad Shahih ialah akad yang memenuhi seluruh persyaratan berlakunya pada setiap unsur akad. Sedangkan aqad ghairu shahih ialah suatu akad yang sebagian unsurnya atau sebagian rukunnya tidak terpenuhi.

2) Aqad Musamma dan Aqad Ghoiru Musamma

Perbedaan pada jenis akad ialah dari segi penamaan yang dinyatakan oleh Syara'. Beberapa akad yang disebutkan oleh Syara' dengan terminologi tertentu beserta akibat hukumnya yang dinamakan aqad musamma. Sedangkan akad ghoiru musamma ialah akad yang mana syara'nya tidak menyebutkan dengan

terminologi tertentu dan tidak pula menjelaskan akibat hukum yang ditimbulkannya. Akad ini berkembang berdasarkan kebutuhan manusia serta perkembangan kemaslahatan dalam masyakarat.

3) Dari segi maksud dan tujuannya
   a. Akad al-tamlikiyyah: ialah akad yang dimaksud sebagai proses kepemilikan benda maupun pemilikan manfaat.
   b. Akad al-isqoth: ialah akad yang dimaksudkan untuk menggugurkan hak, baik disertai imbalan atau tidak. Apabila tidak disertai imbalan dinamakan akad isqoth al-mabdhi.
   c. Akad al-ithlaq: yakni akad yang menyerahkan suatu urusan dalam tanggung jawab orang lain.
   d. Akad al-taqyid: ialah akad yang bertujuan untuk mencegah seseorang bertasharruf.
   e. Akad al-tawtsiq: ialah akad yang dimaksudkan untuk menanggung piutang seseorang atau jaminannya.
   f. Akad al-isytirak: ialah akad yang bertujuan untuk bekerjasama dan berbagi hasil.
   g. Akad al-hifdh: ialah akad yang dimaksudkan untuk menjaga harta benda.
4) Akad ‘Ainiyah dan Ghoiru ‘Ainiyah

   Akad ‘ainiyah ialah akad yang harus disempurnakan dengan penyerahan harta benda obyek akad. Yang tergolong dari akad ini adalah hibbah, ‘ariyah, wadi’ah, rahn dan qordh. Sedangkan akad ghoiru ‘ainiyah ialah akad yang kesempurnaannya hanya di dasarkan pada kesempurnaan bentuk akadnya saja dan tidak mengharuskan adanya penyerahan. Seluruh akad selain yang lima disebutkan di atas termasuk akad ghoiru ‘ainiyyah. (A.Mas’adi, 2002)

e. Berakhirnya Akad

Adapun para ulama fiqh menyatakan bahwa suatu akad dapat atau akan berakhir apabila:

1) Berakhirnya masa berlaku akad itu, apabila akad itu memiliki batas tenggang waktu.
2) Dibatalkan oleh pihak-pihak yang berakad, apabila akad itu sifatnya tidak mengikat.
3) Dalam akad yang bersifat mengikat, suatu akad bisa dianggap berakhir jika:
4) Jual beli itu fasid, seperti terdapat unsur penipuan salah satu rukun atau syaratnya tidak terpenuhi,
5) Berlakunya khiyar syarat, khiyar aib, atau khiyar rukyah,
6) Akad itu tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak,
7) Tercapainya tujuan akad secara sempurna.
8) Salah satu pihak yang berakad meninggal dunia. (Haroen, 2007)

f. Hikmah Akad

Hikmah akad diantaranya ialah:

1) Memiliki suatu ikatan yang kuat antara dua orang atau lebih didalam bertransaksi
2) Tidak dapat sembarangan untuk membatalkan suatu ikatan perjanjian, karena hal tersebut telah diatur secara syar'i
3) Akad merupakan "payung hitam" dalam suatu kepemilikan, sehingga ikatan tersebut tidak dapat digugat oleh pihak lain maupun memilikinya. (Suhendri et al., 2017)

2. Ijarah (Upah-Mengupah)

a. Pengertian *Ijarah* (Upah-Mengupah)

Ujrah adalah suatu imbalan yang diberikan atas suatu pekerjaan yang dilakukan, yang mana ujrah sendiri mempunyai arti upah dalam sewa menyewa sehingga pembahasan mengenai *Ujrah* ini termasuk dalam pembahasan *Ijarah*. (Anggraini, 2018)

Al-Ijarah berasal dari kata *al-ajru*, yang artinya menurut bahasanya yaitu *al-iwadh*, yang mana dalam bahasa Indonesia adalah ganti atau upah. (Sohari Sahrani dkk, 2013)

Adapun perbedaan arti kata *Ijarah* dari bahasa Arab ke bahasa Indonesia yakni antara sewa dan upah. Sewa digunakan biasanya untuk benda, seperti seseorang menyewa kamar untuk tempat tinggal, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti pekerja yang bekerja di bayar gajinya (upah) satu kali dalam seminggu, sekali dalam sebulan, maupun perhari.

Secara umum pengertian upah sama dengan gaji yakni merupakan sama-sama penghasilan bagi buruh atau pekerja. Dilihat dalam konteksnya upah dan gaji itu berbeda. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Sedangkan gaji menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. (Mardiyah, 2020)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) yang mana merupakan perlindungan norma kerja bagi pekerja atau buruh dalam bidang pengupahan berdasarkan jam kerja (Zuklarnaen, 2020) di dalamnya tidak disinggung mengenai istilah gaji akan tetapi disebutkan bahwa upah ialah “hak karyawan yang diterima maupun dinyatakan dalam bentuk uang dan imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja/karyawan yang mana ditetapkan dan serta dibayarkan menurut perjanjian kerja, atau peraturan Perundang-undangan dan termasuk tunjangan bagi keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah dilakukan”. (Mulyapradana, Aria, 2016)

Para ulama berbeda pendapat dalam mendefinisikan ijarah diantaranya adalah :

1) Menurut pendapat Hanafiyah

عُقْد يُفِيْدُ تَمْلِيْكُ مَنْفَعَة مَعْلُوَمَة مَقْصُوْدَة مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأ خِرَةِ بِعَوْ ض

"Akad untuk membedakan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan"

2) Menurut Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib

تَمْلِيْكُ مَنْفَعَة بِعِوَض بِشُرُ وْط

"Pemikiran manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat"

3) Menurut Sayyid Sabiq

Ijarah adalah suatu jenis akad yang mana untuk mengambil suatu manfaat degan jalan penggantian.

4) Menurut Idris Ahmad

Upah adalah mengambil suatu manfaat dari tenaga orang lain dengan suatu jalan memberikan ganti menurut syarat atau ketentuan tertentu.

Dari defenisi-defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya ijarah itu sendiri ialah menukarkan sesuatu atau jasa dari seorang pekerja dengan adanya imbalan atas jasanya tersebut, upah mengupah (بَيْعُ الْقُوَّةِ) yaitu menjual suatu tenaga atau kekuatan. (Sohari Sahrani dkk, 2013)

b. Dasar Hukum *Ijarah* (Upah-Mengupah)

Sebagian besar dari ulama fikih sependapat bahwa dasar hukum ijarah bersumber dari Al-Qur'an, As-Sunnah dan Ijma'.

1) Al-Qur'an

Pertama terdapat dalam Q.S Al-Thalaq Ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنتُم مِّن وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَآرُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُواْ عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِن كُنَّ أُوْلَٰتِ حَمْلٍ فَأَنفِقُواْ عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُواْ بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُۥٓ أُخْرَىٰ

Artinya:*"Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil,*

maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya." (QS.At-Thalaq:6)

Ayat diatas menjelaskan bahwa tinggalah bersama istri dan janganlah menyusahkannya, dan apabila istri yang sudah ditalaq sedang hamil suami memberikan nafkah hingga istri bersalin, dan memberikan upah kepada istri jika sedang menyusukan anaknya, di perbolehkan juga memberikan upah kepada perempuan lain yang menyusukan anaknya, namun dengan cara bermusyawarah.

Kedua terdapat dalam QS.Al-Baqarah Ayat 233 :

وَإِنْ أَرَدتُّمْ أَن تَسْتَرْضِعُوٓاْ أَوْلَـٰدَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُم مَّآ ءَاتَيْتُم بِٱلْمَعْرُوفِ ۗ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَٱعْلَمُوٓاْ أَنَّ ٱللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya *:"Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."* (QS.Al-Baqarah [2]:233)

Ayat diatas menjelaskan bahwa dibolehkan menerima jasa dari orang lain dengan memberikan upah sesuai dan patut yang telah mereka kerjakan, maka bertakwalah kepada Allah, karena Allah maha melihat atas apa yang dikerjakan.

2) Hadits

Pertama HR. Ibnu Majah:

اَعْطُو االْأَ جِيْرَهُ قَبْلَ انْ يَخِفَّ عَرَ قَهُ (رواه ابن ماجه عن ابن عمر)

"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah)

Kedua HR. Bukhari dan Muslim:

اِحْتَجِمْ وَاعْطِ ا لحُجَّامَ أَجْرَهُ(روه البحارى ومسلم)

"Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu".(HR. Bukhari dan Muslim)

Ketiga HR. Abd Razaq dari Abu Hurairah:

مَنِ اسْتَأْجَرَاَخِيْرًافَلْيَعْحَلْ اَخْرَهُ(رواه عبد الرزاق عن أبى هر يرة)

"Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritaukanlah upahnya". (HR. Abd Razaq dari Abu Hurairah) (Dalam et al., 2008)

3) Ijma'

Secara etimologi *ijma'* mengandung dua definisi yakni (Syarifuddin, 1997: 112):

1. *Ijma'* adalah ketetapan hati untuk melakukan sesuatu atau keputusan untuk membuat sesuatu.
2. *Ijma'* dengan arti kesepakatan (Arianti, 2019).

Berdasarkan dari Ijma', para ulama bersepakat bahwa ijarah tersebut dibolehkan dan karena itu tidak ada seorang pun dari ulama yang membantah kesepakatan Ijma' tersebut. Dijelaskan bahwa Allah SWT telah mensyariatkan ijarah ini yang mana bertujuan untuk kemaslahatan umat dan juga tidak ada larangan dalam melakukan kegiatan ijarah.

Jadi dapat disimpulkan dari Nash Al-Qur'an, Sunnah (Hadits) dan Ijma' yang terdapat diatas dapat ditegaskan bahwasanya hukum ijarah atau upah mengupah boleh dilakukan dalam Islam, namun dalam kegiatannya harus sesuai dengan syara'. Tujuan dari disyariatkan ijarah tersebut ialah untuk memberikan keringan kepada umat-Nya dalam pergaulan hidup.

Contohnya: seseorang mempunyai uang akan tetapi tidak dapat bekerja, dan dilain pihak ada seseorang yang mempunyai tenaga dan membutuhkan uang.

Maka dari itu dengan adanya ijarah kedua belah pihak saling mendapatkan keuntungan dari hal tersebut. (Sa'diyah, 2019)

c. Rukun dan Syarat *Ijarah* (Upah-Mengupah)

1) Menurut jumhur ulama rukun ijarah itu terbagi empat yaitu:
   a) Dua orang yang berakad.
   b) Sighat atau ijab dan kabul.
   c) Sewa atau imbalan.
   d) Manfaat.
2) Syarat-syarat al-ijarah ialah:
   a) Kedua belah pihak yang berakad disyaratkan telah baligh dan berakal.
   b) Kedua belah pihak yang melakukan akad menyetujui atau menyatakan kerelaanya dalam melakukan akad al-ijarah.
   c) Manfaat dari objek al-ijarah harus diketahui oleh kedua belah pihak sehingga tidak terjadi atau muncul perselisihan dikemudian hari.
   d) Yang menjadi objek al-ijarah itu sendiri dihalalkan oleh syara'.
   e) Upah atau sewa dalam al-ijarah ketentuannya harus jelas dan sesuatu yang benar memiliki sebuah nilai ekonomi. (Abdul Rahman Ghazaly dkk, 2010)

d. Macam-macam *Ijarah* (Upah-Mengupah)

Jika dilihat dari segi objeknya fuqaha membagi akad ijarah menjadi dua macam yaitu yang mana bersifat manfaat dan bersifat pekerjaan atau jasa.

1) Akad ijrah yang bersifat manfaat seperti sewa-menyewa rumah,toko,tanah,kendaraan,dan pakaian. Apabila manfaat tersebut merupakan suatu manfaat yang diperbolehkan Syara' untuk dipergunakan, maka fuqaha bersepakat menyatakan kebolehakan untuk menjadikan objek sewa.
2) Akad ijarah yang bersifat pekerjaan yang mana dengan memperkerjakan seseorang dengan tujuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah ini menurut fuqaha hukumnya boleh apabila dari

jenis pekerjaannya jelas, contohnya: seperti buruh bangunan,buruh tani,buruh pabrik,tukang jahit, dan lainnya.

e. Berakhirnya *Ijarah* (Upah-Mengupah)

Akad ijarah ialah jenis akad lazim, suatu akad salah satu dari pihak yang berakad tidak mempunya hak fasakh atau batal dikarenakan akad pertukaran, kecuali jika di dapati hal yang mewajibkan fasakh. Ijarah menjadi fasakh atau batal dikarenakan sebagai berikut:

1) Terpenuhi suatu manfaat yang diakadkan atau selesainya pekerjaan dan juga bisa berakhirnya masa, kecuali jika terjadi halangan syar'i yang mencegah fasakh.
2) Rusaknya barang yang disewakan,seperti rumah,toko, dan lainnya.
3) Wafatnya salah seorang yang berakad, dikarenakan akad ijarah tidak dapat diwariskan. Menurut Hanafiyah, sedangkan menurut Jumhur Fuqaha akad ijarah tidak batal karena wafat salah satu pihak yang berakad karena manfaat tetap bisa diwariskan dan akad ijarah sama dengan jual beli.
4) Fuqaha Hanafiyah berpendapat bahwasanya: boleh memfasakhkan ijarah, karena ada suatu halangan syar'i sekalipun dari salah satu pihak. Contohnya: seorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, dicuri, dirampas atau bangkrut maka dia berhak memfasakhkan ijarahnya. (Hilal, 2013)

3. Hukum Positif

a. Upah dalam Hukum Positif

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas jasa yang telah dilakukan.

Hukum Positif juga mengatur tentang pengupahan diantaranya dalam Undnag-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" yang mana dalam pemberian upah kepada buruh/pekerja atas jasanya haruslah layak dan wajar. (Mutmainah, 2021)

b. Perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

Setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa perubahan mengenai ketentuan-ketentuan terkait upah yang mana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diantaranya;

1) Diatur upah satuan hasil dan waktu yang mana upah waktu ditetapkan berdasarkan seperti harian, mingguan atau bulanan dan upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati.
2) Diatur mengenai penambahan bonus kepada pekerja sesuai dengan masa kerjanya, bonus tertinggi senilai lima kali upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 tahun atau lebih.
3) Akan tetapi dalam upah minimum Kabupaten/Kota, Undang-Undang Cipta Kerja meniadakannya.

Sedangkan upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya;

1) Diatur mengenai upah minimum Kabupaten/Kota yang mana upah minimum ditetapkan di tingkat Provinsi, Kabupaten atau

Kotamadya dan Sektoral, yaitu setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan upah minimum baik di tingkat provinsi dan tingkat Kabupaten/Kotamadya.

2) Akan tetapi dalam upah satuan hasil dan waktu maupun upah bonus, Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada diatur mengenai hal tersebut.

c. Dasar Penetapan Upah

Teori-teori yang dipergunakan sebagai dasar penetapan upah adalah:

1) Teori upah normal oleh David Ricardo

   Upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan hidup pekerja atau karyawan.

2) Teori undang-undang upah besi oleh Lessale

   Menurut teori ini upah normal diatas hanya memenagkan majikan atau pengusaha saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja pengusaha itu akan mengatakan "Cuma itu kemampuan tanpa berfikir bagaimana susahnya buruh itu". Oleh karena itu buruh harus berusaha menentangnya agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

3) Teori dana upah oleh Stuart Mill Senior

   Menurut teori ini pekerja tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakt. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang di terima oleh pekerja dan sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima pekerja pun akan berkurang.

Pihak yang berpengaruh dalam menentukan upah adalah:

1) Para pihak yang berakad yaitu para pekerja dan pemilik usaha/perusahaan keduanya sangat berpengaruh dalam

menetapkan upah dikarenakan upah ditetapkan saat akan berlangsungnya kerja sama.

2) *'Urf* (adat) adalah apa yang biasa dijalankan orang baik kata-kata atau perbuatan dengan kata lain yaitu adat kebiasaan. *'Urf* dapat digunakan dalam menetapkan hukum asalkan tidak menimbulkan kerusakan atau merusak kemaslahatan atau menyalahi nash.
3) Pemerintah yang mana dalam menetapkan upah perannya sangat lah berpengaruh karena besarnya upah ditetapkan dengan upah minimun sebagai acuan perusahaan atau pelaku usaha, maka dari itu pihak penerima jasa tidak boleh menetapkan upah dibawah standar yang telah ditentukan pemerintah.
4) Pihak ketiga, apabila antara pihak pertama dan kedua tidak ada kata sepakat mengenai besar kecilnya upah yang akan diberikan, maka penetapan upah bisa dilimpahkan pada pihak ketiga sebagai penengah atau sebagai pengadil dan tetapi pihak ketiga tidak diperbolehkan membela salah satu pihak yang sedang berakad.

d. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah di Indonesia mencakup beberapa cara adalah:

1) Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Contohnya; upah perjam, perbulan, permingggu, perhari.
2) Sistem pembayaran upah borongan yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan unuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
3) Sistem pembayaran upah potongan yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui harga barang yang dihasilkan.

4) Sistem pembayaran upah permufakatan yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan diantara mereka sendiri.
5) Sistem upah bagi laba atau partisipasi yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah uatamanya yang sebaiknya diterima.
6) Sistem upah dengan skala berubah yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
7) Sistem upah indeks yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan dan tentunya juga didasarkan pada biaya hidup. (Hidayati, 2017)

B. Penelitian Relevan

1. Skripsi Lahuda Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang berjudul Tinjauan Fiqh Muamalah Mengenai Sistem Upah Buruh Panen Padi Studi Kasus Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyusan. Dengan rumusan masalah yaitu Bagaimana sistem upah buruh panen padi di Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Bagimana tinjauan Fiqh Muamalah terhadap sistem upah buruh panen padi di Desa Semuntul tersebut. Hasil penelitiannya menunjukkan dalam praktek pengupahan buruh tani dengan sistem satu perdelapan yang mana awalnya membuat para buruh merasa terzolimi akan upah yang diberikan oleh pemilik sawah karena tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan dan juga dalam akad pemilik sawah juga tidak menyebutkan upah yang akan diberikan kepada buruh tani. Akan tetapi dalam memberikan upah tersebut dikarenakan sudah menjadi sebuah tradisi dan maka buruh tani menjadi tidak terpaksa dan bukan karena keterpaksaan, maka oleh sebab itu upah

yang diberikan kepada buruh tani dalam hukum Islam diperbolehkan. (Lahuda, 2017)

Sedangkan di dalam penelitian yang akan peniliti teliti perbedaannya adalah upah yang akan diberikan atau yang akan diterima oleh pekerja harian sudah ditentukan dari awal akad, namun dalam waktu pekerjaannya bertambah.

2. Skripsi Evy Heni Fitriana Mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul Pengupahan Buruh Lepas di Pusat Penggilingan Padi di UD Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri, Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Dengan rumusan masalah yaitu Bagaimana praktek pengupahan bagi pekerja lepas di pusat penggilingan padi UD Larpuma Desa Badas Kec Badas Kab Kediri. Bagimana tinjauan Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam terhadap pengupahan buruh lepas dipusat penggilingan padi UD Larpuma Desa Badas Kec Badas Kab Kediri. Hasil penelitiannya menunjukkan dalam jam kerja yang diterapkan di UD Larpuma terhadap buruh lepas tidak ada kepastian dikarenakan tidak adanya hari libur dalam satu minggu dan juga tidak adanya perjanjian kerja terhadap buruh lepas melainkan hanya sebatas lisan saja. Akan tetapi dalam memberikan upah masih di atas UMR Kabupaten Kediri. Maka dalam ketentuan upah tersebut sudah sesuai yang terdapat pada pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenaga kerjaan. (Fitriana, 2016)

   Sedangkan di dalam penelitian yang akan peniliti teliti perbedaannya adalah kesepakatan yang dibuat sudah jelas, baik segi upah maupun dalam jam kerjanya. Akan tetapi setelah kesepakatan itu berlangsung pelaku usaha membuat kesepakatan baru yang mana hal tersebut menambah waktu atau jam kerja dari pekerjanya.

3. Skripsi Irma Silviani Mahasiswa Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang berjudul Praktik Upah Mengupah Batanam dan Basiang di Jorong Carano Batirai Nagari Rao-Rao Kecamatan Sungai Tarab

Dalam Perspektif Fiqh Muamalah. Dengan rumusan masalah yaitu Bagaimana pelaksanaan akad batanam dan basiang menurut fiqh muamalah. Bagaimana bentuk pembayaran upah batanam dan basiang menurut fiqh muamalah. Bagaimana sistem pembayaran pekerja batanam dan basiang. Faktor-faktor penyebab terjadinya keterlambatan pembayaran upah terhadap pekerja batanam dan basiang di Jorong Carano Batirai Nagari Rao-Rao Kecamatan Sungai Tarab. Hasil penelitiannya menunjukkan pada pembayaran upah pekerja seharusnya disebutkan pada awal akad sebelum pekerja melakukan pekerjaanya, dan dalam sistem pengupahan nya juga merugikan pekerja yang mana pemilik sawah memberikan upah sebesar 8 *cupak* beras jika disediakan makan siang sedangkan jika tidak disediakan makan siang pekerja akan menerima upah sebesar 10 *cupak* beras. Selain itu pemilik sawah juga sering menunda pembayaran upah terhadap pekerja *batanam* dan *basiang*. (Silviani, 2017)

Sedangkan di dalam penelitian yang akan peniliti teliti perbedaannya adalah upah yang akan diterima oleh pekerja sudah jelas dan dalam segi upah yang diberikan pelaku usaha terhadap pekerja harian tidak ada menunda pembayaran upahnya.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu suatu penelitian yang mengungkapkan serta mengambarkan kejadian yang terjadi di lapangan sebagaimana adanya di lokasi yang peneliti lakukan.

Jadi dalam penelitian ini penulis mencoba untuk menggambarkan dan memaparkan tentang pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh ditinjau dari prespektif fikih muamalah dan hukum positif yang mana bertujuan agar nantinya dapat menjadi suatu acuan bagi masyarakat dalam mengambil sebuah keputusan terlebih lagi yang berkaitan dengan upah-mengupah pekerja harian.

B. Latar dan Waktu Penelitian

1. Latar Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang penulis teliti, penulis melakukan penelitian di Kota Payakumbuh. Terkait pemilihan lokasi penulis memilih lokasi ini dikarenakan kasus yang terjadi terdapat di lokasi ini, serta tingkat kemiskinan masih tinggi dan banyak masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan dan tempat untuk usaha, selanjutnya dengan pemilihan lokasi ini penulis dapat dengan mudah menggali serta melakukan observasi kepada pelaku usaha ataupun kepada pekerja harian.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu dalam penelitian yang penulis lakukan yaitu selama 8 bulan dan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1

Rencana Penelitian

Kegiatan	**2021/2022**							
	Juli	**Ags**	**Sep**	**Okt**	**Nov**	**Des**	**Jan**	**Feb**
Observasi Awal	√	√						
Bimbingan Proposal		√	√	√				
Seminar Proposal				√				
Revisi Proposal					√			
Penelitian					√	√		
Penulisan Skripsi							√	
Bimbingan Skripsi							√	
Munaqasah								√

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif menjadikan peneliti sebagai instrumen kunci atau utama. Sebagai instrumen kunci, peneliti akan melakukan pengumpulan data-data, mengumpulkan bahan-bahan untuk melengkapi penelitian penulis, dan mengecek keabsahan data suatu masalah yang sedang diteliti.

Alat yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data-data adalah kamera, buku, pena, catatan, dan lain-lain.

D. Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber datanya adalah sebagai berikut:

1. Sumber data primer

   Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti atau data asli yang di kumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. (Istijanto Oei, 2005; 38) Dalam penelitian ini orang yang menjadi sumber utama bagi penulis adalah Pekerja Harian yang bernama Dedi, Siti, Eni, Adit, Iqbal dan Pelaku Usaha yang bernama Arif, Musril, Rama, Syahrul, Nabila yang berada di Kota Payakumbuh.

2. Sumber data sekunder

   Data sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya atau data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain bukan penili sendiri artinya adalah peneliti menjadi tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut kepada pihak lain yang sudah mengumpulkan datanya dilapangan. (Istijanto Oei, 2005) Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah sejumlah buku, jurnal, dan bacaan lainnya yang ada hubungannya dengan judul penelitian ini, yang dapat memberikan informasi atau data untuk memperkuat data primer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah:

1. Observasi

   Observasi adalah suatu metode dengan cara pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan alat observasi untuk melihat kejadia serta memaknai kejadian yang ada. (Maskur, 2018; 77) Yang penulis observasi yaitu melihat langsung

pelaksanaan pekerjaan dari pelaku usaha ke pekerja harian di Kota Payakumbuh.

2. Wawancara

   Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara adalah teknik wawancara yang dilakukan dengan tanya jawab atau pertemuan dengan pihak pekerja/pekerja harian dan pihak pelaku usaha/pemberi kerja di Kota Payakumbuh.

   Selanjutnya cara peneliti memilih informan adalah dengan melakukan pendekatan secara pribadi atau memilih sendiri informan yang sanggup untuk memberikan informasi mengenai permasalahan yang terjadi baik pekerja harian atau pelaku usaha agar nantinya peneliti mendapatkan data yang benar dan jelas mengenai permasalahan yang peneliti teliti.

   Narasumber yang penulis wawancara ialah pelaku usaha yang bernama Arif, Musril, Rama, Syahrul dan Nabila. Selanjutnya pekerja harian yang bernama Dedi, Siti, Eni, Adit dan Iqbal.

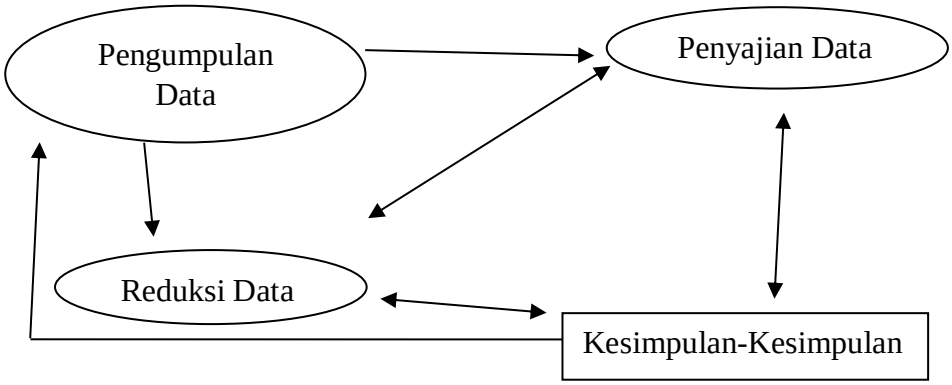
3. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui catatan, yang digunakan untuk memperoleh permasalahan yang terjadi di Kota Payakumbuh.

   Dokumentasi ini biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber baik secara individu maupun kelompok. Bentuk dokumentasi yang peneliti gunakan di antaranya: letak geografis di Kota Payakumbuh, jumlah pekerja harian di Kota Payakumbuh.

F. Teknis Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (2009: 16) terkait teknis analisis data menyatakan analisis terdiri dari tiga jalur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi. (Anggito & Setiawan, 2018; 237)



Bagan analisis data, sumber Miles dan Huberman 1992; 20. (Maskur, 2018)

Untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan kredibilitasnya, pengelolaan data pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data hasil lapangan. Menelaah data yang diperoleh, menghimpun sumber data dengan mengkaji pembayaran upah pekerja harian menurut perspektif fiqh muamalah, sehingga dapat menjawab permasalahan yang dirumuskan dalam masalah penelitian.

G. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan sebagai penelitian ilmiah uji keabsahan data yaitu:

Triangulasi menurut Sugiyono (2010: 241) dalam teknik pengumpulan data, triangulasi dapat diartikan sebagai suatu teknik pengumpulan data yang bersifat gabungan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang sudah ada, selanjutnya triangulasi juga merupakan desain metode campuran yang bersifat konkuran, yaitu suatu proses penelitian dilakukan dalam fase waktu yang sama maupun berbeda. (Iskandar et al., 2021; 37)

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi waktu sebagai validitas data, yang mana triangulasi waktu ini bertujuan untuk menguji keabsahan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengujian secara berulang hingga

memperoleh data yang pasti dan akurat yang peneliti dapatkan dari pelaku usaha dan pekerja harian.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

1. Gambaran Umun Kota Payakumbuh

a. Sejarah Kota Payakumbuh

Kota payakumbuh terutama pusat kotanya dibangun oleh pemerintahan kolonial Hindia-Belanda. Sejak keterlibatan Belanda dalam perang padri, kawasan ini berkembang menjadi depot atau kawasan gudang penyimpanan dari hasil tanam kopi dan terus berkembang menjadi salah satu daerah administrasi distrik pemerintahan kolonial Hindia-Belanda waktu itu.

Menurut tambo setempat dari salah satu kawasan didalam Kota ini terdapat suatu Nagari tertua yaitu Nagari Aie Tabik dan pada tahun 1840, Belanda membangun jembatan batu untuk menghubungkan kawasan tersebut dengan pusat Kota sekarang, jembatan itu sekarang dikenal juga dengan nama Jembatan Ratapan Ibu.

Payakumbuh sejak zaman sebelum kemerdekaan telah menjadi pusat pelayanan pemerintahan, perdagangan dan pendidikan terutama bagi Luhak Limo Puluah. Pada zaman pemerintahan Belanda, Payakumbuh adalah tempat kedudukan asisten residen yang menguasai wilayah Luhak Limo Puluah, dan pada zaman pemerintahan Jepang, Payakumbuh menjadi pusat kedudukan pemerintahan Luhak Limo Puluah.

b. Kondisi Kota Payakumbuh

1) Kondisi Geografis

Kota Payakumbuh terletak di daerah dataran tinggi yang merupakan bagian dari Bukit Barisan. Berada pada hamparan kaki Gunung Sago, bentang alam kota ini memiliki ketinggian yang bervariasi. Topografi daerah kota ini terdiri dari perbukitan dengan rata-rata ketinggian 514 m diatas permukaan laut.

Wilayahnya dilalui oleh tiga sungai, yaitu Batang Agam, Batang Lampasi, dan Batang Sinama. Suhu udaranya rata-rata berkisar antara 26 º C dengan kelembapan udara antara 45-50%.

Payakumbuh berjarak sekitar 30 km dari Kota Bukitinggi atau 120 km dari Kota Padang dan 188 km dari Kota Pekanbaru. Wilayah administratif kota ini dikelilingi oleh Kabupaten Lima Puluh Kota. Dengan luas wilayah 80,43 km^2 atau setara dengan 0,19% dari luas wilayah Sumatera Barat, Payakumbuh merupakan kota terluas ketiga di Sumatera Barat. Kota ini pernah menjadi kota terluas pada tahun 1970, sebelum perluasan wilayah administratif Kota Padang dan Kota Sawahlunto. Kota Sawahlunto yang pada tahun 1970 merupakan kota yang paling kecil dengan luas 6,3 km^2 diperluas menjadi 273,45 km^2 atau meningkat sebesar 43,4 kali dari yang sebelumnya, sementara itu Kota Padang diperluas menjadi 694,96 km^2 dan sekaligus menjadi kota yang terluas di Sumatera Barat. Perluasan ini menyebabkan Sawahlunto menjadi kota terluas kedua dan Payakumbuh turun menjadi terluas ketiga di Sumatera Barat.

Kota ini didominasi oleh etnis Minangkabau, namun terdapat juga etnis Tionghoa, Jawa dan Batak, dengan jumlah angkatan kerja 50.492 orang dan sekitar 3.483 orang diantaranya merupakan pengangguran. Pada tahun 1943 etnis Tionghoa di kota ini pernah mencapai 2.000 jiwa dari 10.000 jiwa total populasi masa itu. Dari segi jumlah penduduk, pada tahun 1970 Payakumbuh berada pada peringkat ketiga sesudah Padang dan Bukittinggi. Akan tetapi perbedaan jumlah penduduk Payakumbuh dengan Bukittinggi relatif kecil yaitu hanya 784 orang. Pada tahun 2009 atau 40 tahun kemudian, jumlah penduduk Payakumbuh meningkat pesat menjadi 106.726 jiwa. Akan tetapi masih tetap berada pada peringkat ketiga sesudah Bukittinggi dengan perbedaan jumlah 894 orang. Walaupun demikian,

peningkatan jumlah penduduk ini meningkatkan status Kota Payakumbuh dari kota kecil (jumlah penduduk < 100.000 orang), menjadi kota menengah (jumlah penduduk > 100.000 orang).

2. Sistem Pembayaran Upah Pekerja Harian di Kota Payakumbuh

Sebagian besar masyarakat di Kota Payakumbuh berprofesi sebagai pedagang dan tidak semua masyarakat mempunyai tempat untuk bedagang, tetapi ada juga masyarakat yang bekerja sebagai pekerja seperti, kedai nasi, buah-buahan, minuman *(cafe)*, toko baju, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber yang berada di Kota Payakumbuh, penulis menemukan beberapa poin dari hasil wawancara tersebut yaitu:

1) Di Bunian Nagari Koto Nan Gadang, Kecamatan Payakumbuh Utara, pada awalnya pelaku usaha menerima pekerja harian baru untuk bekerja ditempatnya dan sebelum memperkerjakan pekerja, pelaku usaha pop ice membuat kesepatakan secara lisan kepada pekerja, yang mana kesepakatan tersebut pelaku usaha pop ice meminta pekerja harian bekerja pada jam 09.00 WIB dan pulang pada jam 17.00 WIB sampai pekerjaan pekerja harian selesai dengan ketentuan upah dalam satu hari sebanyak Rp.60.000,- upah yang diberikan terhadap pekerja tidak termasuk dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota. (wawancara Arif sebagai pelaku usaha 09 Agustus dan 16 Desember 2020)

   Namun sistem kerja yang diterapkan di lapangan oleh pelaku usaha selang beberapa hari pekerja harian bekerja, pekerja harian memulai pekerjaanya pada jam 09:00 WIB sampai jam 19:00 WIB yang mana membuat jam kerja pekerja harian bertambah, sedangkan upah yang diterima oleh pekerja harian tetap pada kesepakatan pertama yaitu sebesar

Rp.60.000,-. (wawancara Dedi sebagai pekerja harian 09 Agustus dan 16 Desember 2020)

2) Di Labuah Baru, Kecamatan Payakumbuh Utara, pada awalnya pelaku usaha menerima pekerja harian baru untuk bekerja ditempatnya dan sebelum memperkerjakan pekerja, pelaku usaha pop ice membuat kesepatakan secara lisan kepada pekerja, yang mana kesepakatan tersebut pelaku usaha pop ice meminta pekerja harian bekerja pada jam 09.00 WIB sampai jam 17.00 WIB dengan ketentuan upah dalam satu hari sebesar Rp 60.000,- perhari, upah yang diberikan terhadap pekerja tidak termasuk dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota. (wawancara Musril sebagai pelaku usaha, 09 Agustus dan 16 Desember 2021)

   Namun sistem kerja yang diterapkan di lapangan oleh pelaku usaha selang beberapa hari pekerja harian bekerja, pekerja harian memulai pekerjaanya lebih awal yaitu pada jam 07.00 WIB sampai jam 17:00 WIB yang mana membuat jam kerja pekerja harian bertambah, sedangkan upah yang diterima oleh pekerja harian tetap pada kesepakatan pertama sebesar Rp.60.000,-(wawancara Siti sebagai pekerja harian, 09 Agustus dan 16 Desember 2020)

3) Di Padang Tangah Payobadar, Kecamatan Payakumbuh Timur, pada awalnya pelaku usaha menerima pekerja harian baru untuk bekerja ditempatnya dan sebelum memperkerjakan pekerja, pelaku usaha pop ice membuat kesepatakan secara lisan kepada pekerja, yang mana kesepakatan tersebut pelaku usaha pop ice meminta pekerja harian bekerja pada jam 08.00 WIB sampai jam 17.00 WIB dengan upah sebesar Rp. 65.000,- perhari, upah yang diberikan terhadap pekerja tidak termasuk dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota. (wawancara Rama sebagai pelaku usaha, 09 Agustus dan 16 Desember 2020)

Namun sistem kerja yang diterapkan di lapangan oleh pelaku usaha selang beberapa hari pekerja harian bekerja, terdapat penambahan waktu kerja diawal dan diakhir yanag mana pekerja harian memulai pekerjaanya pada jam 07.00 WIB sampai jam 19.00 WIB yang mana membuat jam kerja pekerja harian bertambah, sedangka upah yang diterima oleh pekerja harian tetap pada kesepakatan pertama sebesar Rp. 65.000,-. (wawancara Eni sebagai pekerja harian, 10 Agustus dan 16 Desember 2021)

4) Di Bulakan Balai Kandih, Kecamatan Payakumbuh Barat, pada awalnya pelaku usaha menerima pekerja harian baru untuk bekerja ditempatnya dan sebelum memperkerjakan pekerja, pelaku usaha pop ice membuat kesepatakan secara lisan kepada pekerja, yang mana kesepakatan tersebut pelaku usaha pop ice meminta pekerja harian bekerja pada jam 10:00 WIB sampai jam 18:00 WIB dengan ketentuan upah harian sebesar Rp 60.000,- perhari, upah yang diberikan terhadap pekerja tidak termasuk dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota. (wawancara Syahrul sebagai pelaku usaha, 25 September dan 17 Desember 2021)

   Namun sistem kerja yang diterapkan di lapangan oleh pelaku usaha selang beberapa hari pekerja harian bekerja, pekerja harian memulai pekerjaanya lebih awal yaitu pada jam 08.00 WIB sampai jam 18:00 WIB, sedangkan upah yang diterima oleh pekerja harian tetap sesuai dengan kesepakatan pertama sebesar Rp.65.000,-. (wawancara Adit sebagai pekerja harian, 25 September dan 17 Desember 2021)

5) Di Limbukan, Kecamatan Payakumbuh Selatan, pada awalnya pelaku usaha menerima pekerja harian baru untuk bekerja ditempatnya dan sebelum memperkerjakan pekerja, pelaku usaha pop ice membuat kesepatakan secara lisan kepada

pekerja, yang mana kesepakatan tersebut pelaku usaha pop ice meminta pekerja harian bekerja pada jam 10.00 WIB sampai jam 19.00 WIB dengan upah sebesar Rp. 65.000,- perhari, upah yang diberikan terhadap pekerja tidak termasuk dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota. (wawancara Nabila sebagai pelaku usaha, 25 September dan 17 Desember 2021)

Namun sistem kerja yang diterapkan di lapangan oleh pelaku usaha selang beberapa hari pekerja harian bekerja, terdapat penambahan waktu kerja diawal dan diakhir yanag mana pekerja harian memulai pekerjaanya pada jam 09.00 WIB sampai jam 20.00 WIB yang mana membuat jam kerja pekerja harian bertambah sedangkan upah yang diterima pekerja harian tetap pada kesepakatan pertama sebesar Rp. 65.000,-. (wawancara Iqbal sebagai pekerja harian 25 September dan 17 Desember 2021)

3. Pembayaran Upah Pekerja Harian di Kota Payakumbuh Menurut Perspektif Fiqih Muamalah

Islam merupakan agama universal yang mengajarkan kepada umatnya untuk selalu berusaha dan bekerja dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan *syara'* yang telah ditetapkan yakni tidak boleh merugikan diri sendiri dan merugikan orang lain serta tidak menimbulkan kemudharatan nantiknya.

Allah menciptakan manusia untuk saling tolong-menolong antara sesama manusia yang salah satunya ialah dengan bermuamalah hal tersebut sesuai dengan prinsip muamalah. Sebagaimana Islam telah menjelaskan dengan memberikan kebebasan kepada kita semua untuk bermuamalah dan mengaturnya sesuai dengan kemaslahatan mereka, dengan tidak melanggar aturan-aturan umum yang terdapat dalam *syara'*, yaitu dengan tidak merugikan diri sendiri dan tidak merugikan orang lain. Dalam Hukum Islam ditetapkan dengan melihat dari kebiasaan-kebiasaan

yang berlaku selama tidak bertentangan dengan hukum-hukum syara', yaitu terdapat dalam upah mengupah itu tidak diperboleh adanya unsur *gharar* dan tidak boleh merugikan diri sendiri dan orang lain.

Di samping itu, perlu juga diperhatikan prinsip muamalah dalam Islam, sebagaimana yang dikemukakan oleh Azhar Basyiri sebagai berikut:

1. Pada dasarnya semua bentuk muamalah adalah boleh, kecuali sesuatu yang ditentukan oleh Al-Quran dan Sunnah Rasul.
2. Muamalah dilakukan atas dasar sukarela tanpa adanya paksaan.
3. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat.

   Di dalam transaksi Ujrah hendaknya selalu menerapkan prinsi-prinsip terhindar dari yang terlarang yaitu terhindar dari ketidakjelasan atau qharar (Arianti, 2014).

Sedangkan yang terjadi di Kota Payakumbuh jika ditinjau dari fiqh muamalah maka perjanjian yang dibuat oleh pelaku usaha terhadap pekerja mengandung gharar, yang mana dalam perjanjian tersebut tidak ada kejelasan mengenai upah yang diterima oleh pekerja harian dari pelaku usaha, meskipun pada kesepakatan pertama sudah jelas ditentukan sistem kerja dan upah pekerja harian, akan tetapi pada kesepakatan kedua pelaku usaha hanya menambah waktu kerja dari pekerja harian, namun tidak menyebutkan upah yang akan diterima pekerja harian.

Hal ini berkaitan dengan kaidah fikih muamalah yaitu:

عقدعل مدّ ة لا يجو زإلاّعلا مة معلومة (ا لمجموع, ١٥:٢٦)

Artiny:"akad yang membutuhkan waktu, maka tidak diperbolehkan kecuali terhadap waktu yang telah ditentukan".

Maksud dari kaidah tersebut ialah jika seseorang mempekerjakan orang lain untuk bekerja, maka hendaknya sejak awal ditentukan waktunya berapa lama ia akan melaksanakan pekerjaanya dan kerjakanlah pekerjaan yang telah diperjanjikan itu dengan tepat waktu.

Bagi setiap pemberi kerja atau pelaku usaha hendaklah ia tidak mengakhiri gaji bahwasanya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati gaji diberikan setiap bulannya maka wajib diberikan di akhir bulan dan jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim.

Sebagaimana perjanjian yang dibuat oleh pelaku usaha kepada pekerja harian mengandung unsur gharar di dalamnya, sedangkan gharar sangatlah tidak diperbolehkan di dalam Islam. (Febrianti & Suryani, 2021) Allah berfirman dalam Q.S An-Nisa' ayat 29 yang berbunyi:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ ٱتَّقُواْ رَبَّكُمُ ٱلَّذِى خَلَقَكُم مِّن نَّفْسٍ وَٰحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَآءً ۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ ٱلَّذِى تَسَآءَلُونَ بِهِۦ وَٱلْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ١

Artinya: *"hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku suka sama suka di antara kamu dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu."*

Dari ayat ini sudah dijelaskan tentang larangan memakan harta sesama umat manusia dengan jalan bathil. Ayat ini juga menjelaskan agar tidak memakan harta orang lain dengan jalan yang tidak dibenarkan dan tidak diridhoi oleh Allah SWT.

Oleh sebab itu dalam fiqih muamalah sistem kontrak sudah diatur mengenai ketentuannya, apalagi menengani kontrak pekerja terhadap upah yang diterimanya, upah tidak hanya menjadi milik

kita dengan hanya sekedar menciptakan suatu akad saja, menurut mazhab Hambali masyarakat mempercepat upah dan menangguhkannya adalah sah seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Maka demikian upah yang dikeluarkan oleh pelaku usaha terhadap pekerja harian tentu bertentangan dengan kaidah fikih muamalah, pembayaran upah tersebut harus berlandaskan pada keadilan yaitu hasil pekerjaan dari pekerja harian itu harus sesuai dengan upah yang diterimanya, yang mana pelaku usaha memberikan upah tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pekerja harian atas hasil dari pekerjaannya, seorang pekerja harian berhak atas upahnya jika ia telah selesai melakukan pekerjaanya dan pelaku usaha wajib menunaikan kewajibannya untuk membayar upah sipekerja sesuai dengan hasil atau nilai pekerjaan yang telah dilakukannya. Sebagaimana terdapat di dalam Q.S Al-Jastsiyah ayat 22, Allah berfirman :

وَخَلَقَ ٱللَّهُ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلۡأَرۡضَ بِٱلۡحَقِّ وَلِتُجۡزَىٰ كُلُّ نَفۡسِۭ بِمَا كَسَبَتۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ٢٢

Artinya: "*Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.(Q.S Al-Jathiyah;22)"*

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan bagaimana kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama. Oleh sebab itu harus dibayar tidak kurang dan tidak juga lebih dari apa yang telah dikerjakan.

Jika diperhatikan di dalamnya terdapat unsur ketidakjelasan atau ketidakpastian terhadab penerimaan upah bagi sipekerja dalam

penambahan waktu kerja, adanya unsur ketidakjelasan dan ketidakpastian tersebut di dalam fiqh muamalah sangatlah tidak diperbolehkan.

Maka jenis pekerjaan harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi ijarah yang masih kabur hukumya ialah fasid (rusak) dan waktunya harus ditentukan dan jelas misalnya harian, bulanan atau tahunan.

1) Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontaknya juga halal. Di dalam *ijarah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang *ajir*.
2) Waktu kerja, dalam transaksi ijarah harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajir*.
3) Gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi *ijarah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak jelasan. Kompensasi transaksi ijarah boleh tunai, dan boleh juga tidak tunai dengan syarat yang harus jelas.

Jika dalam akad tidak ada kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhir masa tersebut. Waktu kerja dalam transaksi ijarah harus disebutkan jangka waktu pekerjaan yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu orang yang berakad ijarah, disyariatkan juga mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna, sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

Sedangkan perjanjian kerja dilaksanakan antara pekerja dan pemberi upah adalah merupakan bentuk kerja sama yang saling menguntungkan. Dimana pihak pemberi upah mendapat keuntungan atau dapat terselesainya suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan

sendiri dan pihak pekerja bisa mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

4. Pembayaran Upah Pekerja Harian di Kota Payakumbuh Menurut Hukum Positif

Menurut penelitian yang penulis lakukan mengenai pembayaran upah pekerja harian oleh pelaku usaha, khususnya dalam usaha minuman, usaha buah-buahan dan kedai nasi di Kota Payakumbuh, upah yang diberikan oleh pelaku usaha terhadap pekerja harian tidak termasuk ke dalam Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), karena upah yang diterima pekerja dari pelaku usaha diberikan perhari setelah pekerja menyelesaikan pekerjaanya sebesar Rp60.000,- sampai Rp65.000,-, sedangkan yang termasuk dalam Upah Minumum Kabupaten/Kota yaitu pembayaran upah dalam kurun waktu bulanan yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerjanya yang mana nominal upah yang diterima pekerja sebesar Rp2.484.041.000,- perbulanya terdapat dalam Kep-22/MEN/2000 (Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia).

Jika penelitian yang penulis lakukan digolongkan kepada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), maka pelaku usaha tersebut termasuk kepada jenis usaha mikro, yang mana hal itu di atur pada Pasal 1 Tahun 2008 yang mana Usaha Mikro adalah suatu usaha produktif yang dimiliki oleh perorangan atau atas kepemilikan sendiri dan tanpa terikat dengan usaha lainnya. Sedangkan mengenai kriteria usaha mikro juga diatur pada Pasal 6 Undang-Undang No 20 Tahun 2008 yang mana dalam usaha mikro mempunyai atau memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, dan memiliki penghasilan Rp300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) atau hasil penjualan tahunan paling banyak. (Wulandari, 2020)

Dari penelitian yang penulis lakukan pada usaha minuman, usaha buah, dan usaha kedai nasi tepatnya di Kota Payakumbuh dapat

dikategorikan dalam Usaha Mikro Kecil dan Menegah (UMKM) sebagai Usaha Mikro dikarenakan usaha tersebut mempunyai pendapatan bersih atau setara dengan asset dibawah Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dalam waktu sebulan.

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan bentuk ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah terkait pengupahan yang merupakan hasil kerja keras yang dibayarkan dengan sejumlah uang sesuai dengan ketentuan standar kelayakan di Indonesia khususnya pada tingkat Kabupaten/Kota, dan mengenai upah ini juga merupakan salah satu kewajiban dari pengusaha untuk membayarkan sejumlah uang sebagai timbale balik kinerjanya yang telah dilakukan pada masa waktu tertentu sesuai dengan janji dan kesepakatan bersama serta sesuai dengan ketentuan peraturan prundang-undnagan yang berlaku.

Sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota menyatakan bahwa upah tersebut merupakan suatu bentuk penerimaan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan dari hasil kerja atas jasa yang dilakukannya baik dari segi tenaga, fisik dan pikirannya. Upah Minimum Kabupaten/Kota merupakan bentuk ketentuan sebagai jaminan atas kelangsungan hidup yang layak serta sejahtera, ketentuan ini telah ditentukan dan ditetapkan dalam persetujuan undang-undang dan peraturan sesuai dengan perjanjian kerja antara pemberi dan penerima.

UU Cipta Kerja merubah sistem pengupahan dan menghapus beberapa sistem pengupahan yang tercantum sebelumnya pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Sistem pengupahan tersebut dirubah pada pasal 88B UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang menjelaskan bahwa sistem pengupahan diganti menjadi satuan waktu dan hasil berdasarkan jam. Sistem pengupahan satauan hasil dan waktu ini akan diberikan secara merata oleh pengusaha tanpa memberikan evaluasi tekait peningkatan kemampuan dan potensi yang dimiliki

pekerja, pekerja yang memiliki jabatan rendah dan jabatan tinggi akan mendapatkan upah yang sama, maka sistem ini secara langsung juga dapat merugikan pihak tertentu yang merasa tugas dan pekerjaannya lebih berat tetapi mendapatkan upah yang sama dengan pekerja yang mendapatkan tugas lebih ringan dan mudah. (Saputra, 2021)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021, yang dimaksud dengan usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha perorangan. Dalam Pasal 35 PP UMK disebutkan bahwa yang dimaksud dalam kualifikasi suatu Usaha Mikro antara lain adalah memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp1.000.000.000,- (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, sedangkan untuk hasil penjualan tahunan paling banyak sampai dengan Rp2.000.000.000,- (dua miliar rupiah). (Sitorus, 2021)

Oleh karena itu penelitian yang penulis lakukan di Kota Payakumbuh terhadap pelaku usaha minuman, usaha buah-buahan dan usaha kedai nasi termasuk jenis Usaha Mikro akan tetapi masih belum menerapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

B. Pembahasan

Setelah penulis melakukan wawancara dengan beberapa narasumber baik dari para pekerja harian dan pelaku usaha, maka penulis mendapatkan beberapa konsep yang diterapkan oleh masyarakat namun berbeda dengan yang diajarkan oleh fiqh muamalah :

1. Kerusakan pada praktek *ijarah*.

   Sebagaimana yang dapat dilihat dari *fiqh* muamalah pembayaran upah yang diterapkan di Kota Payakumbuh tidak terpenuhinya akad *ijarah*, dapat dilihat pada awal akad yang yang dilakukan oleh pelaku usaha kepada pekerja termasuk sah, namun di dalam praktek *ijarah* mengandung *gharar* (ketidakjelasan) dan *mafsadah* (kerusakan) yang mana ada penambahan akad baru yang membuat penambahan jam kerja

dari pekerja harian dan dalam pembayaran upah yang diterapkan oleh pelaku usaha tetap dengan akad pertama.

2. Etika,adab atau akhlak tidak memenuhi ketentuan-ketentuan *Ijarah* yaitu pelaku usaha mengambil suatu jasa yang berlebih dari pekerja harian.

   Salah satu syarat *Ijarah* yang tidak terpenuhi oleh pelaku usaha kepada pekerja harian adalah pekerja harian menerima upah tetap sesuai pada akad pertama sedangkan jam kerja pekerja harian bertambah .

3. Penerapan upah mengupah oleh pelaku usaha terhadap pekerja harian mengandung *gharar* dan *mafsadah.*

   a. Sesuai dengan yang terjadi di Kota Payakumbuh bahwasanya pengupahan pekerja harian tersebut mengandung *mafsadah* dikarenakan rusak pada etika, adab atau akhlak dalam segi jasa yang dikeluarkan oleh pekerja harian.

   b. Adanya unsur menguntungkan salah satu pihak yang mana perbuatan tersebut tidak sesuai dengan Al-Qur'an, Hadits dan juga kaidah *fiqhiyah*.

      Di dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwasanya jangan seseorang melakukan perbuatan menganiaya dari satu manusia ke manusia lainnya seperti yang terdapat di dalam QS. An-Nisaa ayat 29 sebagaimana yang disebutkan sebelumnya. Selanjutnya di dalam kaidah *fiqhiyah* segala sesuatu yang menimbulkan kemudharatan dan kerusakan haruslah dihilangkan seperti sistem pembayaran upah pekerja harian, karena penerapan seperti itu bersifat mengambil suatu dalam kesempitan atau mengambil suatu keuntungan.

      Maka dari alasan-alasan di atas penulis memahami bahwasanya pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh tidak sah dari segi etika, adab, akhlak, manfaat, positif, negatif dan prakteknya meskipun pada akad pertama diperbolehkan namun dalam etika dan adab upah mengupah tidak

diperbolehkan. Oleh karena itu sebaiknya akad dan praktek pengupahan tersebut diperbarui dikarenakan akad tersebut dan sistem pengupahan mengandung *gharar* (ketidakjelasan) dan *mafsadah* (kerusakan).

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengkaji, menganalisa, dan menelaah mengenai pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh, maka dari uraian tersebut ada beberapa hal yang dapat disimpulkan yaitu :

1. Pembayaran upah pekerja harian dimulai antara pelaku usaha dan pekerja harian menggunakan akad secara lisan, yang mana dalam sistem kerja dan upah yang diterima pekerja harian sudah ditentukan pada awal akad, akan tetapi selang beberapa hari pekerja bekerja pelaku usaha menambah akad baru yang mana menambah waktu bekerjanya pekerja harian, namun pelaku usaha membayarkan upah kepada pekerja harian dengan ketentuan upah pada awal akad, sedangkan waktu bekerja pekerja harian bertambah.
2. Menurut fiqih muamalah pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh yang mana sudah sesuai dengan ketentua akad atau kesepatan pertama. Akan tetapi pelaku usaha meminta penambahan waktu jam kerja kepada pekerja harian selang beberapa waktu pekerja harian bekerja. Namun pada kesepatan kedua pelaku usaha tidak menjelaskan bagaimana upah pekerja harian yang mebuat ketidakjelasan bagaimana upah pekerja harian. Maka demikian perjanjian yang dibuat oleh pelaku usaha terhadap pekerja harian mengandung unsur gharar, yang mana dalam perjanjian atau kesepatan kedua tidak dijelaskan mengenai pembayaran upah yang diteriama oleh pekerja harian dari pelaku usaha. Maka di dalam gharar tidak dibolehkan karrena akan mengakibatkan kerugian salah satu pihak. Dengan demikan di dalam perjanjian haruslah ada kejelasan dari kedua belah pihak terkhusus dari pelaku usaha terkait waktu kerja dan upah pekerja harian, agar tidak menimbulkan permasalahan antara pelaku usaha dan pekerja harian.

3. Menurut hukum positif pembayaran upah pekerja harian di Kota Payakumbuh upah yang diterapkan oleh pelaku usaha terhadap pekerja harian tidak termasuk pada Upah Minimum Kabupaten/Kota yang mana upah tersebut di bayar berdasarkan dengan sistem upah harian, maupun yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 juga meniadakan mengenai pembayaran upah Minimum Kabupaten/Kota yang mana sistem pengupahan tersebut dirubah pada pasal 88B UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang menjelaskan bahwa sistem pengupahan diganti menjadi satuan waktu dan hasil berdasarkan jam, sedangkan pada pelaku usaha di Kota Payakumbuh tergolong kepada usaha mikro, yang mana hal tersebut diatur pada UU Nomor 20 tahun 2008 tentang UMKM dan peraturan pemerintah No 7 tahun 2021.

B. Saran

Dengan adanya penjelasan dan paparan di atas maka penulis memiliki beberapa saran untuk dijadikan bahan pertimbangan:

1. Untuk seluruh masyarakat terutama masyarakat Kota Payakumbuh agar lebih memahami bagaimana bentuk atau tata cara berakad di dalam fiqih muamalah agar terhindar dari segala unsur ketidak adilan yang dapat mengakibatkan kerugian salah satu pihak.
2. Kepada pelaku usaha agar memperbaiki akad atau kesepakatan yang akan dilakukan agar tidak menimbulkan ketidakjelasan dan supaya terhindar dari konflik permasalahan dikemudian hari. Kemudian dalam penambahan waktu jam kerja harus dijelaskan seperti melakukan akad awal yang mana ijab dan qabul yang dilakukan pelaku usaha dan pekerja harian harus jelas, maupun pada kesepakatan kedua seharusnya pelaku usaha dapat berterus terang kepada pekerja harian sebab terjadinya penambahan waktu kerja tersebut, sehingga tidak merugikan salah satu pihak dari apa yang sudah diajarkan dalam fiqih muamalah.