

**TINJAUAN FIQH MUAMALAH TERHADAP
PEMBAYARAN UPAH PEKERJA HARIAN
DENGAN SISTEM PERJANJIAN
(STUDI KASUS TERHADAP BAKSO GOYANG LIDAH DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN)**



SKRIPSI

*Disajikan Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

**Oleh
DAYATULLAH LIMBONG
NIM. 2010200047**

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025

**TINJAUAN FIQH MUAMALAH TERHADAP
PEMBAYARAN UPAH PEKERJA HARIAN
DENGAN SISTEM PERJANJIAN
(STUDI KASUS TERHADAP BAKSO GOYANG LIDAH DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN)**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

**Oleh
DAYATULLAH LIMBONG
NIM. 2010200047**



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

**TINJAUAN FIQH MUAMALAH TERHADAP
PEMBAYARAN UPAH PEKERJA HARIAN
DENGAN SISTEM PERJANJIAN
(STUDI KASUS TERHADAP BAKSO GOYANG LIDAH DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN) -**

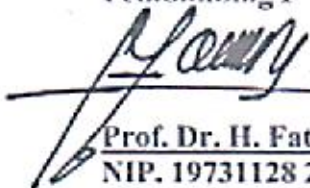


SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

**Oleh
DAYATULLAH LIMBONG
NIM. 2010200047**

Pembimbing I


Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II


Dr. Hj. Nur Sania Dasopang, M.SI
NIP. 19892312 201903 2012

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
Jln. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733 Tlp (0634) 22080, Fax (0634) 24022
Website: <http://fasih.uinsyahada.ac.id> email: fasih@uinsyahada.ac.id

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

Hal: Skripsi
a.n. Dayatullah Limbong

Padangsidimpuan, 10 Desember 2025
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary
Di-

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

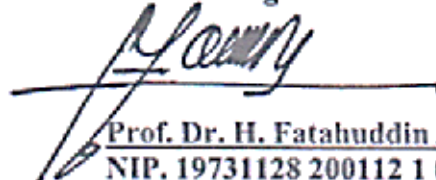
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n Dayatullah Limbong dengan judul "Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Pekerja Harian Dengan Sistem Perjanjian (Studi Kasus Terhadap Bakso Goyang Lidah Di Kota Padangsidimpuan)". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal diatas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

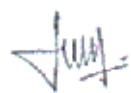
Demikianlah kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I


Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II


Dr. Hj. Nur Sania Dasopang, M.SI.
NIP. 19892312 201903 2012

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

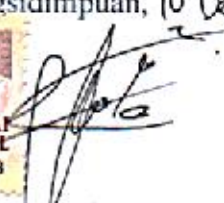
Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dayatullah Limbong
NIM : 2010200047
Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum/ HES
Judul Skripsi : Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembayaran Upah
Pekerja Harian Dengan Sistem Perjanjian (Studi Kasus
Terhadap Bakso Goyang Lidah Di Kota Padangsidempuan)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya serahkan ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain dalam skripsi saya ini kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat 4 Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padangsidempuan, 10 Desember 2025



Dayatullah Limbong
NIM. 2010200047

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Uin Syahada Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dayatullah Limbong
Nim : 2010200047
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Uin Syahada Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Pekerja Harian Dengan Sistem Perjanjian (Studi Kasus Terhadap Bakso Goyang Lidah Di Kota Padangsidempuan)"**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/ memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 10 Desember 2025

Menyatakan,



Dayatullah Limbong
NIM. 2010200047



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jln. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733 Tlp (0634) 22080, Fax (0634) 24022
Website: <http://fasih.uinsyahada.ac.id> email: fasih@uinsyahada.ac.id

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Dayatullah Limbong

NIM : 2010200047

Judul Skripsi : "Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Pekerja Harian Dengan Sistem Perjanjian (Studi Kasus Terhadap Bakso Goyang Lidah Di Kota Padangsidimpuan)"

Ketua

Dr. Ahmadnizar, M.Ag.
NIP. 19680202 200003 1 005

Sekretaris

Dr. Kholidah, M.Ag.
NIP. 19720827 200003 2 002

Dr. Ahmadnizar, M.Ag.
NIP. 19680202 200003 1 005

Anggota

Dr. Kholidah, M.Ag.
NIP. 19720827 200003 2 002

Dr. Hj. Nur Sania Dasopang, M. SI.
NIP. 19891223 201903 2 012

Ihsan Helmi Lubis, S.H.I., M.H.
NIP. 19921125 202012 1 008

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di

: Padangsidimpuan

Hari/Tanggal

: Rabu, 17 Desember 2025

Pukul

: 09.00s/d Selesai

Hasil/ Nilai

: 79 (B)

Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)

: 3,60 (Tiga Koma Enam Puluh)

Predikat

: Pujian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Kota Padangsidimpuan 22733

Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

Website : <https://fasih.uinsyahada.ac.id> Email : fasih@uinsyahada.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: B - 463 /Un.28/D/PP.00.9/05/2026

JUDUL SKRIPSI : Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap
Pembayaran Upah Pekerja Harian Dengan
Sistem Perjanjian (Studi Kasus Terhadap
Bakso Goyang Lidah Di Kota
Padangsidimpuan)

NAMA : Dayatullah Limbong
NIM : 2010200047

Telah dapat diterima untuk memenuhi
syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Hukum (S.H)



Padangsidimpuan, 04 Mei 2026
Dekan

Dr. Ahmatnizar, M.Ag.
NIP 197311282001121001

ABSTRAK

NAMA : DAYATULLAH LIMBONG
NIM : 2010200047
PRODI : HUKUM EKONOMI SYARIAH
JUDUL : Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Pekerja Harian Dengan Sistem Perjanjian (Studi Kasus Terhadap Bakso Goyang Lidah Di Kota Padangsidimpuan).
Tahun : 2025

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan dalam pembayaran upah pekerja harian yang pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan kesepakatan awal. Permasalahan utama yang dikaji adalah bagaimana praktik pembayaran upah yang dilakukan pemilik usaha kepada pekerja harian dan bagaimana tinjauan Fiqh Muamalah terhadap sistem tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui praktik pengupahan di Bakso Goyang Lidah serta menganalisis kesesuaiannya dengan prinsip Fiqh Muamalah.

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui 2 jenis data, pertama data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan gambaran yang akurat di lapangan. Kedua data sekunder, data ini terdiri dari 3 bahan hukum yaitu pertama, bahan hukum primer berupa seperti KHES, Al-quran, dan Hadist. Kedua, bahan hukum sekunder, berupa buku, jurnal ilmiah, skripsi terdahulu, dan literatur lainnya. Ketiga bahan hukum tersier seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, jurnal hukum, internet dan bahan hukum lainnya.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa praktik perjanjian dalam pembayaran upah di Bakso Goyang Lidah telah memenuhi rukun ijarah, namun belum memenuhi syarat *ijarah* menurut ketentuan hukum Islam. Hal ini dikarenakan upah yang diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan awal dan terdapat pemotongan sepihak oleh pengusaha. Praktik tersebut tidak memenuhi prinsip upah-mengupah dalam Islam, yaitu prinsip keadilan dan kelayakan, yang berfungsi sebagai tolak ukur agar pemberi kerja tidak berlaku sewenang-wenang terhadap pekerja harian.

Kata Kunci: Fiqh Muamalah, Upah, Perjanjian

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan waktu dan kesehatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan menu angkannya ke dalam skripsi. Sholawat beserta salam kepada Nabi Muhammad Saw yang telah menuntun Umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang seperti saat sekarang.

Skripsi yang berjudul **“TINJAUAN FIQH MUAMALAH TERHADAP PEMBAYARAN UPAH PEKERJA HARIAN DENGAN SISTEM PERJANJIAN (STUDI KASUS TERHADAP BAKSO GOYANG LIDAH DI KOTA PADANGSIDIMPUAN)”** ini disusun untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan.

Penulis sadar betul penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan-kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, serta banyak hambatan yang dihadapi penulis yang diakibatkan keterbatasan ilmu pengetahuan. Namun berkat bimbingan dan saran-saran pembimbing akhirnya skripsi ini mampu diselesaikan. Dengan selesainya penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Penghargaan istimewa & untaian doa serta ucapan terimakasih kepada orangtua (bapak Alm.Syafei Limbong dan ibunda tercinta Asmariah Meha)

dan orangtua angkat (Agussalim Hasibuan) yang telah memberikan semangat dan doa-doa yang tulus kepada anak-anaknya, yang telah berjuang memberikan Pendidikan terbaik kepada anaknya telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral maupun material, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan selalu memberikan kesehatan dan keselamatan.

2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag. sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Prof. Dr. Erawadi, M.Ag. sebagai Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A sebagai Wakil Rektor bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag sebagai Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Ahmatnijar, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Asnah, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan Dan Keuangan, Bapak Dr. H. Zul Anwar Ajim Hararap, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
4. Ibu Nurhotia Harahap M.H selaku Ketua prodi Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

5. Bapak Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag., sebagai pembimbing I dan ibu Dr. Hj. Nur Sania Dasopang, M.SI. sebagai pembimbing II yang telah menyempatkan waktunya untuk menelaah dari bab per bab dalam pembuatan skripsi ini serta membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan waktu dan ilmu pengetahuan serta dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan. Serta civitas akademik UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama proses perkuliahan.
7. Saudara/i tercinta Abang serta Adik Penulis yang telah memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ungkapan terimakasih kepada Bang Dosen (Ayatullah Hasibuan) yang telah membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini serta, menjadi penyeimbang akademis dalam jiwa sportivitas yang luar biasa terkhusus dalam badminton.
9. Ungkapan terimakasih kepada semua keluarga besar, Hukum Ekonomi Syariah khususnya kepada seluruh rekan-rekan seangkatan di Nim-20 yang telah memberikan motivasi, bantuan dan dorongan baik moral maupun materil dalam menyelesaikan pendidikan sarjana ini.

10. Terakhir, penulis mempersembahkan skripsi ini spesial untuk orang yang selalu bertanya kapan kamu wisuda? Dan kapan skripsimu selesai? Wisuda adalah bentuk seremonial akhir setelah melewati berbagai proses, terlambat lulus atau tidak lulus tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan dan bukanlah sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika kecerdasan seseorang diukur dari cepat wisudanya. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang diselesaikan entah itu tepat waktu atau tidak.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, peneliti dengan segala kerendahan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melindungi kita semua, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, Aamiin.

Padangsidempuan, 2025

Penulis

Dayatullah Limbong
Nim. 201020047

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin yaitu:

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— و	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ي ... 	fathah dan ya	Ai	a dan i
و ... 	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Vokal panjang adalah vokal panjang bahasa Arab yang lambangnya berupa harkat, huruf dan tanda, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا 	fathah dan alif	A	A
ي 	kasrah dan ya	I	I
و 	dommah dan wau	U	U

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta

bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan,

karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu diawali oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN JUDUL	
SURAT PENYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH	
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	
DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah	6
C. Batasan Istilah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Penelitian Terdahulu.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Upah (<i>Ujrah</i>).....	15
B. Dasar Hukum Upah (<i>Ujrah</i>)	17
C. Rukun dan Syarat Upah.....	20
D. Hak Menerima Upah.....	26
E. Berakhirnya Akad <i>Ijarah</i>	31
F. Konsep Upah Dalam Islam	32
G. Mekanisme perekrutan pekerja	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian.....	34
C. Sumber Data.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
G. Sistematika Pembahasan	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Dan Pembahasan.....	40
1. Profil Usaha.....	40
2. Mekanisme Perekrutan Pekerja	41
B. Praktik Pembayaran Upah.....	43

1. Sistem perjanjian (lisan/tulisan)	43
2. Variable penentuan upah (jam kerja)	45
3. Pola pembayaran (harian/mingguan)	47
C. Tinjauan Fiqh Muamalah	48
1. Kesesuain dengan rukun <i>ijarah</i>	48
2. Potensi Masalah	52
D. Solusi Syariah.....	55
1. Rekomendasi Tertulis	55
2. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Berbasis Musyawarah.....	57
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
 DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Allah SWT menciptakan manusia untuk selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satunya adalah dengan bekerja. Dalam menjalani kehidupan, manusia di dunia bersandar pada dua macam hubungan yaitu hubungan kepada Allah dan hubungan kepada sesama manusia serta dengan alam sekitarnya. Hubungan dengan Allah SWT terwujud dengan pelaksanaan amal ibadah. Sedangkan dengan sesama manusia terjalin dengan jalan yang dinamakan Muamalah.

Muamalah merupakan interaksi antar sesama manusia baik yang berhubungan dengan sosial maupun terkait dengan transaksi ekonomi dan kegiatan duniawi yang diatur dalam islam. Dalam Muamalah ada yang dinamakan akad, yaitu ikatan perjanjian atau kontrak antara dua pihak atau lebih, yang diatur oleh prinsip-prinsip syariah. Kejelasan akad dan komitmen atas dasar kerelaan melakukan. Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tatacara pembayaran upah.¹ Sedangkan pada kajian Islam upah-mengupah masuk pada kajian *ujrah*.

Ujrah dalam bahasa artinya “ganti” atau “upah” atau imbalan, sedangkan dalam arti luas *ujrah* merupakan penggunaan suatu benda atau imbalan yang

¹ Syahrin, dkk., *Akad Ujrah Wa Rahn Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Egaliter, 2022), hlm.235.

didapat seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya². *Ijarah* terdiri dua aspek yang pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain- lain. Kedua, pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Pelayanan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua mengarah kepada ketenaga kerjaan.

Kerjasama antara manusia disatu pihak sebagai penyedia jasa atau dapat dikatakan majikan dan di pihak lain sebagai tenaga jasa disebut sebagai pekerja. Dalam hal ini majikan melaksanakan suatu kegiatan produksi dengan ketentuan pihak pekerja mendapat imbalan atas pekerjaannya.

Seiring dengan munculnya permasalahan yang berkaitan dengan konflik ketenagakerjaan berpacu pada aspek terintegrasi satusama lain. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam produktivitas serta kebijakan dalam hal penetapan upah minimum pekerja:

1. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota .
2. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota³.

Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari pada minimum karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Untuk itu upah merupakan suatu permasalahan pokok dalam perhitungan biaya produksi serta upah yang diterima oleh pekerja sangatlah

² Ahmad Luthfi, dkk “Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam. Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Volume 1, No.1, 2023, hlm. 102-120.

³ Putra Zulfikar dan Darmawan Wiridin (ed). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. (Ahlimedia Book, 2022), hlm. 25

berarti bagi kehidupan⁴ mereka (pekerja). Pasal 88 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya, upah yang diterima pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarganya, seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua.

Namun, ketentuan ini mengalami perubahan melalui undang- undang cipta kerja (UU No.11 Tahun 2020) dan UU No.6 Tahun 2023. Dalam perubahan tersebut , “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” di ubah menjadi “penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perubahan ini menimbulkan kekhawatiran akan pengurangan perlindungan terhadap hak pekerja atas upah yang layak⁵

Dalam praktek upah terhadap pekerja harian (Tenaga Kerja Lepas) tidak ada perjanjian yang ditandatangani oleh kedua pihak dalam kerjasamanya. Hanya saja disepakati oleh kedua belah pihak pada kesepakatan di awal. Hal ini juga pengusaha mempekerjakan mereka pada saat-saat diperlukan. Sebenarnya, kesepakatan telah terjadi antara pekerja dan pengusaha berdasarkan upah yang diterima disesuaikan dengan capaian yang dapat diselesaikan pekerja.

Namun, masih ada para pekerja yang tidak mengetahui ketentuan tersebut. Kurangnya penyampaian penetapan upah oleh pengusaha yang memang harus

⁴ Saputra, MUH Idham. Penerapan Sistem Pengupahan Dan Penggajian Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Tani Prima Makmur (Studi Kasus: Afdeling Matabura, Desa Matabura Kecamatan Amonggedo Kabupaten Konawe), *skripsi*, (IAIN Kendari, 2023). hlm 29.

⁵ Lidia Febrianti, dkk. “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.5 . No.2 Januari-juli 2022 hlm.17-56.

diperhatikan dari awal sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Padahal masalah upah merupakan bagian sangat penting yang harus diperhatikan.

Bakso Goyang Lidah dalam melakukan perekrutan pekerja hariannya menerapkan perjanjian secara lisan dengan ketentuan upah Rp.80.000-Rp.90.000-./hari dengan waktu kerja dari jam 10.00-22.00 WIB setelah bekerja. Namun, kenyataannya ketidaksesuaian dengan prakteknya, adanya penundaan upah dan potongan yang diterima oleh pekerja harian menimbulkan ketidakjelasan. Keterlambatan pekerja menjadi tolak ukur pemotongan upah yang dilakukan oleh pemilik usaha. Keterlambatan tersebut tidak menjadi kesepakatan awal yang ditetapkan oleh kedua belah pihak terkadang potongan yang dilakukan sebesar Rp.60.000,- merugikan pekerja. Dalam perekrutan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja harian juga menjadi faktor untuk perkembangan usahanya yang terkandung dalam beberapa *event* atau hari-hari besar tertentu seperti hari raya idul fitri atau idul adha, maupun moment pergantian tahun yang kadang hanya merekrut dengan kesepakatan kerja bevarisi antara 7 sampai 10 hari sesuai dengan kebutuhan pengusaha tersebut.

Dalam UU ketenagakerjaan dan peraturan terkait, pemotongan upah hanya boleh dilakukan dalam kasus tertentu, misalnya untuk cicilan utang, dan harus disepakati dengan kesepakatan tertulis seta dibatasi 50% dari upah harian⁶. Praktik potongan yang dilakukan tanpa persetujuan dan mekanisme yang jelas tidak memenuhi ketentuan tersebut, serta bertentangan dengan prinsip keadilan dalam

⁶ Adelia, A. , Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung) *Disertasi doktor*, (UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2023).).hlm.53

fiqh.

Dalam perspektif Fiqh Muamalah, akad *ijarah* mensyaratkan kejelasan dalam aspek utama: jumlah upah, waktu pembayaran, dan saksi atas keterlambatan atau pelanggaran akad. Sebagaimana agama menegaskan, potongan upah hanya dapat diperbolehkan bila ada kesepakatan sebelumnya yang jelas, kejelasan jam kerja, dan bukan bersifat sewenang-wenang atau melewati batas waktu yang telah disepakati. Potongan upah yang dilakukan oleh pemilik usaha tersebut dikategorikan sebagai *ghara* (ketidakpastian) dan *dzalim* (kezaliman) jika terjadi tanpa dasar yang sah dan transparan.

Lebih lanjutnya, praktik tersebut merupakan pelanggaran terhadap prinsip fiqh. Nabi Muhammad SAW mengajarkan: “Berikan upah sebelum keringatnya mengering” (HR. Ibnu Majah). Dan menegaskan menunda pembayaran dari yang mampu adalah kezaliman. Keterlambatan pembayaran dan potongan yang sepihak tanpa komunikasi dapat memicu konflik dan ketidakpercayaan antara pekerja dan pemilik usaha.

Dari dampak yang timbul bisa merugikan secara material maupun psikologi. Pekerja merasa tidak dihargai, kehilangan motivasi, dan kesulitan memenuhi kebutuhan harian. Secara sosial, potensi konflik timbul dan kepercayaan terhadap manajemen usaha buruk, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kelangsungan Usaha bakso tersebut.

Dalam peraturan UU No.20 Tahun 2008 tentang usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mengacu pada asas dan tujuan UMKM dengan tetap memperdayakan dengan memperhatikan lingkungan hidup dan menciptakan iklim usaha yang

kondusif, mengentas kemiskinan dan memberikan perlindungan serta kepastian hukum bagi pelaku usaha.

Berdasarkan hal tersebut pelaksanaan *ijarah* upah di usaha bakso ini dapat berlangsung adil, transparan, dan sesuai dengan syariat penulis tertarik melakukan penelitian atas dasar hukum dan tinjauannya dalam fiqh muamalah. Maka penulis mengusung judul **“TINJAUAN FIQH MUAMALAH TERHADAP PEMBAYARAN UPAH PEKERJA HARIAN DENGAN SISTEM PERJANJIAN (STUDI KASUS TERHADAP BAKSO GOYANG LIDAH DI KOTA PADANGSIDIMPUAN)”**

B. Fokus Masalah

Agar pelitian ini tidak terlalu luas, maka peneliti memfokuskan masalah pada bagaimana penerapan sistem perjanjian pada pekerja harian & pekerja tetap yang berada pada Bakso Goyang Lidah di Kota Padangsidempuan

C. Batasan Istilah

Dalam hal ini, untuk memudahkan pembaca untuk memahami pembahasan serta menghindari terjadinya kesalahpahaman serta menimbulkan kekeliruan dalam penelitian ini, maka perlu diuraikan secara singkat istilah-istilah yang terdapat pada penelitian ini sehingga mempermudah pembaca dalam mengetahui istilah dalam penelitian ini maka penulis memberi batasan sebagai berikut :

1. Fiqh Muamalah adalah hukum-hukum syara' yang mengatur perbuatan manusia yang digali dari dalil-dalil al-quran maupun hadist yang terperinci yang berhubungan dengan persoalan-persoalan dunia (ekonomi), atau lebih dikenalnya adalah hukum islam tentang kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh

manusia.⁷

2. Upah adalah penukaran atau pemilikan manfaat atau menjual tenaga dengan imbalan pengantinya.⁸
3. Pekerja Harian adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya yang upahnya diperhitungkan setiap hari ia bekerja (jumlah harian kerjanya).⁹
4. Pekerja kontrak adalah perjanjian pekerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁰
5. Sistem perjanjian dalam hukum perdata Indonesia dikenal sebagai sistem terbuka (open system). Sistem ini memberikan kebebasan yang luas kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berupa dan berisi apapun, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang
6. Usaha Mikro Kecil dan Menengah adalah usaha produktif yang dimiliki dan dikelola oleh perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro¹¹. Dalam hal ini Bakso Goyang Lidah yang berada di Sadabuan dan salah satu cabangnya yang berada di Batunadua.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti menarik beberapa rangkaian permasalahan yang menjadi inti pada permasalahan ini yaitu :

⁷ Hidayat Rahmat, *Pengantar Fikih Muamalah* (CV. Tunggu Esti: 2020), hlm. 53

⁸ Ghofur, R. A, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. (Arjasa Pratama: 2020), hlm. 7

⁹ Malisi, Ali Sibra. "Sistem Pemberian Upah Buruh Harian Lepas Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam." *Abdurrauf Journal of Islamic Studies* Vol.2 No.2 2023 hlm. 158-172.

¹⁰ Aisyah Putri, R.A, " Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung." *Jurnal Ilmu Hukum* Februari 2018 hlm. 115.

¹¹ Mutrofin, Khuriyatul, dan Adam Nur Muhammad. "Peran UMKM dalam mempertahankan ekonomi Jawa Timur selama pandemic Covid-19." *El-Idaarrah* Vol.1.No.2 2021.hlm.3.

1. Bagaimana praktek pembayaran upah pada pekerja harian di Usaha Bakso Goyang Lidah?
2. Bagaimana Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Pada Pekerja Harian Dengan Sistem Perjanjian?

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Bagaimana praktek pembayaran upah antara pemilik usaha dengan pekerja harian di Usaha Goyang Lidah?
2. Untuk mengetahui Bagaimana Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Pada Pekerja Harian Dengan Sistem Perjanjian?

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis tentang tinjauan fiqh muamalah terhadap kesepakatan upah kerja antara pengusaha dan pekerja (pekerja harian).

2. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi di bidang pendidikan, guna pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang serta mengetahui bagaimana penerapan upah pekerja harian terkhusus di Bakso Goyang Lidah di Padangsidempuan

3. Bagi Kampus

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan bagi penyempurnaan

kajian dan bahan rujukan serta sebagai bahan referensi guna pengembangan penelitian terdahulu.

G. Penelitian Terdahulu

Agar tidak terjadi pengulangan penelitian serta pembahasan dan juga dapat melengkapi wacana yang berkaitan dengan penelitian maka diperlukan penelitian-penelitian terdahulu. Terkait dengan penelitian ini, sebelumnya telah ada penelitian yang mengangkat tema yang sama dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian karya A. Ifzan Arif Maulana, mahasiswa program studi Muamalah Fakultas Syariah UIN Raden Lampung, dengan judul skripsi **“Penerimaan Upah Pekerja Harian Dalam Perspektif Hukum Islam Studi Para Pekerja Toko Pakaian Di Pasar Tengah Bandar Lampung”**. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa praktik pemberian upah oleh majikan kepada pegawai didasarkan pada akad yang bersifat mengikat, dilakukan atas dasar kesepakatan bersama, serta dilandasi semangat saling membantu. Dalam pelaksanaan kerja dan pemberian upah yang berbeda-beda, masing-masing pegawai telah memahami jumlah upah yang akan diterima, dan kesepakatan antara kedua belah pihak dilakukan secara lisan tanpa disertai kehadiran saksi. Dalam praktiknya, pemilik toko terkadang menunda pembayaran upah kepada karyawan yang bekerja secara asal-asalan karena dinilai dapat merugikan usaha tersebut.¹²

Adapun persamaan antara penelitian relevan tersebut dengan penelitian

¹² Ifzan, *Penerimaan Upah Pekerja Harian Dalam Perspektif Hukum Islam, Skripsi*, (UIN LAMPUNG :2018), hlm. 85.

yang akan penulis lakukan terletak pada fokus pembahasan, yaitu sistem pembagian upah bagi pekerja harian. Namun, terdapat perbedaan pada objek penelitiannya. Penelitian terdahulu meneliti sistem pembagian upah pada pekerja harian di usaha bakso, sedangkan penelitian ini meneliti sistem pembagian upah di toko pakaian.

2. Penelitian karya I Komang Yudiastawan, mahasiswa program studi Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, dengan judul skripsi “**Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dan Pekerja Harian di Perhotelan Kabupaten Bandung**”. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan ketentuan hukum terhadap upah minimum bagi pekerja kontrak dan pekerja harian belum terlaksana dengan maksimal terkait dengan cuti pekerja yang tidak dibayar secara penuh oleh pemilik usaha. Berdasarkan hukum yang berlaku menurut undang-undang ketenagakerjaan penetapan upah pekerja kontrak dan pekerja harian adalah pengajuan gugatan hubungan industrial dan ancaman pidana penjara paling singkat satutahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp.400 juta¹³. Berdasarkan penelitian tersebut persamaan penelitian relevan di atas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu sama-sama membahas tentang penerapan upah pekerja harian. Akan tetapi objek hukum yang dilakukan berbeda dengan peneliti sedangkan peneliti membahas tinjauan hukum berdasarkan fiqh muamalah.

3. Skripsi Ani Hidayati yang berjudul (2019) “**Tinjauan Fiqh Muamalah**

¹³ I Komang, Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Bandung, *Skripsi*, (Univ. Udayana: 2019), hlm. 12.

Terhadap Upah Mengupah Antara Pemilik Kebun Sawit Dengan Pemanen Di Desa Sungai Buluh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi". Dalam kesimpulan dalam skripsinya pelaksanaan perjanjian upah-mengupah hasil panen buah sawit di Desa Sungai Buluh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi menggunakan akad perjanjian secara lisan (saling percaya) dan tidak tertulis. Akibatnya hak dan kewajiban kedua belah pihak terkadang tidak terpenuhi dengan baik, karena adanya pemanen yang menyimpang dari perjanjian yang disepakati yaitu pemanen mengerjakan pekerjaan tidak secara keseluruhan. Hal ini menimbulkan kerugian dan ketidakpuasan di pihak pemilik kebun. Dalam tinjauan fiqh muamalah dari praktek upah mengupah hasil panen buah sawit sudah terpenuhi rukun dan syaratnya dengan baik, namun dalam pelaksanaannya masih ada yang perlu disempurnakan, seperti halnya pelaksanaannya pemanen tidak memenuhi kewajibannya secara penuh seperti yang telah disepakati, yaitu tertinggalnya buah sawit yang matang ketika pemanen dan tidak merapikan pelepah sawit yang telah dijatuhkan ketika di panen.¹⁴ Persamaan penelitian relevan di atas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu sama-sama membahas tentang sistem bagi upah pekerja harian. Akan tetapi objek yang berbeda. Objek yang diteliti penelitian relevan diatas pada sistem bagi penerimaan upah pada pekerja harian terkhususnya pada usaha bakso, Sedangkan yang menjadi objek pada penelitian ini adalah penerapan upah-mengupah antara pemilik kebun sawit dengan pemanen (pekerja sawit).

¹⁴ Ani Hidayati, Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Upah Mengupah Antara Pemilik Kebun Sawit Dengan Pemanen Di Desa Sungai Buluh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, *Skripsi*, (Univ:Uin Suska Riau: 2019) hlm. 56.

4. **Jurnal Kajian Hukum Ekonomi Syariah** Oleh Asmuliadi Lubis (2022) dengan judul **,Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah Harian Penggarapan Sawah (Studi Kasus Di Desa Ciawigajah Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.** Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti sebelumnya dan penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian selanjutnya adalah meninjau penerapan sistem akad yang tidak jelas mengenai penerimaan upah harian biasa dan pekerja lepas dengan sistem adat kebiasaan. Sedangkan penulis lebih berfokus kepada praktek dalam pembayaran upah pekerja harian dengan sistem perjanjian yang ada pada bidang usaha bakso.
5. **Jurnal Queer & Waluyowati (2023)** yang berjudul **"Komparasi Upah Borongan dan Harian Terhadap Kinerja".** Studi pada CV Albizzia Sinar Gemilang, Malang. Kesimpulan penelitian ini menjelaskan Sekitar 83 responden dan menggunakan t-test, studi tersebut menemukan bahwa adanya perbedaan yang signifikan dalam tingkat kinerja karyawan antara dua kelompok tersebut. Hal ini berjalan dengan penerima upah yang diberikan oleh sistem borongan, dimana semakin banyak output yang dihasilkan, semakin besar juga hasil yang diterima. Disisi lain, pekerja harian cenderung menampilkan kinerja yang stabil namun tidak seproduktif pekerja borongan. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti tersebut merekomendasikan perusahaan untuk mempertimbangkan penerapan sistem upah borongan guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Namun, dalam penelitian itu juga

menekankan pengawasan dalam produktivitas agar kualitas tidak menjadi korbannya dalam kecepatan kerja. Secara umum, sistem borongan dinilai lebih efektif dalam memacu kinerja pekerja dibandingkan sistem harian. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa skema pengupahan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi dan hasil kerja tenaga kerja. Berdasarkan penelitian tersebut relevan dengan peneliti karena sama-sama membahas penerapan terhadap pembayaran upah namun fokusnya berbeda. Adapun peneliti lebih terfokus kepada sistem perjajian yang ada pada usaha bakso dengan sistem perjanjian.

6. **Jurnal Kajian Ekonomi Syariah** oleh Listiari dan Asmuni (2024) dengan judul **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Borongan Pada Bangunan Rumah**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana praktik dari sistem upah kerja borongan pada bangunan rumah dan untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap sistem upah kerja borongan pada bangunan rumah di Kampung Sumber Sari Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, untuk dapat melihat gambaran secara sistematis apa saja yang terjadi di lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian di lapangan terkait sistem upah kerja borongan pada bangunan rumah di kampung Sumber Sari ini menggunakan sistem upah harian, dimana pemberian upah diberikan setiap hari kerja sampai selesainya bangunan rumah dengan besaran upah yaitu tukang sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) dan anggota sebesar Rp.80.000, (delapan

puluh ribu rupiah). Namun dalam pemberian upahnya para buruh ini terkadang tidak diberikan tepat waktu sehingga bertentangan dengan syarat Ujrah yang mana upah harus diberikan secepat mungkin yang sesuai dengan hadis riwayat Ibnu Majah yang berbunyi “berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. Berbanding dengan penelitian ini, objek yang diteliti adalah pekerjaan harian dari bidang usaha bakso dengan sistem upah harian dan sama-sama ditinjau dari kajian islam.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upah (*Ujrah*)

Hubungan antara sesama manusia terutama pada muamalah terdapat yang namanya upah. Upah dalam bahasa arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti) menurut istilah adalah mengambil manfaat dari tenaga orang lain dengan memberikan upah atau imbalan sebagai bayaran atas kesepakatan kerja atau dengan ketentuan sesuai dengan akad tersebut. Dalam bahasa Indonesia diartikan sewa-menyewa atau upah-mengupah.

Ada tiga macam akad *Ijarah* yang pertama *ijarah murni* sewa biasa, barang kembali kepada pemilik setelah selesai. Lalu *ijarah Muntahiyah bi Tamlik* yaitu sewa yang diakhiri dengan pemindahan kepemilikan, dan yang terakhir *ijarah Ala al- A'mal* yang mengacu pada sewa menyewa atau pekerjaan (upah-mengupah).

Terdapat beberapa pandangan di kalangan ulama diantaranya adalah menurut Hanafiah, *Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta. Menurut Malikiyah, *Ijarah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang *mubah* untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat. Menurut Syafi'iyah, definisi *Ijarah* adalah suatu akad yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu. Menurut Hanabilah, *Ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya¹⁵

¹⁵ Ahmad Luthfi, E.” Upah (*Ujrah*) Dalam Perspektif Hukum Islam. Aktualita” *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol.13 No.II,2023 hlm. 35-46.

Pekerja adalah setiap orang yang menerima upah berdasarkan pekerjaannya dengan imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 3 UU 13/2003). Pekerja harian adalah pekerja yang melakukan pekerjaan- pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah berdasarkan pada kehadiran.¹⁶

Adapun pengertian dari upah pekerja harian adalah di dasarkan pada jumlah atau hari kerja dengan nominal bervariasi tergantung kualitas atau kuantitas kerja. Menurut Sumarsono definisi dari pemberian upah kepada pekerja harian dibagi menjadi dua yaitu harian dan borongan.¹⁷ Pemberian upah harian berdasarkan lama jam kerja pekerja, sedangkan borongan penetapan upah berdasarkan banyaknya hasil yang diperoleh tidak tergantung pada waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dalam masyarakat upah-mengupah merupakan hal yang sering dilakukan dalam menjalin kerjasama antara pemilik usaha dengan pekerja. Hal ini merupakan kegiatan yang lumrah dalam masyarakat dan mendorong terjalinnya hubungan saling menguntungkan antara pengusaha dan pekerja. Dalam kehidupan sehari-hari tidak semua orang mampu melaksanakan sendiri semua urusannya sehingga diperlukan seseorang yang bisa mewakili dalam menyelesaikan urusannya dengan diberikan upah (*ujrah*). Upah-mengupah merupakan hal yang dibahas dalam fiqh muamalah pada *ijarah* yaitu *ijarah* atas pekerjaan.

¹⁶ Rahayu, Lilik Puja. "Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso." *Justitia Jurnal Hukum* Vol. 4. No. 2 ,2020. hlm. 323

¹⁷ Destiawan, Saputra. Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada Pekerja Petik Cabai Di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu). *Disertasi Doktor*, (LAMPUNG: UIN RADEN INTAN, 2022).hlm 17.

Ijarah atas pekerjaan atau upah mengupah adalah akad untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Contohnya dalam hal membangun rumah, mengangkut barang ke tempat tertentu, memperbaiki suatu barang dengan keahlian atau dengan jasa, dan sebagainya. Orang yang melakukan pekerjaan tersebut disebut *ajir* atau tenaga kerja.

Ajir atau tenaga kerja ada dua macam :

1. *Ajir* (tenaga kerja) khusus, yaitu orang yang melakukan pekerjaan tertentu dengan masa waktu tertentu. Dalam hal ini tidak boleh bekerja dengan orang lain selain orang yang telah mempekerjakannya. Contohnya seseorang yang menjadi pembantu rumah tangga dengan orang tertentu.
2. *Ajir musytarak* (tenaga kerja), yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang , sehingga mereka bekerja sama untuk tenaga nya. Contohnya tukang jahit, notaris dan pengacara. Hukumnya adalah boleh bekerja untuk semua orang, dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain.. ia (*ajir musytarak*) tidak berhak atas upah kecuali dengan bekerja.¹⁸

B. Dasar Hukum Upah (*Ujrah*)

Dalam al-quran ditegaskan bahwa allah SWT. Memperbolehkan memberikan upah kepada orang lain yang telah berjasa menemukan barang yang hilang. Dalam hal ini akad *Ijarah* hakekatnya sama dengan *jualah* yaitu upah mendapatkan manfaat dari orang lain atas kerja yang dilakukan.

Perbedaannya antara *Ijarah* tanpa pada hubungan bersifat khusus antara penyewa dan yang disewakan. Sedangkan *jualah* pihak yang menawarkan

¹⁸ Ani Hidayati, Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Upah Mengupah Antara Pemilik Kebun Sawit Dengan Pemanen di Desa Sungai Buluh Kecamatan Singing Hilir Kabupaten Kuantan Singing, *Skripsi*, (Univ:Uin Suska Riau: 2019), hlm. 35.

pekerjaan dan yang dipekerjakan tidak memiliki hubungan dikhusus siapapun bisa mengikuti dan mendapat bonus dari hasil pekerjaan. di terangkan dalam

1. Dalil Al-Qur'an

a. Q.S Yusuf (12) : 72

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

Artinya : *penyeru-penyeru itu berkata : “kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya”.* (QS. Yusuf (12):72).

b. Q.S Az-Zukhruf (43): 32

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا
بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ
فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَى ۖ

Artinya :

Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (Q.S Az-Zukhruf (43): 32)

Penjelasan dari ayat diatas menyatakan bahwa keharusan penentuan jumlah atau besaran upah penyusuan harus didasarkan pada musyawarah yang baik antara mantan suami dan istri, dengan prinsip kerelaan hati , jika tidak tercapai kesepakatan mengenai besaran upah, mantan istri menolak menyusui, sang ayah wajib mencari wanita lain (wanita susu/ donor ASI) untuk menyusui anaknya , atau tetep membayar mantan istrinya sesuai dengan standar yang berlaku.

2. As-Sunnah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: Dari Ibnu Umar r.a berkata, Rasulullah Saw. bersabda, “*Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*”. (HR. Ibnu Majah)

3. Dalil ijma’

Pada masa sahabat ulama islam telah memperbolehkan akad *ijarah* sebelum keberadaan Asham, Ibnu Ulayah, dan lainnya. Hal itu didasarkan pada kebutuhan masyarakat terhadap manfaat yang didapat dari *ijarah* sebagai kebutuhan atas barang yang riil. Selama akad jual beli barang dibolehkan maka akad *ijarah* manfaat *ijarah* harus diperbolehkan juga. Landasan hukum (*urf*) menurut syariat memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) *Urf* itu harus termasuk *urf* yang shahih yaitu tidak bertentangan dengan nash Al-Qur’an dan Hadist.
- 2) *Urf* harus bersifat umum atau *urf* telah berlaku pada umumnya dalam artian bukan hanya dilakukan oleh beberapa orang saja. Namun

kebiasaan tersebut telah dilakukan oleh masyarakat penduduk tersebut.

3) *Urf* tidak berlaku dalam masalah ibadah mahdah.

4) *Urf* tidak menyebabkan kemafsadatan dan tidak kehilangan kemaslahatan termasuk di dalamnya tidak memberikan kesulitan.

C. Rukun dan Syarat Upah

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur – unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep islam unsur-unsur yang membentuk itu disebut rukun.¹⁹

Menurut Jumhur Ulama, rukun ijarah ada empat :

1. *Aqid*''

Aqid'' yaitu *mu''jir* orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah dan *musta''jir* orang yang di sewakan atau memberi upah (majikan) dan menyewa sesuatu (pekerja atau buruh)

Ketentuan syarat-syarat dalam berakad untuk kedua belah pihak dalam akad adalah harus cakap, yaitu keduanya berakal, dewasa, cakap dalam *tasharruf* (menguasai harta), dan saling senang, saling meridhai. Sebagaimana Allah berfirman surat An-Nisaa' (4) ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ
بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا

¹⁹ DORIZO, M. A., Tinjauan Piqih Muamalah Terhadap Pengupahan Tukang Bangunan Rumah (Studi Kasus Desa Tanjung Berulak Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar Provinsi Riau) *Doctoral dissertation*, (RIAU: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU 2024).hlm 18.

تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “ wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar) kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka diantara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya allah maha penyayang kepadamu.”

2. Shighat

Shighat yaitu *ijab* dan *qabul* antara *Mu''jir* dan *Musta''jir*, *ijab qabul* sewa- menyewa dan upah-mengupah. Misalnya “ keserahkan kepadamu warung ini untuk di kelolah selama 2 minggu dengan upah Rp. 200.000, kemudian *Mu''jir* menjawab “ aku kan mengelola warung ini dengan yang engkau ucapkan.”

Dalam Hukum Perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui: 1)ucapan, 2)utusan atau tulisan, 3)isyarat, 4)secara diam-diam, 5)dengan diam semata. Syarat yang dilakukan dalam jual beli sama saja hanya saja *ijab qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

3. Ujrah

Uang sewa atau upah yang diberikan oleh *musta'jir* kepada *mu''jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya. Dan diwajibkan kedua belah pihak mengetahui besarnya, baik dari segi sewa- menyewa maupun upah-mengupah.

4. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah- mengupah, diwajibkan atas barang dengan ketentuan berikut :

a. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga

dari orang yang bekerja yang dipergunakan untuk kegunaanya.

- b. Barang-barang yang menjadi objek sewa dan upah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja beserta kegunaanya (khususnya dalam persewaan).
- c. Manfaat dari barang-barang yang disewakan (boleh) menurut syara", bukan hal-hal yang dilarang (diharamkan).²⁰

Ada empat syarat-syarat Ijarah yaitu :

1. Syarat terjadinya akad (*Syarat In „iqad*)

Syarat terjadinya akad (*Syara In „Iqad*) berkaitan dengan *aqid*" , akad dan objek akad. Adapun syarat untuk *aqid*' adalah berakal *mumayyiz* menurut hanafiyah, dan *baligh* menurut syafi'iyah dan hanabilah. Dengan demikian, akad ijarah tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir* atau *musta''jir*) gila atau masih dibawah umur. Menurut malikiyah, *tamyiz* merupakan syarat dalam sewa-menyewa dan jual beli, sedangkan *baligh* merupakan syarat untuk kelangsungan (*nafadz*). Dengan demikian anak yang *mumayyiz* menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin walinya.²¹

2. Syarat kelangsungan akad (*nafadza*)

Untuk kelangsungan (*nafadz*) akad ijarah disyaratkan terpenuhi hak milik atau wilayah (kekuasaan). Apabila yang berakad tidak memiliki hak kepemilikan atau kekuasaan (wilayah), seperti akad yang dilakukan oleh fadhuli, maka akadnya tidak bisa dilangsungkan, dan menurut Hanafiyah dan Malikiyah statusnya *mauquf* (ditanggungkan) menunggu persetujuan di

²⁰ Ahmad Luthfi, E. Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol 13 No.2, 2023, hlm. 102-120.

²¹ *Ibid*, hlm.322.

pemilik barang. Berbeda hal nya dengan Syafi,iyah dan Hanabilah hukumnya batal, seperti halnya jual beli.

3. Syarat sah *Ijarah*

Untuk tercapainya syarat ijarah yang berkaitan dengan *aqid*“(pelaku) *mauquf* „*alaih* (objek), sewa atau upah (*ujrah*) dan akadnya sendiri. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi antara lain:

4. Persetujuan kedua belah pihak. Sama halnya dengan jual beli²².

Macam-macam Upah (*Ujrah*) diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

1. Pengambilan atas manfaat, (*ujrah al-misli*)

Disebut juga sewa menyewa. Objek akadnya adalah manfaat dari suatu pekerjaan serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa,tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka keduanya menentukan upah yang wajar atas pekerjaannya atau upah disesuaikan dengan keadaan yang wajar atas pekerjaan tersebut.Tujuan ditetapkannya tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindari adanya unsur eksploitasi terhadap transaksi-transaksi yang ada. Dengan demikian tercapainya transaksi jual beli jasa yang adil diantara kedua belah pihak.

²² *Ibid*, hlm. 322

2. Pekerjaan atas upah yang disebutkan (*Ujrah Al-musamma*)

Disebut juga upah mengupah. Objek kajiannya adalah amal atau pekerjaan seseorang yang disebut syaratnya ketika harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.²³

Apabila upah disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat ini merupakan upah yang disebutkan (*ujrah musamma*). Apabila belum disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*).

Pada awalnya upah hanya terdiri dari beberapa jenis saja, tetapi seiring dengan perkembangan fiqh terkhususnya pada bidang muamalah maka muncul jenis-jenis yang beragam, diantaranya:

1. Upah berbuat taat

Menurut mazhab Hanafi, menyewa orang untuk melaksanakan puasa, atau menunaikan haji, atau membaca al-quran ataupun untuk adzan maka hukumnya haram. karena perbuatan tersebut menimbulkan takabur apabila berlangsung, pahalanya jatuh kepada si pelaku, karena itu tidak boleh mengambil upah kepada orang lain untuk pekerjaan itu.

²³ Hasanah, N., Analisis Al-Ujrah Bagi Buruh Pikul Hasil Laut Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, Vol.6, No.1, 2020, hlm. 25.

2. Upah mengajarkan al-quran

Kesepakatan yang diambil oleh para *fuqaha* boleh mengambil upah dari pengajaran al-quran dan ilmu-ilmu syariah lainnya, karena para guru membutuhkan penunjang dalam kehidupan mereka dan kehidupan bagi orang-orang yang menjadi tanggungan mereka. Dan waktu juga dialihkan untuk kepentingan pengajaran al-quran dan ilmu-ilmu syariah tersebut. Maka dari itu diperbolehkan kepada mereka mengambil upah atas pekerjaan ini.

3. Upah sewa-menyewa tanah

Dibolehkan menyewa tanah dan disyaratkan menjelaskan kegunaan tanah yang disewa, jenis apa yang dibolehkan ditanam di tanah tersebut, kecuali jika si pemilik diizinkan ditanami apa saja yang dikehendaki. Jika syarat-syarat ini tidak terpenuhi, maka ijarahnya dinyatakan batal.

4. Upah sewa-menyewa kendaraan

Dibolehkan menyewa kendaraan baik hewan dan kendaraan lainnya, dengan syarat dijelaskan batas waktu jatuh tempo atas penyewaan kendaraan tersebut. Dijelaskan pula kegunaan untuk mengangkut barang atau untuk ditunggangi, apa yang diangkut dan siapa yang menungangi.

5. Perburuhan

Disamping sewa-menyewa barang, maka ada juga penyedia tenaga atas suatu pekerjaan yang lazim disebutkan perburuan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaga nya atas suatu pekerjaan berdasarkan kemampuan atas pekerjaannya.²⁴

²⁴ Jajuli, M. S., & Misno, A. (2024). *Fiqh Muamalah: Hukum Ekonomi dan Bisnis Syariah di Indonesia*. Penerbit A-Empat.hlm. 63-72.

D. Hak Menerima Upah

Hak pekerja adalah upah, maka kewajiban membayar upah di akhir pekerjaan. Apabila tidak ada pekerjaan lain ,maka kontrak tidak terjadi dan tidak ada syarat pembayaran dan tidak ada ketentuan untuk penangguhan, dalam hal penangguhan upah, Allah berfirman dalam surah An-Nahl (16) ayat 90:

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

Artinya:“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”

Ayat ini berkaitan dengan perjanjian kerja, dapat dikatakan Allah SWT memerintahkan (majikan) untuk berlaku adil, bijaksana dan murah hati kepada pekerjanya. Karena pekerja memiliki pengaruh yang besar untuk usaha pengusaha, maka dari itu diwajibkan kepada pengusaha untuk mensejahterkan pekerjanya, termasuk dalam penerimaan upah yang layak.

Ketentuan upah yang merupakan hak pekerja dimuat dalam perjanjian. Maka dalam melakukan perjanjian ada dua jenis yaitu, dalam bentuk tertulis serta perjanjian dalam bentuk lisan. Kesepakatan yang dilakukan secara tertulis memiliki maksud sebagai alat bukti dalam hal bila terjadi perselisihan kemudian hari. Perjanjian tertulis dapat memiliki bentuk bebas atau bentuk yang telah

ditentukan menurut peraturan perundang-undangan. Yang apabila tidak terpenuhi maka akan berakibat batalnya perjanjian.

Dengan demikian perjanjian yang memiliki bentuk tertulis pada dasarnya tidak hanya berguna sebagai alat bukti tetapi juga untuk menunjukkan terjadinya peristiwa yang dimaksud. Beda halnya dengan perjanjian secara lisan. Perjanjian secara tertulis dapat memiliki daya ikat dan kekuatan hukum diantara para pihak.²⁵ penetapan upah pekerja seharusnya sesuai dengan ketentuan ketentuan yang telah disepakati bersama termasuk dalam syariah. Banyaknya permasalahan yang terletak dalam penetapan upah menjadi salah satu sorotan seberapa besar penetapan tersebut dipergunakan. Untuk dapat membantu transformasi konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja tentu menjadi hal sulit.

Dalam ketentuan islam meilhat beberapa acuan yang sama sebagai berikut:

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi *gender*, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakan.
3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik
4. Dari sisi keadilan, pekerja yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar yang sama pula (proporsional)
5. Dalam memberikan upah, besaran minimum pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.

Ketentuan penerimaan upah yang diterima oleh pekerja memiliki beberapa ketetapan berupa upah harian, upah mingguan, upah satuan, upah

²⁵ Emmilia rusdiana,dkk,” *Implementasi Sistem Pengupahan Pekerja Dengan Perjanjian Secara Lisan di UD Abbad Jaya Sidoarjo*”, Jurnal Hukum Vol. 10 No. 4. 2023, Hlm. 208

borongan atau upah yang dibayar secara bulanan. Berikut adalah merupakan pengertian dari jenis pekerjaan yang dibayarkan kepada pekerja tersebut:

- a. Upah Harian adalah upah atau imbalan yang diterima oleh pekerja yang terutang atau dibayarkan secara harian.
- b. Upah Mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh oleh pekerja yang terutang atau dibayar secara mingguan.
- c. Upah satuan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pekerja yang terutang atau dibayar berdasarkan jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan.
- d. Upah Borongan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pekerja yang terutang atau dibayar berdasarkan penyelesaian suatu pekerjaan tertentu.²⁶

Ada beberapa sistem dalam pengupahan yang digunakan dalam mendistribusikan upah tersebut, antara lain:

1) Berdasarkan pada jam kerja

sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, perhari, perminggu, atau perbulan. dengan sistem ini kemudahan dalam pembayaran gaji lebih cenderung mudah dalam pendistribusiannya kepada para pekerja. Namun terdapat kelemahan dalam sistem ini yaitu antara karyawan yang rajin atau tidak, sehingga dorongan kerja lebih tidak ada yang timbul pada pekerja.

Penetapan upah pekerja dapat dilihat berdasarkan yang mungkin diterapkan berdasarkan jam kerja, perhitungan tersebut dapat dilakukan dengan

²⁶ SHOLIKHUL, HUDA. *TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TENTANG PELAKSANAAN UPAH BURUH PETIK SAWIT DENGAN UPAH BORONGAN (Studi Kasus di Desa Batu Nangkop Kecamatan Sungkai Tengah Kabupaten Lampung Utara)*. Diss. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG, 2021. hlm 34.

beberapa aspek yang dikemukakan oleh Bani Sadr, sebagai berikut :

- a) Menghitung pengeluaran seorang buruh bersama istri, dan anak-anaknya, menghitung minimum itu masih bekerja, dan setelah itu baru bergantung pada keahlian dan senioritas.
- b) Cara yang kedua, mencoba mendasarkan ganti rugi dengan mempertimbangkan buruh dalam hubungan dan fungsinya pada proses produksi, jadi bagaimana dia ikut memberikan sumbangan terhadap produksi tersebut.²⁷

Menghitung penentuan upah berdasarkan jam kerja serta aspek kuantitas dan kualitas sangat diperlukan sehingga segala itu ditentukan oleh pekerja. Maka perlu memperhatikan beberapa hal terkait tenaga kerja antara lain seperti berikut:

2) Seleksi Tenaga Kerja

Kriteria pemilihan tenaga kerja menurut islam adalah sebagai berikut:

a) Keahlian

Keahlian seorang tenaga kerja sangat bergantung dengan latar belakang pendidikan dan juga pelatihan yang didapat. Perkembangan dalam masyarakat industri maju maupun skala rumahan, keterampilan tenaga kerja sangat penting dengan peningkatan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh pengusaha maupun industri yang bersangkutan.

Tenaga kerja dalam hal penentuan upahnya harus diperhatikan sesuai dengan nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan

²⁷ Zulkarnain, Iskandar. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kajian di Percetakan Darul Ulum Banda Aceh)*. Diss. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2024. Hlm 34

antara orang yang telaten dibandingkan orang yang kurang mahir ataupun masih belajar. Karena menyamakan dua orang yang berbeda adalah kezaliman, sebagai pembeda antara dua orang yang sama adalah suatu kezaliman pula²⁸

b) Kesehatan Moral Dan Fisik

Kesehatan moral dan fisik diabadikan dalam al-quran yang di kisahkan oleh Nabi Syu'aib dalam kapasitasnya sebagai *musta'jir* dan Nabi Musa sebagai *ajir* yang di abadikan dalam surah Al-Qashah (28): 26. Mengenai ayat ini "bahwa kekuatan" dan kejujuran sebagai kekuatan moral merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja. Sifat tersebut dimiliki oleh Nabi Musa dan oleh sebab hal itu beliau dicontohkan sebagai pekerja. Bagi tenaga kerja kejujuran merupakan hal yang sepele namun mempunyai dampak yang luar biasa dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini perlu harus mendapat perhatian adalah aspek akal dan pikiran. Akal yang jernih dan pikiran yang cerdas, pertama diperlukan untuk memahami nilai-nilai normatif etika kerja, dan berguna untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kriteria manusia yang berkarakteristik adalah yang mempunyai akal yang cerdas, berilmu pengetahuan, beriman dan beramal saleh.

c) Berdasarkan Etos Kerja

²⁸ Rijanto, Raden. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak): Manajemen sumberdaya manusia." *Jurnal Ekonomedia* Vol.9.No.1 ,2020, hlm. 1-18.

Dalam Islam orang-orang beriman harus mempunyai fisik yang kuat dalam bekerja karena itu Allah SWT menjanjikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik. Ayat lain juga menyinggung terkait dengan masalah tersebut lebih-lebih setiap muslim agar menginvestasikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk melakukan amalan saleh. Amal yang produktif dan sangat merugikan orang-orang yang menyia-kan waktu, yang malas dan berpangku tangan. Dan juga orang-orang yang bekerja tapi tidak menghasilkan manfaat.

d) Berdasarkan bonus

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik serta memiliki pencapaian yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

E. Berakhirnya Akad *Ijarah*

Akad *ijarah* dapat berakhir karena alasan berikut :

1. Menurut mazhab, akad berakhir bila salah satu pihak meninggal dunia jika salah satu pihak meninggal dunia maka tidak dapat diwariskan kemaslahatannya. Berbeda dengan jumhur ulama, akad berakhir atau batal karena kemaslahatannya dapat diwariskan.
2. *Iqalah*, pembatalan oleh kedua belah pihak.
3. Rusaknya barang yang disewakan.
4. Habis masa waktu yang telah disepakati²⁹

²⁹ Nurseha lilis, Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Banguna Harian Di Desa Kepenuhan Baru Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu Riau, *Skripsi*, (Univ:Uin Suska Riau: 2022), hlm. 26.

F. Konsep Upah Dalam Islam

Prinsip *ujrah* dalam muamalah menggunakan konsep keadilan dan kejelasan artinya upah harus jelas, adil dan setara dengan pekerjaan yang dilakukan. Upah mengupah di berikan kebebasan atas regulasinya yang dibuat oleh pemerintah.

Dalam islam konsep upah tidak menetapkan batasan nominal upah minimum dan maksimum dalam al quran dan hadis. Namun islam lebih menekankan prinsip-prinsipnya yaitu:

- a. Keadilan dan kelayakan artinya upah yang diterima harus adil dan layak dengan maksud mampu memenuhi kebutuhan hidup dasar pekerja dan keluarganya.
- b. Kesepakatan yang jelas artinya besaran upah harus disebutkan dan disepakati dengan jelas oleh kedua belah pihak
- c. Upah harus sepadan dengan pekerjaan , kontribusi, dan prestasi
- d. Tidak ada kezhaliman artinya pemberi kerja dilarang menunda, mengurangi atau tidak memberi upah yang telah disepakati

G. Mekanisme perekrutan pekerja

Proses perekrutan pekerja dalam perspektif islam menekankan keteraturan dan kehati-hatian serta kualitas juga kompetensi calon terpilih. Langkah yang diambil untuk mekanisme ini yaitu penjabaran tugas dan tanggung jawab secara jelas. Ini merupakan dasar moral penting dalam pelaksanaannya.

Dalam melakukan perekrutan sebaiknya memiliki kriteria dalam kualifikasi, ilmu, keterampilan, kejujuran (amanah), dan adil dalam bekerja. Al-quran menggambarkan bahwa individu terbaik adalah yang kuat dan dapat

dipercaya. Calon yang memiliki integritas moral, kemampuan teknis, serta memenuhi syarat spritual menjadi pilihan yang baik untuk direkrut sebagai pekerja.

Rekrutmen bukan hanya sekedar proses administrasi, melainkan langkah awal menuju kinerja organisasi yang baik dan berkualitas. Tahap ini meliputi

1. Identifikasi pekerjaan
2. Sumber rekrutmen
3. Metode seleksi
4. Wawancara

Dalam ketentuan tersebut mengacu kepada penawaran kerja, semuanya disusun berdasarkan prinsip-prinsip islam seperti mengedepankan keimanan (takwa) dan moralitas tinggi sehingga kualifikasi atas perekrutan pekerja dapat berjalan sebagaimana tujuan yang ingin dicapai.³⁰

³⁰ Wibowo, Agus. "Etika profesi hukum." *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik* (2024): 1-149.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku dengan menggunakan data primer bersumber dari data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau pihak pertama.³¹ Di dalam terdapat upaya-upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis, dan menginterpretasikan tentang bagaimana penerimaan upah pekerja harian dalam tinjauan hukum fiqh muamalah pada UMKM Mandiri Bakso Goyang Lidah yang berlokasi di Kota Padangsidimpuan. Adapun waktu yang digunakan peneliti pada bulan oktober 2024 sampai juli 2025.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada penelitian yang digunakan untuk mengetahui secara jelas bagaimana masalah pembayaran upah pekerja dengan sistem perjanjian yang ada pada UMKM Mandiri Bakso Goyang Lidah di Padangsidimpuan. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data dari kata-kata tertulis atau perilaku yang diamati dari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kualitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

³¹ WAHIDMURNI, Wahidmurni. *Pemaparan metode penelitian kualitatif*. 2017.hlm 9

ditetapkan.

C. Sumber Data

Sumber data utama atau primer dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dari pihak pemilik usaha dan para pekerja dalam menjalankan usahanya dan pihak-pihak yang mempunyai kaitan dengan masalah ini. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait dengan pihak terkait. Selebihnya adalah data tambahan dokumen lain-lain. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang terkait dengan masalah penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian sebab tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Dalam penelitian ini, teknik penelitian data yang dilakukan adalah :

1. Observasi

Observasi adalah salah satu alat pengumpulan data yang digunakan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terkait dengan praktik-praktik yang terjadi, dengan observasi maka diharapkan data akan menjadi kuat, realistis atau lengkap dan jelas. Dalam melakukan penelitian karena peneliti melakukan peninjauan langsung atau melihat situasi bagaimana sistematis terhadap objek yang diteliti. Observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu metode komunikasi yang digunakan dalam penelitian sosial dimana satu individu ataupun sekelompok orang yang mengajukan pertanyaan kepada orang lain untuk memperoleh informasi, pemahaman, ataupun pandangan terhadap suatu topik tertentu.

Tabel I . 1

Daftar informasi yang diwawancarai peneliti

No	Nama	Status
1	Abid Al Amin	Pemilik Usaha
2	Fadil Husni	Karyawan
3	Rian	Karyawan
4	Rahmad	Karyawan
5	M. Budi Rhido	Karyawan

Sumber Data :Wawancara dengan pemilik dan pekerja

E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif diperlukan keabsahan data. Adapun teknik pengecekan keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a.Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.³²

Triangulasi yang dilakukan oleh peneliti adalah membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.

³² Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitataif*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2018), hlm.330.

b. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber artinya membandingkan dengan cara mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang telah diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan antara apa yang dikatakan secara umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen. Triangulasi sumber yang peneliti dilakukan adalah dengan cara melakukan pengecekan data yang telah diperoleh melalui sumber, seperti pemilik usaha dan juga para pekerja yang memberikan tanggapannya mengenai Praktek pembayaran upah pekerja harian dengan sisitem perjanjian yang berada di Bakso Goyang Lidah di Padangsidimpuan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu analisis yang sifatnya menjelaskan atau menggambarkan tentang peraturan-peraturan yang berlaku dan analisis data yang didasarkan pada pemahaman dan pengolahan data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, kepustakaan, dan dokumentasi.

Seluruh data diolah dan diproses supaya tercapai kesimpulan. Mengingat data yang sifatnya sangat beragam, maka yang dipakai adalah teknik analisis data kualitatif dimana sebuah bahan, keterangan, dan fakta-fakta tidak dapat diukur dan dihitung secara sistematis, karena berwujud verbal (kalimat dan kata). Analisis data kualitatif dapat dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperoleh dan selanjutnya dianalisis.

Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan

pengumpulan data. Tiga komponen utama analisis data kualitatif adalah:

1. Reduksi Data.
2. Sajian Data.
3. Penarikan kesimpulan atau Verifikasi.

Tiga komponen tersebut terlibat dalam proses yang berkaitan serta menentukan hasil akhir analisis. Reduksi data adalah suatu komponen proses seleksi, pemfokusan, dan penyederhanaan. Proses ini berlangsung terus menerus sepanjang pelaksanaan penelitian.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap skripsi ini, peneliti menjabarkannya ke dalam beberapa bab, sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Kajian yang memuat Latar Belakang, Rumusan Masalah, Fokus Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Istilah, Kajian Terdahulu, dan Metode Penelitian.

Bab II Landasan Teori

Dalam Bab ini membahas tentang teori dan referensi yang menjadikan landasan untuk mendukung penelitian ini, terfokus pada Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap pembayaran upah pekerja harian dengan sistem perjanjian (studi kasus terhadap usaha mikro kecil dan menengah mandiri bakso goyang lidah di kota padangsidiempuan)

Bab III metodologi penelitian

Bab III berisi kajian tentang jenis penelitian, alamat penelitian, pendekatan

penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data.

Bab IV pembahasan dan hasil penelitian

Bab ini merupakan bab yang akan membahas dan menerangkan dari berbagai hasil penelitian ini baik secara praktis dan teoritis, apa studi yang diteliti.

Bab V penutup

Bab ini bab penutup yang isi kajiannya memuat tentang kesimpulan dari penelitian yang dipaparkan diatas dan kesimpulan yang memuat jawaban dari rumusan masalah dan memberikan saran sebagai masukan agar bermanfaat untuk penulis maupun pembaca.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Dan Pembahasan

1. Profil Usaha

Bakso Goyang Lidah didirikan pada tahun 1999 sebagai usaha kuliner skala rumahan yang diturunkan oleh orangtua dari pak Abid Al-Amin beralamat di Jl. Sudirman No. 454d Sadabuan, Padangsidempuan Utara, Kota Padangsidempuan. Perkembangan usaha mikro tersebut memperkenalkan bakso khas Nusantara di kalangan masyarakat kota. Pengolahan bakso yang mengedepankan kualitas dan cita rasa khas hingga berkomitmen menggunakan bahan baku segar dengan daging sapi pilihan, bumbu rempah alami, serta proses produksi higienis, tanpa bahan pengawet.

Usaha ini juga menerapkan SOP (*Standard operating procedure*) di setiap tahapnya, mulai dari pemilihan bahan baku, penggilingan daging, pemasakan kuah kaldu, hingga penyajian, dengan pengawasan mutu setiap hari untuk menjaga konsistensi rasa dan kualitas. Berlokasi strategis di pinggir jalan ramai berdampingan tepat dengan terminal halte di Padangsidempuan, UMKM ini mengandalkan mobilitas dan juga memanfaatkan keunggulan promosi dari mulut ke mulut serta media sosial lokal. Target pasarnya mulai dari pelajar, mahasiswa, karyawan kantor, dan juga keluarga yang rentan dengan harga terjangkau mulai dari kisaran Rp. 15.000 hingga Rp.30.000 per porsi.

Model usaha yang bersifat *hybrid* menempati tempat makan sederhana untuk *dine-in* dan melayani *take away* serta layanan *delivery* via aplikasi lokal. Selain itu warung ini juga menambahkan menu pendamping disamping dari menu aneka baksonya seperti nasi goreng bakso, ayam penyet, pecel lele, bihun goreng, mie tek-tek, ifu mie, mie rebus, indomie goreng, indomie rebus dan juga aneka jus.

Strategi yang dilakukan oleh pemilik warung juga untuk memberi nilai tambah berupa paket hemat, seperti pesanan menu berupa bakso, mie ayam, pecel lele, nasi goreng mendapat teh manis dingin gratis dengan harga Rp.15.000 kombinasi tersebut efektif meningkatkan transaksi rata-rata per pelanggan sekitar Rp. 20.000-Rp. 30.000 per pembelian.

2. Mekanisme Perekrutan Pekerja

Pemilik usaha Bakso Goyang Lidah Melakukan perekrutan pekerja dengan mendatangkan tenaga kerja dari Pulau Jawa. Para pekerja biasanya masih ada hubungan kekeluargaan dengan pemilik usaha tersebut seperti anak tetangga, maupun keponakan yang tidak jauh dari ikatan kekeluargaan antar pengusaha dan kekerabatan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha Bapak Abid Al-amin mengatakan : “Dulu awal-awal mulai usaha ini kami langsung mendatangkan pekerjanya dari jawa. Tapi, akhir-akhir ini kami juga menghitung biaya transportasi dan biaya lainnya yang gak sesuai lah dengan keuangan kami. Banyak diruginya lah dek Yaa pada akhirnya kami merekrut pekerjanya orang-orang sini di sekitar tempat kami berusaha. Hitung-hitung juga sekalian bisa memperdayakan masyarakat dek”³³

³³ Wawancara Dengan Bapak Abid Al-Amin Selaku Pemilik Usaha Bakso Goyang Lidah Pada Tanggal 6 Juli 2025

Seiring dengan berjalannya waktu sistem perekrutan tersebut kurang efektif yang dirasakan oleh pemilik usaha sehingga adanya beberapa pekerja yang memilih pulang kembali ke Jawa dengan alasan tidak tahan bekerja sedangkan pekerja tersebut baru bekerja sekitar 2 sampai 3 bulanan. Dengan pengeluaran ongkos keberangkatan dan kepulangan yang masih ditanggung oleh pemilik usaha menjadi pertimbangan untuk meminimalisir resiko dalam perekrutan pekerja usaha tersebut.

Dalam beberapa dekade terakhir pemilik usaha melakukan perekrutan tenaga kerja menggunakan sebagian tenaga kerja yang berdomisili di tempat tersebut. Adapun pekerja yang direkrut biasanya melakukan *training* beberapa bulan dengan sistem upah per harinya sekitar Rp.15.000 - Rp.20.000,- sama seperti pekerja harian sehingga dapat dikalkulasikan besaran gaji yang diterima oleh pekerja tersebut berkisar sebesar Rp.700.000,- sampai Rp.900.000,- per bulannya. Dengan tambahan biaya lain seperti makan, sabu, sampo dan kebutuhan lainnya dan juga uang rokok yang diberikan oleh pengusaha tersebut. Dan adanya biaya tambahan itu pemilik usaha memberi gaji karyawannya per bulan sebesar Rp.2.400.000 – Rp. 2.900.000,-.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Abid Al-amin selaku pemilik usaha mengatakan: “Upahnya sih kita kasih sesuai dengan UMR ya. Kadang naik kadang turun tapi lebih tepatnya kita bisa gaji karyawan itu di Rp.1.800.000 itu beda lagi ya sama uang rokoknya, dan kebutuhan lain jadi kita bisa kasih Rp.500.000 – Rp.700.000,-an per orangnya.”³⁴

Beda halnya dengan pekerja yang dapat dikatakan sudah mahir dalam bekerja. Pekerjaannya juga sudah ke tahap pengolahan bakso dan cara-cara

³⁴ Wawancara Dengan Bapak Abid Al-Amin Selaku Pemilik Usaha Bakso Goyang Lidah Pada Tanggal 6 Juli 2025

mempersiapkan dari bahan baku sampai dengan penyajian bakso kepada pelanggannya. Untuk besaran gaji yang diterima oleh pekerja tersebut Rp.80.000 sampai Rp.90.000,- per harinya. Dengan begitu Usaha Bakso Goyang Lidah telah memberdayakan karyawan 2-4 orang saat ini.

Mekanisme perekrutan pekerja di Bakso Goyang Lidah yang mengandalkan hubungan kekeluargaan dan sistem *training* dengan upah harian dapat ditinjau dari prespektif mekanisme perekrutan pekerja dalam islam yang menekankan pada kriteria kualifikasi, ilmu, keterampilan, kejujuran (amanah), dan keadilan. Meskipun hubungan kekeluargaan dapat menumbuhkan amanah, ketiadaan proses identifikasi pekerjaan, sumber rekrutmen yang terstruktur, dan metode seleksi formal dapat berpotensi tidak optimal dalam memastikan kompetensi sesuai standar islam.

B. Praktik Pembayaran Upah

1. Sistem perjanjian (lisan/tulisan)

Sistem yang dilakukan dalam melakukan perekrutan pekerja oleh pemilik usaha Bakso Goyang Lidah masih menggunakan perekrutan berdasarkan kekeluargaan. Dengan begitu hal-hal yang timbul di kemudian hari lebih mudah meminimalisir terjadinya konflik serta dengan maksud menjadikan keluarga sebagai wadah untuk memperkuat silaturahmi.

Terkadang hubungan kekeluargaan yang menjadi landasan utama oleh perekrutan tersebut terjadi karena ingin bermaksud membantu keluarga. Dalam pekerjaan, perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha masih menggunakan sistem perjanjian secara lisan. Kesepakatan pekerja dan

pengusaha hanya dilakukan atas dasar suka sama suka. Oleh sebab itu timbulnya konflik di kemudian hari dapat membuat perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat berakibat fatal baik dari si pengusaha atas usahanya maupun dari pekerja yang membuat hubungan kekeluargaan mereka menjadi kurang harmonis.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Bakso Goyang Lidah Fadil Husni Mengatakan: “Ya gimana lagi namanya juga kerja bang ,untung bisa kerja sama abang itu (pak Abid) janjinya sih kita digaji harian. Beda lagi sama abg itu yang udah bisa di bilang jagolah.itu gajinya bulanan. Kalo kerja yang kadang ada pahitnya kadang ada manisnya bang. jalani ajalah dulu bang” .³⁵

Dalam perjanjian tersebut jelas dikatakan bahwa upah mereka diberikan dengan jangka waktu bulan. Tetapi berbeda dengan yang sistem perjanjian kerja berdasarkan harian . pekerja ini melakukan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan awal yaitu melayani pembeli serta membereskan meja pelanggan. Ketentuan tersebut telah disepakati oleh pekerja tersebut sebelum bekerja. dan penerimaan gajinya pun dibedakan dengan gaji pekerja tetapnya.

Dengan perjanjian lisan yang dilakukan oleh kedua belah pihak cenderung lebih berisiko. Tetapi hal tersebut dapat diminimalisir dengan adanya kesadaran oleh pekerja dengan melakukan pekerjaannya dengan ikhlas. Sehingga terasa lebih lapang dada terhadap keputusan yang dibuat, serta pengusaha juga memenuhi kebutuhan para pekerjanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

Sistem perjanjian kerja secara lisan yang diterapkan di Bakso Goyang Lidah beresiko menimbulkan konflik karena kurangnya kekuatan pembuktian,

³⁵ Wawancara Dengan Pekerja Harian Bakso Goyang Lidah Fadil Husni Pada 8 Juli 2025

dalam perjanjian tertulis berfungsi sebagai alat bukti jika terjadi perselisihan. Meskipun fiqh muamalah menerima *shigat* secara lisan, pentingnya kejelasan (termasuk waktu dan *ujrah* yang ditetapkan) tetap menjadi syarat sah akad. Ketergantungan pada suka sama suka dalam perjanjian lisan ini tanpa dokumen tertulis yang eksplisit dapat mengikis prinsip *taradhi* (saling ridha) di kemudian hari.

2. Variable penentuan upah (jam kerja)

Dalam pengupahan sistem serta tatacara untuk menyalurkan upah pada karyawan umum digunakan beberapa mekanisme yang sesuai dengan penetapan upah karyawan. Ini merupakan komponen penting yang dibutuhkan pekerja yang diberikan oleh pengusaha dalam memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing untuk sehari-harinya.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha Bapak Abid Al-amin mengatakan: "Kita kasih upah sesuai dengan kerjanya. Kadang memang kalau lagi rame kita bisa buka sampai jam 11 malam . itu tergantung sih liat-liat yang beli itu deh kadang lagi rame-rame biasanya hari libur atau hari-hari besar. Kayak lebaran atau lagi libur besar".³⁶

Dalam perjanjian kerja yang dilakukan pengusaha di Bakso Goyang Lidah belum memenuhi kewajiban yang sesuai dengan perjanjian, perjanjian yang disepakati dari upah pekerja harian yang seharusnya dibayarkan sesuai dengan perjanjian awal dan juga beban kerja pekerjanya masih tidak sesuai dengan upah yang diterima.

Adanya tambahan pekerjaan yang diterima oleh pekerja telah melanggar perjanjian tersebut karena adanya pembeli yang membeli di luar

³⁶ Wawancara Dengan Bapak Abid Al-Amin Selaku Pemilik Usaha Bakso Goyang Lidah Pada Tanggal 6 Juli 2025

dari jam kesepakatan pekerjaannya. terlebih hal tersebut seharusnya diberitahu oleh pemilik usaha karena peningkatan dan juga penambahan waktu kerja .hal tersebut jelas merugikan pekerja di samping upah yang diterimanya tetap pada kesepakatan awal mereka.

Bekerja dalam islam tentu bukan hal yang bersifat duniawi saja tetapi lebih dari itu , bekerja adalah untuk beribadah. Bekerja akan menghasilkan materi bernilai hasil yang diterima. Dengan hasil tersebut memungkinkan untuk makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah bahkan dapat memenuhi kebutuhan nafkah untuk keluarga serta menjalankan ibadah-ibadah lainnya.

Etos kerja yang baik akan menghasilkan jumlah hasil produksi yang meningkat dan pencapaian target yang sesuai. Sehingga sistem pengupahan menurut hasil atau pencapaian target dapat meningkat dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapatkan upah yang tinggi dan demikian sebaliknya.

Pihak yang mempekerjakan (majikan/perusahaan) harus melakukan pemberian upah standar kepada pekerja/buruh dan menambah upahnya seiring dengan pertambahan usia dan perkembangan pengalaman. Semua hal itu merupakan tindakan yang baik yang dapat menutupi kebutuhan dirinya dan juga keluarganya.

Adanya tambahan pekerjaan di luar *job desk* yang disepakati tanpa pemberitahuan atau persetujuan awal merupakan pelanggaran terhadap rukun *ijrah* terkait kejelasan objek pekerjaan (ma'lum) dijelaskan bahwa upah harus proposional dengan pekerjaan dan dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja

juga tidak terepenuhi jika beban kerja bertambah namun upah tetap sama.

3. Pola pembayaran (harian/mingguan)

Dalam pelaksanaan pembayaran upah yang dilakukan dalam usaha Bakso Goyang Lidah ini, pola pembayaran yang dilakukan pengusahanya memiliki pola yang berbeda. Untuk pekerja yang sudah mahir atau dapat dikatakan pekerja tetap menerima upah bulanan sedangkan untuk pekerja hariannya atau masih dalam tahap belajar menggunakan pola penerimaan upah secara harian.

Ketentuan tersebut telah benar sesuai dengan perjanjian mereka tetapi, dalam pola yang diterima oleh pekerja harian berbeda terkadang upah yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian awal mereka. Perjanjian awal yang mereka sepakati (pekerja harian) mereka menerima upah sebesar Rp.70.000 sampai Rp.90.000 dalam sehari kerja. kenyataanya pekerja terkadang menerima upah dari yang dijanjikan dengan alasan orderan yang diterima oleh usaha bakso tersebut tidak memenuhi target harian. Ketentuan tersebut jelas tidak sesuai dengan perjanjian dan berakibat merugikan pekerja harian tersebut.

Berdasarkan Wawancara dengan karyawan Bakso Goyang lidah mengatakan: "Gaji kami kalo waktu mau kerja janjinya Rp.70.000 bang. Tapi memang itu cuma perjanjian lisan aja . ya klo kerja sama orang apa lagi kalau jualan gini kadang rame kami dapat sesuai dengan perjanjian awal . kadang kalau lagi sepi ya bisa dapat Rp.60.000 kadang juga mau Rp.50.000 aja bang".³⁷

Praktek pemotongan upah harian (Rp.70.000-Rp.90.000) yang diterima pekerja dibawah jumlah yang dijanjikan kerana alasan orderan tidak memenuhi target harian secar langsung bertetangan dengan prinsip *ujrah* dalam fiqh

³⁷ Wawancaara Dengan Pekerja Harian UMKM Bakso Goyang Lidah Rahmad Pada 8 Juli 2025

muamalah. Pemotongan sepihak ini menciptakan ketidakpastian (*ghara*) dan kezhaliman (*dzalim*), melanggar larangan menzalimi pekerja seperti ditegaskan dalam QS.Al-Baqarah:279 dan QS. Al- Jaatsiyah:22.

C. Tinjauan Fiqh Muamalah

1. Kesesuain dengan rukun *ijarah*

a. kesepakatan upah atau *ujrah*

Dalam hukum islam, upah yang diberikan kepada pekerja harus memiliki unsur kelayakan, keadilan, dan kebajikan selain itu dalam akad antara majikan dan pekerja harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam syariat islam seperti batasan upah, baik berupa besarnya upah yang diberikan serta harus tepat waktu pemberian upah kepada pekerja. Termasuk yang lazim adalah menunda-nunda pemenuhan hak pekerja dengan cara menahan atau menunda-nunda upahnya tanpa alasan yang nyata dan dibenarkan. Rasulullah menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah pemberian sesegera mungkin karena upah merupakan hak pekerja yang harus segera dipenuhi³⁸

Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha Bapak Abid Al-Amin mengatakan: “Bukanya kita potong ya. kewajibannya kita penuhi . kan dalam islam udah di bilang kasihlah upah sebelum keringatnya kering. Kita juga harus saling menjagalah. Semua sih udah sesuai menurut abang ya”.³⁹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa karyawan UMKM tersebut menerima upah per harinya tetapi pada saat tertentu seperti

³⁸ Hidayatun, dkk, Analisis Konsep Islam Tradisi Upah Buruh Tani. *Jurnal Hukum Islam Ekonomi dan Bisnis*. 2019.hlm. 5.

³⁹ Wawancara Dengan Bapak Abid Al-Amin Selaku Pemilik Usaha Bakso Goyang Lidah Pada Tanggal 6 Juli 2025

turunnya penjualan pada hari itu pengusaha tersebut hanya memberikan upah yang tidak disepakati di awal atau memotong sepihak dengan alasan penjualan mengalami penurunan.

Selain membuat kesepakatan pengusaha tersebut haruslah memberikan upah yang pantas dan layak serta dapat mencangkup kebutuhan sehari-hari. Penundaan atas upah pekerja tersebut dibolehkan dalam islam jika ada sebab yang jelas mengapa adanya keterlambatan pembayaran upah tersebut serta adanya kerelaan dari pihak pekerja atas penundaan tersebut.

Dalam kesesuaian dengan rukun *ijarah* hal ini *akid* (pemilik usaha dan pekerja) di UMKM Bakso Goyang Lidah memenuhi syarat berakal dan dewasa, prinsip saling senang dan meridhai yang terdapat dalam QS. An-Nisa:29 tercederai dengan adanya pemotongan upah sepihak dan ketidakjelasan tambahan pekerjaan. Lalu pada *shighat* (ijab qabul) dalam perjanjian lisan yang dominan di UMKM kurang memenuhi aspek kejelasan *shighat* terutama terkait batasan waktu dan pekerjaan yang spesifik. Hal ini berpotensi menimbulkan *gharar* (ketidakpastian) dan perselisihan di kemudian hari. Serta *ujrah* (upah) yang dipotong oleh pemilik usaha karena orderan sepi atau keterlambatan pekerja secara jelas bertentangan dengan rukun *ujrah* yang mensyaratkan upah harus diketahui dan di tentukan jumlahnya di awal akad. Ini merupakan tindakan dzalim dan menciptakan *gharar* karena tidak adanya kesepakatan awal mengenai mekanisme pemotongan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pembayaran upah

dengan sistem harian bertentangan dengan hukum fiqh muamalah maupun hukum islam pada umumnya. Hal ini dikarenakan praktik pengupahan di UMKM Bakso Goyang Lidah masih menggunakan sistem adat kebiasaan atau dengan jumlah upah pekerja harian pada umumnya di daerah tersebut. Sehingga landasan hukum yang dalam pemberian upah tersebut tidak sesuai dengan syariat.

Dari beberapa syarat landasan hukum *urf* diatas menunjukkan bahwa praktik pengupahan yang dilakukan di Bakso Goyang Lidah tidak sesuai dengan syariat karena unsur-unsurnya yang masih bertentangan dengan Al-Quran dan Hadist yang menyebabkan adanya kerugian bagi salah satu pihak. Islam tidak membatasi dalam hal pemberian upah dalam hal tertentu hal yang diperhatikan dalam pelaksanaannya adalah kedua belah pihak sepakat dan sama-sama menguntungkan kedua belah pihak dan tidak adanya salah satu pihak yang dirugikan yang dapat menimbulkan perselisihan.

Pengupahan yang dilakukan di UMKM Bakso Goyang Lidah masih menggunakan sistem kekeluargaan dan juga berdasarkan sistem upah harian pada umumnya di daerah Kota Padangsidempuan yang ternyata tidak sesuai dengan ketentuan Fiqih Muamalah. Hal ini berupa adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pemilik usaha tersebut membuat keputusan sepihak sehingga akad *ijarah* baik rukun dan syaratnya belum terpenuhi.

Berdasarkan penelitian ini hal yang merupakan ketentuan dalam pelaksanaan pemberian upah belum sesuai dengan ketentuan syariat menurut praktik upah dalam Fiqih Muamalah. Karena adanya unsur

ketidakpastian dan perbuatan yang merugikan pekerja harian tersebut.

b. Kejelasan Job desk (ma'dum)

Secara umum pengusaha terlebih dahulu menginformasikan bagaimana tatacara kerja dengan sistematis kepada pekerja dalam menjalankan usahanya. Tentu juga tata kerja dalam sistem kerja ini akan bermanfaat untuk melindungi pengusaha dan pekerja jika timbul perselisihan dikemudian hari. Adanya ketidakjelasan *job desk* atau pekerjaan yang *ma'dum* (tidak diketahui spesifiknya) di UMKM Bakso Goyang Lidah, terutama terkait tambahan pekerjaan di luar kesepakatan , secara fundamental melanggar rukun *ijarah* yang mensyaratkan kejelasan objek akad. Hal ini memicu *gharar* dan berpotensi merugikan kedua belah pihak kerana kurangnya batasan yang pasti mengenai hak dan kewajiban pekerja.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha Bapak Abid Al-Amin mengatakan:”kita ajari membuat bakso kalau yang udah bisa kita bisa jadikan pekerja tetap kita . kan kadang orang Cuma tahan 2 sampek 3 bulan aja . makannya kita bikin sistem kontrak ibaratnya untuk bantu-bantu kalau lagi hari-hari besar.itupun kalau kita kekurangan pekerja”.⁴⁰

Dalam pelaksanaan kerja tersebut maka pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan juga kesepakatan yang dilakukan oleh pengusaha tentunya harus dengan kesepakatan yang telah disepakati oleh pekerja dan juga pengusaha. Maka, kita dapat melihat apa saja isi perjanjian yang dilakukan oleh kedua belah pihak diantaranya adalah upah yang diberikan, jenis

⁴⁰ Wawancara Dengan Bapak Abid Al-Amin Selaku Pemilik Usaha UMKM Mandiri Bakso Goyang Lidah Pada Tanggal 6 Juli 2025

pekerjaan seperti menggiling bakso, mencampur bumbu, memasak, dan juga melayani pelanggan. Tetapi dalam beberapa hal terkadang pekerjaan dilakukan diluar dari *job desk* ketika warung sepi pekerja yang tugasnya melayani pelanggan juga ikut dalam mengolah bakso di warung tersebut. Tambahan pekerjaan yang diminta oleh pengusaha tersebut memang diluar dari kesepakatan tetapi hal tersebut dapat dijelaskan di awal agar tidak terjadi kesalah pahaman.

2. Potensi Masalah

a. Ketidakjelasan Waktu pembayaran

Penentuan upah tidak hanya dapat dinilai dari satu sisi pekerjaan, namun pekerja harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh pekerja maka wajar apabila konsekuensi atau ganti rugi yang diberikan diterima atas kelalaiannya tersebut. Tapi dalam hal ini kita harus melihat terlebih dahulu apakah pelaksanaan konsep upah pekerja harian tersebut telah sejalan dengan konsep fiqh muamalah.

Ketentuan yang dimaksud yaitu para pihak yang menyelenggarakan akad harus berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Sesuatu yang diadakan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan begitu subjek yang diserahkan terimakan dapat diambil manfaatnya melalui transaksi tersebut. Pemberian upah seharusnya berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang maupun jasa yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.

Dalam Fiqih Muamalah menyatakan bahwa, “hukum asal suatu transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad hasilnya adalah didasarkan kepada keridhaan kedua belah pihak.⁴¹ Jika ada salah satu pihak yang dirugikan maka akad itu batal. Jika ditinjau dari akad *ijarah* upah dapat dikatakan adil jika dapat memenuhi kebutuhan pekerja yang berhubungan dengan sandang, pangan dan papan. Berdasarkan hadist Rasulullah SAW bersabda, “*berikanlah upah pekerja ssebelum kering keruingatnya.*” (HR. Ibnu Majah)

Praktik pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha pada awalnya berjalan dengan ketentuan perjanjian. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pekerja kadang mendapat potongan upah dari ketentuan yang telah disepakati tanpa adanya pemberitahuan oleh pemilik usaha. Hal ini jelas merugikan pekerja dan juga hak-hak yang seharusnya diperoleh.

Dalam Al-Quran allah berfirman :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ
مُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.”(Q.S: Asy-Syu’ara:183)

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa hak-hak dalam upah bermakna janganlah mempekerjakan seseorang dari upah yang biasa

⁴¹ Dina Mardina, dkk. “Implementasi Akad Ijarah Pada Pekerja Konveksi Ditinjau dari Pandangan Fiqih Muamalah”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 . No.2 juli 2022 hlm.20

diberikan. Upah layak adalah upah yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan penerimanya untuk kebutuhan sehari-hari. Mengenai penerapan yang dilakukan oleh pemerintah maka dari itu menerapkan upah minimum regional (UMR) atau upah minimum pekerja (UMP). Setiap daerah mempunyai besaran upah masing-masing yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja. Dengan adanya penerapan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah maka untuk mempertimbangkan upah harus sesuai dengan kebutuhan para buruh atau pekerja.

b. Absenya Sanksi Keterlambatan Upah

Dalam menjalankan usaha jalinan komunikasi dan juga kesempatan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerjanya haruslah jelas terlebih dahulu. Dalam praktik ketenagakerjaan, keterlambatan pemberian upah dan pemotongan gaji tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu itu merupakan pelanggaran terhadap nilai normatif pada pekerja.

Dalam kamus bahasa Indonesia upah adalah uang dan sebagiannya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu. Sedangkan upah menurut undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau aturan undang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan. Namun dalam prakteknya, masih banyak pengusaha yang menunda pembayaran dengan alasan keuangan, tanpa terlebih dahulu memberitahukan kepada

pekerja yang mungkin lebih menghargai usahanya atau sesuatu hal yang diluar dari kontrol kesepakatan tersebut dan untuk mencapai kesepakatan bersama.

D. Solusi Syariah

1. Rekomendasi Tertulis

Seiring dengan persoalan upah menjadi sumber konflik antar pekerja dan pemberi kerja yang menjadi alasan utama timbulnya permasalahan adalah tidak adanya bukti tertulis mengenai pelaksanaan pekerjaan dan pembayaran upah. Hal ini sering terjadi pada sektor informal, seperti pekerja harian, tukang bangunan, atau pekerja musiman, yang cenderung mengandalkan kepercayaan tanpa kontrak kerja. Adanya rekomendasi tertulis menjadi penting untuk memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak baik pekerja dan juga pemberi pekerja..

Bedasarkan wawancara dengan pemilik usaha Bapak Abid Al-Amin mengatakan: “Kalau soal pencatatan kita belum kesitu sih tapi mau menuju ya. Kan kita masih UMKM kalo mau kesitu kita harus jadi badan usaha dulu nanti jatuhnya ribet tapi ada rencana mau kesana”.⁴²

Dalam perspektif fiqih muamalah, hal yang menggunakan konsep dokumentasi atau pencatatan transaksi dikenal dengan istilah *kitabah*. Ketentuan tersebut terdapat dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 282 yang menyatakan anjuran untuk mencatat transaksi utang-piutang. Walaupun konteks dalam ayat tersebut adalah hutang, para ulama sepakat bahwa anjuran ini juga berlaku pada setiap transaksi muamalah lainnya, termasuk akad *ijarah* (upah-mengupah), karena dalam konsep muamalah rentan terjadinya potensi

⁴² Wawancara Dengan Bapak Abid Al-Amin Selaku Pemilik Usaha Bakso Goyang Lidah Pada Tanggal 6 Juli 2025

konflik jika tidak disertakan kejelasan.

Tujuan dilakukan pencatatan ini tidak hanya melindungi salah satu pihak, tetapi untuk menciptakan keadilan dan transparansi antara kedua belah pihak. Jika terjadi konflik, maka dokumen tersebut dapat dijadikan alat bukti atau rujukan hukum. Dengan demikian, dalam perspektif syariah, penerapan pencatatan tidak sekedar ketentuan saja melainkan perintah untuk menjalankan keadilan sosial.

Bentuk-bentuk rekomendasi tertulis dapat disesuaikan dengan kondisi pekerjaan. Untuk pekerjaan harian pada umumnya adalah kwitansi, catatan pembayaran, yang mencakup nama pekerja, tanggal kerja, jenis pekerjaan, jumlah upah, dan tanda tangan kedua belah pihak. Selain itu, pemberi kerja juga berhak memberikan surat pernyataan kerja harian. Yang menyatakan bahwa seseorang telah bekerja selama beberapa hari atau proyek tertentu. Ini tidak hanya untuk hak upah, tetapi juga kebutuhan administrasi lainnya, seperti apabila pekerja tersebut melamar pekerjaan lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Pramono menunjukkan bahwa dokumentasi pembayaran upah secara tertulis sangat membantu dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan, khususnya di sektor informal.⁴³ Dalam kasus lain pekerja harian tidak dapat menuntut haknya akibat tidak adanya perjanjian tertulis meskipun telah bekerja secara nyata. Jelas bahwa hal tersebut mendatangkan kerugian tidak hanya kepada pekerja tetapi juga kepada pemilik usaha apabila pekerjanya melakukan tuntutan upah di luar perjanjian

⁴³ Ahmad Pramono, Penerapan Pencatatan Upah dalam Penyelesaian Sengketa Pekerja Harian Lepas di Industri Kecil Menengah, *Skripsi* (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hlm. 53

karena alasan yang dianggapnya harus dibayar dengan ketentuan yang tidak ada dalam perjanjian tanpa bukti jelas. Oleh sebab itu, catatan tertulis merupakan solusi praktis dan adil menurut syariah dan adil menurut syariah dan hukum positif.

Sedangkan dalam pandangan lain, Muhammad Rahman dalam jurnal *Al-Mashlahah* menyebutkan bahwa akad *ijarah*, penetapan upah harus dilakukan dengan jelas sejak awal agar memenuhi syarat sah akad⁴⁴. Ketidakjelasan penetapan nominal upah yang diterima oleh pekerja sejak awal berpotensi menjadi akad cacat (*fasid*) atau bahkan batal menurut syariah. Dalam hal ini rekomendasi tertulis tidak hanya berfungsi sebagai bukti rekomendasi setelah transaksi, tetapi juga bagian dari akad itu sendiri yang menjamin keterikatan dan kepastian hukum yang berlaku.

Fungsi dalam rekomendasi tertulis dalam konteks pembayaran upah pekerja harian memiliki kedudukan penting dalam fiqh muamalah. Selain merupakan bentuk perlindungan hak kedua belah pihak dan mencerminkan dari nilai-nilai keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam islam. Dalam praktiknya, penerapan untuk rekomendasi tertulis ini dapat disederhanakan tetapi memiliki fungsional dalam penerapannya. Sehingga, penerapan solusi ini tidak hanya sejalan dengan syariah, tetapi juga mampu menjawab tantangan realitas kerja harian di masyarakat.

2. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Berbasis Musyawarah

Perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja sering kali muncul hal

⁴⁴ Muhammad Rahman, "Konsep Akad Ijarah dalam Hukum Islam dan Penerapannya di Dunia Kerja", *Jurnal Al-Maslahah*, Vol. 8, No.2 (2020) hlm. 77

ini akibat karena sering tidak adanya kejelasan akad, ketidaktepatan pembayaran upah, atau perbedaan persepsi tentang yang telah disepakati. Ini merupakan sistem perekrutan pekerja yang masih berlandaskan kekeluargaan yang dilakukan oleh UMKM Bakso Goyang Lidah, maka pendekatan penyelesaian sengketa yang berbasis musyawarah dapat dilakukan dalam permasalahan ini menjadi hal dasar untuk meminimalisir konflik di kemudian hari agar menjaga keharmonisan hubungan, baik dalam aspek usaha maupun silaturahmi.

Dalam konteks fiqh muamalah penyelesai sengketa dengan basis musyawarah dalam hukum ketenagakerja di Indonesia adalah pendekatan yang menekankan pada dialog, komunikasi, dan kesepakatan bersama untuk mencapai keadilan bagi semua pihak.

Dalam praktik yang dilakukan oleh Bakso Goyang Lidah menetapkan perjanjian upah secara lisan dengan ketentuan upah Rp.80.000- Rp.90.000 perhari untuk waktu kerja 10.00 WIB-22.00 WIB. Namun terkadang tidak sesuai dengan prakteknya. Adanya penundaan upah dan juga potongan yang diterima oleh pekerja harian yang menimbulkan ketidakjelasan. Pemotongan upah yang dilakukan oleh pengusaha terkadang melihat dari keterlambatan pekerja hadir dari waktu yang telah disepakati serta alasan orderan tidak memenuhi target harian.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha Bapak Abid-Amin mengatakan: “Kalau masalah konflik sih mudah-mudah sampai sekarang aman-aman aja . kalau karyawan kita ada kesalahan ya kita bilangi dulu baik-baik. Namanya juga masih ada ikatan kekeluargaan jadi lebih segan atau mungkin saling hormat ya. Wajar itu dek kalau dalam perkerjaan ada silap-

silapnya dikit.”⁴⁵

Ditinjau dari Fiqh Muamalah dalam perspektif akad *ijarah* (upah-mengupah) mensyaratkan kejelasan dalam aspek utama yaitu jumlah upah, waktu pembayaran, dan saksi atas keterlambatan atau pelanggaran akad. Pemotongan upah hanya dibolehkan apabila ada kesepakatan sebelumnya yang jelas, kejelasan jam kerja, dan bukan bersifat sewenang-wenang atau melewati batas waktu yang telah disepakati. Pemotongan upah tanpa ada dasar transparansi dikategorikan sebagai *gharar* (ketidakpastian) dan *dzalim* (kezaliman). Nabi Muhammad SAW bersabda : berikan upah sebelum keringatnya kering (HR. Ibnu Majah), dan menegaskan bahwa menunda pembayaran dan potongan sepihak tanpa ada komunikasi dapat memicu terjadinya konflik dan ketidakpercayaan.

Hukum juga melindungi hak pekerja yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan dan peraturan terkait menyatakan bahwa pemotongan upah hanya boleh dilakukan dalam kasus tertentu (misalnya cicilan utang) dan harus disepakati secara tertulis serta dibatasi 50% dari upah harian. Pemotongan upah yang dilakukan tanpa adanya persetujuan dan mekanisme yang jelas tidak memenuhi ketentuan ini dan bertentangan dengan prinsip keadilan.

Dalam pasal 88 ayat 1 UU Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Serta ayat 3 dan 4 mengatur kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, termasuk upah minimum,

⁴⁵ Wawancara Dengan Bapak Abid Al-Amin Selaku Pemilik Usaha UMKM Mandiri Bakso Goyang Lidah Pada Tanggal 6 Juli 2025

upah lembur, bentuk dan cara pembayarannya, serta denda dan pemotongan upah. Pasal 8A UU No. 6 tahun 2023 menegaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah sesuai kesepakatan, tidak boleh lebih rendah dari peraturan, dan dikenakan denda jika terlambat membayar karena kelalaian.

Dalam menyelesaikan sengketa berbasis musyawarah ini ada beberapa aspek yang relevan untuk menyelesaikan permasalahan ini:

- a. Melakukan akad yang jelas dan tertulis sebagai langkah awal yang paling efektif mencegah sengketa.

Dalam melakukan perekrutan pekerja Bakso Goyang Lidah sebaiknya perlu melakukan perjanjian tertulis yang mencakup rincian upah, waktu pembayaran, dan aturan operasional akibat keterlambatan atau pelanggaran. Dokumen ini tidak perlu rumit, bisa berupa perjanjian kerja harian sederhana, kwitansi, atau catatan pembayaran harian yang mencakup nama pekerja, tanggal kerja, jenis pekerjaan, jumlah upah dan tanda tangan kedua belah pihak.

Adanya penggunaan dokumen sederhana tersebut bermanfaat untuk meningkatkan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha, serta menjadi rujukan yang sah jika timbul perbedaan persepsi atau sengketa. Hal ini sejalan dengan syarat sah akad dalam fiqh muamalah yang mengharuskan kejelasan upah, waktu, dan pekerjaan (*ma'lum* dan *ujrah musammah*)

Penetapan besaran upah juga mekanisme penetapannya untuk upah perhari (misalnya Rp.80.000-Rp.90.000,-) serta mekanisme perhitungannya

(perjam, perhari, penuh). Jika ada *variabel* seperti target penjualan yang mempengaruhi upah, ini harus dijelaskan sejelas-jelasnya dan disepakati di awal. Jangan sampai adanya pemotongan upah akibat dari orderan sepi menjadi dasar pemotongan upah yang tidak disepakati. Upah harus sepadan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dalam perjanjian harus jelas waktu dan cara pembayaran (harian atau bulanan) serta konsistensi dan ketepatan waktu pembayaran. Agar perjanjian tetap berjalan pengusaha memastikan penjelasan terhadap pekerjaan pekerjaanya agar tidak terjadi konflik di kemudian hari

b. Melakukan musyawarah langsung antara pekerja dan pengusaha

Langkah reaktif yang dilakukan dalam musyawarah ini merupakan hal pertama dalam menyelesaikan konflik internal yang terjadi ketika terjadi masalah (misalnya keterlambatan upah, potongan yang tidak jelas pada perjanjian, dan juga apabila pekerja melakukan kelalaian) sehingga pihak yang dirugikan (pekerja) dan penanggung jawab (pengusaha) segera melakukan komunikasi dua arah secara langsung.

Dalam melakukan pekerjaannya apabila pekerja melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati menyampaikan keluhannya secara baik-baik dan menjelaskan ketidak sesuai tersebut yang ia rasakan. Demi terjalinnya kerjasama yang saling menguntungkan pengusaha juga mendengarkan dengan seksama, memberi penjelasan, dan mengacu pada perjanjian yang telah disepakati jika terjadi kekhilafan pengusaha wajib mengakui dan memperbaikinya. Ini merupakan

pengimplementasian dari surah An-Nahl ayat 90:

أَنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي
الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: sesungguhnya allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kaum kerabat, dan dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Dalam musyawarah ini tujuan dilakukannya untuk mengingatkan bahwa mereka berada dalam akad *ijarah* yang saling menguntungkan. Pengusaha membutuhkan tenaga kerja, dan pekerja membutuhkan upah. Tujuan utamanya adalah menjaga keberlangsungan usaha dan kesejahteraan pekerja. Terlebih lagi sistem yang dilakukan oleh pengusaha dalam merekrut pekerjaannya masih adanya hubungan kekeluargaan untuk menjaga silaturahmi dan mencegah kerenggangan hubungan kekeluargaan akibat pekerjaan.

c. Melakukan mediasi dengan pihak ketiga yang netral

Munculnya konflik yang tidak mencapai titik terang melalui musyawarah tersebut antara pekerja dan pengusaha perlu melakukan komunikasi melalui pihak ketiga yang netral. Salah satunya adalah dengan mediasi menggunakan mediator. Mediator haruslah seorang yang dihormati, dipercaya oleh kedua belah pihak, memiliki pemahaman tentang konsep fiqh muamalah atau prinsip hukum islam dan ketenagakerjaan, serta tidak

memiliki kepentingan dalam sengketa tersebut.

Tujuan diadakannya mediasi tersebut untuk membantu kedua belah pihak menyelesaikan permasalahan dengan melihat dari sudut pandang yang berbeda. Demi tercapainya perdamaian yang diinginkan dimana solusi yang disepakati diterima oleh kedua belah pihak secara sukarelawan dan tanpa paksaan. Solusi ini sejalan dengan pengimplementasian dari prinsip keadilan yang diamanahkan dalam islam surah Al-Baqarah ayat 279. Dimana dalam konteks tersebut tidak ada pihak yang menganiaya atau dianiaya. Ini berarti upah yang diterima harus sesuai dengan kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan tanpa pengurangan sepihak.

- d. Menggunakan acuan regulasi pemerintah dan fiqh muamalah sebagai rujukan terakhir

Adanya Undang-undang sebagai pedoman dalam tahap mediasi terutama pada hukum yang berlaku yaitu ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dan juga prinsip fiqh muamalah. Jika belum dapat solusi dari mediasi atau jika sengketa melibatkan pelanggaran hukum yang jelas, maka ketentuan hukum positif (undang-undang ketenagakerjaan) menjadi rujukan yang kuat. Para pihak dapat merujuk pada ketentuan mengenai upah minimum (UMR/UMP) yang ditetapkan pemerintah. Adanya hak atas upah yang layak, aturan potongan upah, dan saksi bagi pengusaha yang menunda atau memotong upah secara tidak sah.

Dalam undang-undang No.6 Tahun 2023 pasal 88A secara eksplisit mengatur kewajiban pengusaha membayar upah sesuai kesepakatan dan

denda bagi keterlambatan. Ini memberikan landasan hukum yang jelas untuk menentukan hak atau menerapkan konsekuensi.

Acuan dasar dalam prinsip fiqh muamalah pada tahap ini, perlu kembali diingatkan pada ketentuan akad *ijarah* dalam fiqh muamalah. *Ijarah* adalah pemanfaatan penukaran dengan imbalan sedangkan upah adalah hak pekerja yang harus dipenuhi.

Jika penetapan upah dilakukan berdasarkan *urf* (kebiasaan daerah) yang bertentangan dengan prinsip keadilan islam (misal, upah tidak layak atau potongan tanpa dasar), maka *urf* tersebut tidak sah dan harus diingatkan. Berhubungan dengan mekanisme sengketa tersebut keterlibatan pihak luar bisa dijadikan rujukan agar sengketa dapat diselesaikan dan pihak yang dirugikan dapat membawa masalah ini ke lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan resmi. Seperti Dinas Tenaga Kerja atau Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, langkah ini merupakan jalan terakhir dalam pendekatan berbasis musyawarah, yang lebih menekankan penyelesaian di luar jalur hukum formal untuk menjaga hubungan.

Adapun manfaat dari pendekatan penyelesaian sengketa berbasis musyawarah bagi Bakso Goyang Lidah adalah sebagai berikut:

1) Membangun dan mempertahankan kepercayaan

Penyelesaian sengketa yang dilakukan secara terbuka dan amanah serta menjunjung tinggi nilai keadilan melalui musyawarah ini dapat menunjukkan komitmen pengusaha terhadap keadilan dan hak-hak pekerja. Ini akan menumbuhkan rasa percaya diantara pekerja, yang

menciptakan lingkungan kerja yang positif. Maka prinsip muamalah dijalankan dengan penyelesaian yang adil kepercayaan (amanah) timbul terhadap pengusaha dan begitu juga dengan sebaliknya.

2) Menjaga keharmonisan hubungan (*silaturahmi/ukhuwah*)

Mengingat pekerja yang masih ada hubungan keluarga dengan pemilik usaha. Musyawarah memungkinkan penyelesaian sengketa tanpa merusak ikatan keluarga. Penyelesai ini dapat meminimalisir terjadinya konflik di kemudian hari dan ini merupakan langkah yang positif menjalin kerukunan hubungan keluarga. Musyawarah

3) Efisiensi biaya dan waktu (*masalah*)

Proses musyawarah jauh efektif dan hemat biaya dibandingkan dengan jalur hukum formal (arbitrase atau litigasi di pengadilan). Ini sangat penting bagi UMKM dengan sumber daya yang terbatas. Mengurangi gangguan pada produktivitas usaha dan juga meningkatkan fokus terhadap operasional usaha.

4) Solusi yang berkelanjutan dan saling menguntungkan (*win-win solution*)

Solusi yang dicapai melalui musyawarah cenderung lebih diterima dan diimplementasikan oleh kedua belah pihak karena mereka berpartisipasi aktif dalam pencapaiannya. Ini menciptakan solusi yang berkelanjutan dan adil bagi semua. Tujuan dari muamalah pun dijalankan yaitu dengan menciptakan interaksi yang menguntungkan antara kedua belah pihak.

5) Kesesuaian dengan nilai-nilai islam dan keputusan hukum

Menerapkan musyawarah dalam penyelesaian sengketa adalah bentuk penyelesaian sengketa yang patut dirujuk dengan ketentuan yang lebih efektif dan fleksibel juga bentuk dari kepatuhan terhadap ajaran islam dan pengamalan dalam menjaga keadilan dan kesejahteraan umat. Selain itu pendekatan ini juga dapat memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, menghindari sanksi hukum dan denda.

Dapat disimpulkan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa berbasis musyawarah bukan hanya metode tetapi sebuah filosofi dalam berinteraksi yang sangat ditekankan dalam islam, terutama dalam konteks muamalah yang mengedepankan keadilan, transparansi, dan kerelaan. Bagi Bakso Goyang Lidah, yang telah menghadapi permasalahan seperti penundaan dan pemotongan upah sepihak, ketidakjelasan job desk, serta ketergantungan pada perjanjian lisan dan *urf* yang terkadang bertentangan dengan syariat, penerapan mekanisme ini menjadi sangat penting dalam penerapannya.

Kunci utama untuk mencegah dan menyelesaikan sengketa adalah kejelasan akad yang telah disepakati melalui perjanjian yang rinci. Ini adalah langkah aktualisasi syariah yang kuat, sejalan dengan anjuran kitabah dalam al-quran. Apabila sengketa muncul musyawarah langsung antara pekerja dan pengusaha harus menjadi jalan pertama, diikuti oleh mediasi pihak ketiga yang netral jika diperlukan. Seluruh proses ini harus dilaksanakan pada prinsip keadilan (*al-ard*) kerelaan (*taradhin*), dan

penghindaran kezaliman dan ketidakpastian (*gharar*).

Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip muamalah ada rujukan pada undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, UMKM Bakso Goyang Lidah dapat membangun sistem hubungan kerja yang adil, transparansi, dan berkelanjutan. Hal ini tidak hanya akan melindungi hak-hak pekerja dan meningkatkan motivasi mereka, tetapi juga akan memperkuat kepercayaan terhadap manajemen usaha dan mempertahankan keharmonisan hubungan kekeluargaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kelangsungan usaha itu sendiri. Penyelesaian sengketa berbasis musyawarah adalah investasi jangka panjang untuk stabilisasi dan keberkahan usaha.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Dalam praktik pembayaran upah pekerja harian pada Bakso Goyang Lidah masih menggunakan praktik pembayaran upah yang didasarkan pada kesepakatan awal antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan awal yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha pada awalnya berkisar antara Rp.80.000,-, hingga Rp.90.000,- dengan ketentuan jam kerja 10.00 WIB sampai 22.00 WIB. Namun, berdasarkan perjanjian pelaksanaan yang terjadi adalah ketidaksesuaian dengan perjanjian awal, termasuk penundaan upah dan pemotongan upah secara sepihak oleh pemilik usaha. Hal ini menjadikan adanya pihak yang dirugikan dalam melakukan pekerjaan yaitu para pekerja yang seharusnya memperoleh upah berdasarkan kesepakatan awal. Pemotongan upah yang terkadang mencapai Rp.60.000,-, dilakukan dengan alasan keterlambatan pekerja atau tidak tercapainya target orderan harian. Padahal hal tersebut tidak termasuk dalam kesepakatan awal dan merugikan pekerja. Selain itu, terdapat tambahan pekerjaan diluar *job desk* yang disepakati tanpa pemberitahuan atau persetujuan awal dari pekerja, yang juga merugikan pekerja karena upah yang diterima tetap sama.
2. Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap pembayaran upah pekerja harian di Bakso Goyang Lidah menunjukkan bahwa praktik yang berjalan belum

sepenuhnya sesuai dengan prinsip *akad ijarah*. *Akad ijarah* mensyaratkan kejelasan (*ma''lum*) mengenai jumlah upah, waktu pembayaran, dan jenis pekerjaan yang spesifik. Praktik pemotongan upah yang tidak didasarkan pada kesepakatan yang jelas dan bersifat sepihak dikategorikan sebagai *ghara* (ketidakpastian) dan *dzalim* (kezaliman). Hal ini bertentangan dengan ajaran Nabi Muhammad SAW yang menganjurkan untuk memberikan upah sebelum keringat pekerja mengering dan prinsip keadilan yang melarang perbuatan menganiaya atau dianiaya. Penggunaan *urf* (kebiasaan) di daerah tersebut sebagai landasan hukum dalam pemberian upah tidak dapat dibenarkan secara syariah jika bertentangan dengan *nash* Al-Qur'an dan Hadist, atau menyebabkan kemafsadatan serta kerugian bagi salah satu pihak. Ketidakjelasan *job desk* dan waktu pembayaran yang tidak konsisten juga berpotensi merugikan kedua belah pihak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut saran yang diharapkan dapat memberi solusi dan perbaikan terhadap praktik pembayaran upah di Usaha Bakso Goyang Lidah juga pihak yang terkait:

1. Bagi Usaha Bakso Goyang Lidah

Membuat perjanjian kerja tertulis (Kitabah): sangat disarankan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis yang rinci dan transparan. perjanjian ini harus memuat upah, waktu pembayaran yang konsisten, rincian *job desk* yang jelas, serta aturan proporsional terkait keterlambatan atau pemotongan upah (jika ada). Dokumen ini akan berfungsi sebagai bukti kuat, pelindung hak pekerja dan pengusaha, serta rujukan hukum yang sah, sejalan dengan anjuran pencatatan transaksi dalam Al-Qur'an. (QS. Al-Baqarah:282)

Menerapkan mekanisme penyelesaian sengketa berbasis musyawarah: dalam menghadapi konflik, Bakso Goyang Lidah perlu menerapkan mekanisme penyelesaian sengketa yang dimulai dengan dialog langsung antara pekerja dan pengusaha. Jika musyawarah langsung tidak mencapai titik temu, dapat dilanjutkan dengan mediasi yang melibatkan pihak ketiga yang netral (misalnya tokoh keluarga, tokoh agama, atau tetangga yang bijak). Proses ini harus dilandasi prinsip keadilan (*al-adl*) dan kerelaan (*taradhi*) serta menghindari kezaliman dan ketidakpastian. Pendekatan ini membantu menjaga keharmonisan hubungan kekeluargaan dan menciptakan solusi yang berkelanjutan dan saling menguntungkan (*win-win solution*).

2. Bagi dinas ketenagakerjaan:

Meningkatkan sosialisasi dan pengawasan: Dinas ketenagakerjaan perlu meningkatkan sosialisasi dan edukasi mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, khususnya terkait undang-undang ketenagakerjaan (misalnya UU No.13 Tahun 2003 dan UU No.6 Tahun 2023 pasal 88A) kepada UMKM dan pekerja di sektor informal. Hal ini termasuk penekanan pada pentingnya perjanjian kerja tertulis, batas pemotongan upah, dan saksi bagi pelanggar.

Fasilitasi mediasi dan advokasi: Dinas ketenagakerjaan diharapkan memfasilitasi terkait konflik pada UMKM tanpa harus menggunakan sistem hukum formal yang dinilai rumit dan mahal. Selain itu, perlu dipertimbangkan untuk menyediakan program advokasi atau pendampingan hukum bagi pekerja informal yang hak-haknya dilanggar, memastikan mereka memahami hak-hak mereka sesuai regulasi pemerintah dan prinsip Fiqh Muamalah.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
- Hidayat, Rahmat. (2020). *Pengantar Fikih Muamalah*.
- Jajuli, M. S., & Misno, A. (2024). *Fiqh Muamalah: Hukum Ekonomi dan Bisnis Syariah di Indonesia*. Penerbit A-Empat.
- Muhammad Pabundu Tika. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syahrin dkk. (2022). *Akad Ujrah Wa Rahn Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Egaliter.
- WAHIDMURNI, Wahidmurni. (2017). *Pemaparan metode penelitian kualitatif*.
- Wibowo, Agus. (2024). *Etika profesi hukum*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Zulfikar Putra, S. H., & Darmawan Wiridin, S. H. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Ahlimedia Book.

B. JURNAL

- Ahmad Luthfi, E. (2023). Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 13(II), 35-46 & 102-120.
- Basid, A., & Ghani, A. (2023). Konsep Ketentraman Hidup Perspektif Quraish Shihab (Studi Surah Al-Insyirah dalam Tafsir Al-Misbah). *Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Hukum*, 9(1), 13-22.
- Dina Mardina, dkk. (2022). Implementasi Akad Ijarah Pada Pekerja Konveksi Ditinjau dari Pandangan Fiqih Muamalah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 20.
- Emmilia rusdiana, dkk. (2023). Implementasi Sistem Pengupahan Pekerja Dengan Perjanjian Secara Lisan di UD Abbad Jaya Sidoarjo. *Jurnal Hukum*, 10(4), 208.
- Hasanah, N. (2020). Analisis Al-Ujrah Bagi Buruh Pikul Hasil Laut Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, 6(1), 32-58.
- Hidayatun, dkk. (2019). Analisis Konsep Islam Tradisi Upah Buruh Tani. *Jurnal Hukum Islam Ekonomi dan Bisnis*.
- HURUN'IN, Siti Zayyini; SYARIF, Nurrohman. (2020). Pengaruh pola pembayaran angsuran dan pengawasan pembiayaan Murabahah terhadap Laba Usaha Pedagang Kecil: Penelitian pada Koperasi Jasa keuangan Syariah BMT El-Tazkiyah Bandung. *Al-Mashlahah: Jurnal Hukum Islam*

- dan Pranata Sosial Islam*, 7(2), 13.
- Lidia Febrianti, dkk. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 1756.
- Malisi, Ali Sibra. (2023). Sistem Pemberian Upah Buruh Harian Lepas Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. *Abdurrauf Journal of Islamic Studies*, 2(2), 158-172.
- Muhammad Rahman. (2020). Konsep Akad Ijarah dalam Hukum Islam dan Penerapannya di Dunia Kerja. *Jurnal Al-Maslahah*, 8(2), 77.
- Munthe, A., Yarham, M., & Siregar, R. (2023). Peranan Usaha Mikro Kecil Menengah Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 593-614.
- Musthofa, R. Z., & Aminah, S. (2021). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sewa Menyewa (Ijarah) Tanah Kas Desa. *Al-Maqashid: Journal of Economics and Islamic Business*, 1(1), 41-62.
- Mutrofin, Khuriyatul, and Adam Nur Muhammad. (2021). Peran UMKM dalam mempertahankan ekonomi Jawa Timur selama pandemic Covid-19. *El-Idaarah*, 1(2), 3.
- Queer & Waluyowati. (2023). Komparasi Upah Borongan dan Harian Terhadap Kinerja. Studi pada CV Albizzia Sinar Gemilang, Malang. *Jurnal*.
- Rahayu, Lilik Puja. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2), 323.
- REDI, Ahmad, et al. (2022). Perizinan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkh): Bentuk Pemberdayaan, Perlindungan Hukum Dan Mewujudkan Negara Kesejahteraan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 282-292.
- Rijanto, Raden. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak): Manajemen sumberdaya manusia. *Jurnal Ekonomedia*, 9(1), 1-18.

C. SKRIPSI

- Adelia, A. (2023). *Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Praktik Pemotongan Upah Karyawan Untuk Jaminan Kesehatan (Studi di PT Trigunung Padutama, Sukabumi, Bandar Lampung)*. Disertasi Doktoral, UIN RADEN INTAN LAMPUNG
- Ahmad Pramono. (2021). *Penerapan Pencatatan Upah dalam Penyelesaian Sengketa Pekerja Harian Lepas di Industri Kecil Menengah*. Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Ani Hidayati. (2019). *Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Upah Mengupah Antara Pemilik Kebun Sawit Dengan Pemanen Di Desa Sungai Buluh Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi*. Skripsi, UIN Suska Riau.
- ARIF, WIFANDANI. (2021). *Analisis Maqashid Syariah Terhadap Implementasi Pasal 27 Ayat (2) Uud 1945 Tentang Hak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Warga Negara (Studi di Kelurahan Kelapa Tujuh Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara)*. Disertasi, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG.
- Destiawan, Saputra. (2022). *Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada Pekerja Petik Cabai Di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu)*. Disertasi, UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- DORIZO, M. A. (2024). *Tinjauan Piqih Muamalah Tehadap Pengupahan Tukang Bangunan Rumah (Studi Kasus Desa Tanjung Berulak Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar Provinsi Riau)*. Disertasi Doktoral, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- I Komang Yudiastawan. (2019). *Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Bandung*. Skripsi, Universitas Udayana.
- Ifzan, A. Arif Maulana. (2018). *Penerimaan Upah Pekerja Harian Dalam Perspektif Hukum Islam Studi Para Pekerja Toko Pakaian Di Pasar Tengah Bandar Lampung*. Skripsi, UIN LAMPUNG.
- NADHIROH, Anis Nur. (2020). *Pemberian Upah Pekerja/Buruh Yang Adil Dan Layak Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Sebuah Analisis Kritis pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)*. Guepedia.
- Nurseha lilis. (2022). *Tinjauan fiqh muamalah terhadap sistem pengupahan buruh bangunan harian di desa kepenuhan baru kecamatan kepenuhan kabupaten rokan hulu riau*. Skripsi, UIN Suska Riau.
- Saputra, MUH Idham. (2023). *PENERAPAN SISTEM PENGUPAHAN DAN PENGGAJIAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA PT. TANI PRIMA MAKMUR (Studi Kasus: Afdeling Matabura, Desa Matabura Kecamatan Amonggedo Kabupaten Konawe)*. Disertasi, IAIN KENDARI.
- SHOLIKHUL, HUDA. (2021). *TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARI"AH TENTANG PELAKSANAAN UPAH BURUH PETIK SAWIT DENGAN UPAH BORONGAN (Studi Kasus di Desa Batu Nangkop Kecamatan Sungkai Tengah Kabupaten Lampung Utara)*. Disertasi, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG.
- Wulandari, Nike. (2020). *Pembayaran Upah Harian Pada Pekerja PT. Lematang Palembang Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. Skripsi.

Zulkarnain, Iskandar. (2024). *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kajian di Percetakan Darul Ulum Banda Aceh)*. Disertasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

D. WAWANCARA

Abid Al-Amin, *Sebagai pemilik usaha UMKM Mandir Bakso Goyang Lidah*, Wawancara Tanggal 6 Juli 2025.

Fadil Husni, *Sebagai pekerja UMKM Mandir Bakso Goyang Lidah*, Wawancara Tanggal 8 Juli 2025

Rahmad, *Sebagai pekerja harian di UMKM Mandir Bakso Goyang Lidah*, Wawancara Tanggal 8 Juli 2025.

Lampiran :

CURICULUM VITAE (Daftar Riwayat Hidup)



A. DATA DIRI

Nama Lengkap : Dayatullah Limbong
 NIM : 2010200047
 Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
 Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
 Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidempuan, 25 Februari 2001
 Umur : 24 tahun
 Jenis Kelamin : laki-laki
 Pendidikan Terakhir : MA / Sederajat
 Agama : Islam
 Alamat : Jl. DR. Payungan Dalimunthe GG. Lestari No.8 kel. Tobat
 kec. Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan .

B. NAMA ORANG TUA

Ayah : Alm. Syafei Limbong
 Ibu : Asmariah Meha, S.K.M.

C. PENDIDIKAN

2008-2013 : SDs. Sariputra Padangsidempuan
 2013-2016 : MTs. Darul Arafah Raya Deli Serdang
 2016-2019 : Mas. Darul Arafah Raya Deli Serdang
 2020-2025 : S-1 Hukum Ekonomi Syariah UIN SYUHADA
 PADANGSIDIMPUAN

DAFTAR WAWANCARA

A. PERTANYAAN TERHADAP PEMILI USAHA BAKSO GOYANG LIDAH

1. Bagaimana Bapak merekrut pekerja harian? (Apakah ada perjanjian khusus?)
2. Apa kriteria penentuan besaran upah pekerja harian?
3. Bagaimana pola pembayaran upah? (Harian/mingguan/bulanan/dengan sistem bagi hasil?)
4. Apakah pernah terjadi keterlambatan pembayaran? Bagaimana solusinya?
5. Apakah Bapak mengetahui konsep ijarah dalam Islam?
6. Menurut Bapak, apakah praktik pembayaran upah di usaha ini sudah adil menurut Islam?
7. Apakah ada dokumen perjanjian kerja yang bisa dilihat?
8. Apakah ada catatan pembayaran upah?

B. PERTANYAAN TERHADAP PEKERJA HARIAN

1. Bagaimana proses kesepakatan upah dengan pemilik usaha? (Lisan/tulis?)
2. Apakah job desk dan upah sudah jelas sejak awal?
3. Apakah upah dibayar tepat waktu? Jika terlambat, bagaimana penyelesaiannya?
4. Pernahkah terjadi sengketa terkait upah?
5. Menurut Anda, apakah sistem pembayaran di tempat ini sesuai dengan ajaran Islam?
6. Apa harapan Anda terkait perjanjian kerja yang lebih baik?

DOKUMENTASI



Gambar : Kunjungan ke lokasi Umkm Bakso Goyang Lidah sekaligus wawancara dengan pemilik usaha



Gambar : Wawancara bersama dengan bapak Abid Al Amin selaku pemilik Usaha Bakso Goyang Lidah



Gambar: Wawancara bersama pengawai pekerja harian bapak rahmad



Gambar: Pengolahan bakso yang dilakukan oleh pemilik usaha Bapak Abid Al Amin



Gambar : penyajian bakso yang dilakukan oleh pekerja bakso goyang lidah oleh bapak fadil husni



Gambar : Wawancara dengan pekerja Umkm Bakso Goyang Lidah dengan Bapak Fadil Husni