



**PRAKTEK UPAH BURUH PEMBONGKARAN IKAN
DI PELABUHAN SIBOLGA DITINJAU DARI
FIQH MUAMALAH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Bidang Fiqih Muamalah Syari'ah*

OLEH

**RIZKI AYU DISTIRA
NIM: 14 10200110**

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2020**



Scanned with
CamScanner



**PRAKTEK UPAH BURUH PEMBONGKARAN IKAN
DI PELABUHAN SIBOLGA DITINJAU DARI
FIQH MUAMALAH**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Bidang Hukum Ekonomi Syari'ah*

Oleh

RIZKI AYU DISTIRA
NIM. 14 102 001 10

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDEMPUNAN
2020**



**PRAKTEK UPAH BURUH PEMBONGKARAN IKAN
DI PELABUHAN SIBOLGA DITINJAU DARI
FIQH MUAMALAH**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Bidang Hukum Ekonomi Syari'ah*

OLEH :

RIZKI AYU DISTIRA
NIM. 14 102 001 10

PEMBIMBING I

Ahmatnizar, M.Ag.
NIP.19680202 200003 1 005

PEMBIMBING II

Dermina Dalimunthe, MH.
NIP.19710528 200003 2005

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2020**



Scanned with
CamScanner



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAHDAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihatang 22733
Telp (0634) 22080 Fax (0634) 24022

Website: <http://syariah.iain-padangsidempuan.ac.id> – email: [fasih@iain-padangsidempuan](mailto:fasih@iain-padangsidempuan.ac.id)

Hal: Skripsi
A.n. Rizki Ayu Distira

Padangsidempuan, Februari 2020
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu
Hukum IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Rizki Ayu Distira** yang berjudul: **Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Ditinjau Dari Fiqh Muamalah**, maka kami menyatakan bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapat gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari bapak ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamua'laikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Ahmatulijar, M.Ag
NIP. 19680202 200003 1 005

PEMBIMBING II

Dermal Palimunthe, M.H
NIP. 19710528 2000032 005



Scanned with
CamScanner

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Ayu Distira
NIM : 1410200110
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga
Ditinjau Dari Fiqh Muamalah

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 ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat 4 Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku

Padangsidempuan, Februari 2020



RIZKI AYU DISTIRA
NIM. 141020011

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Ayu Distira
NIM. : 1410200110
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Ditinjau Dari Fiqh Muamalah”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri 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 sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, Februari 2020
Yang menyatakan,



**Rizki Ayu Distira
NIM. 1410200110**



Scanned with
CamScanner



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telephon 0634-22080 Fax 0634-24022
website: <http://syariah.iain-padangsidempuan.ac.id> – e-mail : fasih141psp@gmail.com

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Rizki Ayu Distira
NIM : 1410200110
Judul Skripsi : Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Ditinjau Dari Fiqh Muamalah

Ketua

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

Sekretaris

Dr. Ikhyannuddin Harahap, M. Ag.
NIP. 19750103 200212 1 001

Anggota

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

Dr. Ikhyannuddin Harahap, M. Ag.
NIP. 19750103 200212 1 001

Drs. H. Syafri Gunawan, M. Ag.
NIP. 19591109 198703 1 003

Dermina Dalimunthe, M. H.
NIP. 19710528 200003 2 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/ Tanggal : Jum'at/03 Januari 2020
Pukul : 14.00 WIB ³/₄ 16.30WIB
Hasil/ Nilai : 72 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,36 (Tiga Koma Tiga Enam)
Predikat : **Sangat Memuaskan**



Scanned with
CamScanner



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telephon 0634-22080 Fax 0634-24022

website: <http://svariah.iain-padangsidimpuan.ac.id> – e-mail: fasih141nsp@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor: 216 /In.14/D/PP.00.9/02/2020

Judul Skripsi : Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga
Ditinjau Dari Fiqh Muamalah

Ditulis Oleh : Rizki Ayu Distira

NIM : 1410200110

**Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Hukum (S.H.)**



Padangsidimpuan, 24 Februari 2020

Dekan,

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



Scanned with
CamScanner

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur yang tak terhingga penyusun panjatkan kehadiran Allah Swt, yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, rahmat, karunianya dan hidayahnya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa ditetapkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta keluarga, sahabat, dan umat Islam di seluruh dunia, amin.

Skripsi dengan judul“ **PRAKTEK UPAH BURUH PEMBONGKARAN IKAN DI PELABUHAN SIBOLGA DITINJAU DARI FIQH MUAMALAH**”

Alhamdulillah telah selesai disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa ada bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak, maka tidak lupa penyusun sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidempuan, Bapak Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., Wakil Rektor bidang

Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. H.Fatahuddin Siregar M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag.,Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dra. Asna, MA., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Muhammad Arsad Nasution, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
3. Ibu Hasiah, M. Ag selaku Ketua Prodi Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
4. Bapak Ahmatnizar, M. Ag sebagai Pembimbing I dan Ibu Dermina Dalimunthe, SH., MH sebagai Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Syafri Gunawan, M. Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak/ Ibu khususnya yang telah membekali ilmu penyusun serta segenap karyawan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum yang telah banyak membantu selama penyusun menjalani studi di Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum.

7. Bapak Yusri Fahmi, M.A selaku Kepala Perpustakaan, serta pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ayahanda Idris Hasibuan dan Ibunda Amelia Lubis yang menyayangi, mengasihi dan mendidik saya sejak kecil sampai sekarang ini, yang senantiasa memberikan do'a dan motivasi yang berarti, baik moral maupun materiil dalam setiap langkah hidupku.
9. Saudara penulis saya, Arpah Sari Hasibuan, Faisal Hasibuan, Laila Fitri Hasibuan, Sriwahyuni Hasibuan, Wahdini Hasibuan, Khaironi Haibuan, Ibnu Hasibuan, Qoriatun Hasibuan terimakasih yang sudah memberikan semangat untuk menyusun skripsi ini.
10. Sahabat penulis rekan seperjuangan di Hukum Ekonomi Syariah III (HES III), terkhusus untuk sahabat Mannawiyah Harahap, Ida Febriani Lubis, Irna Yati Pohan, Hamdah Mardiyana hasibuan, Mastura Nainggolan, dan sahabat sahabat yang lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan kepada peneliti. Semoga kita diberikan yang terbaik. Amin.
11. Foto copy yang membantu dalam mengadakan ataupun mencopy kertas skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan bahkan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi

ini. Akhirnya kepada Allah Swt penulis berserah diri atas segala usaha dan do'a dalam penyusunan Skripsi ini, semoga tulisan ini memberikan manfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, Februari 2020
Penyusun,

RIZKI AYU DISTIRA
NIM 14 10 200 110

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 translitasinya dengan huruf Latin.

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	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	es dan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	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
ه	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 dan vokal rangkap atau diftong.



a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	a	A
	Kasrah	i	I
	dammah	u	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	ai	a dan i
	fathah dan wau	au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...اُ...اِ...اِ...	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
اِ...اِ...	kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
اُ...اُ...	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathāh, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat 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 system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَل. 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

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

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan 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 diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal 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 per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

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

Penggunaan huruf awal kapital 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 kapital 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.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : RIZKI AYU DISTIRA
Nim : 14 102 00110
Judul : **PRAKTEK UPAH BURUH PEMBONGKARAN IKAN DI
PELABUHAN SIBOLGA DITINJAU DARI FIQH
MUAMALAH**
Tahun : 2019

Upah adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau pengganti kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenagakerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan. Upah kepada buruh terjadi penundaan selama satu bulan yang diberikan oleh majikan. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana praktek upah pembongkaran ikan di Pelabuhan Sibolga? bagaimana tinjauan fiqh muamalah terhadap pembayaran upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga?

Jenis penelitian ini adalah *field research* yang bersifat kualitatif yang bersumber dari temuan fakta data dari lapangan, Selain itu melakukan metode wawancara dan metode observasi dan juga mencari fakta data dari bahan hukum. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat tentang Bagaimana praktek upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga ditinjau dari fiqh muamalah.

Hasil penelitian ini menjelaskan pelaksanaan pembayaran upah buruh di Pelabuhan Sibolga tidak sesuai yang diharapkan oleh buruh, terjadinya penundaan upah buruh selama satu bulan oleh majikan.

Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa praktek upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga tidak sesuai dengan pandangan Islam, yang dimana dalam Al-quran dan Hadist pemberian upah kepada buruh harus secepatnya di berikan yang dimana Islam melarang menunda-nunda upah kepada buruh tersebut.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

HALAMAN PENGESAHAN DEKAN

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Pedoman Transliterasi	vi
Daftar Isi	xi
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah	7
C. Batasan Istilah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Sistematika Pembahasan.....	9
H. Kajian Terdahulu.....	10
BAB II Landasan Teori	
A. Pengertian Ijarah.....	12
B. Dasar Hukum Ijarah	20
C. Rukun dan Syarat-syarat Ijarah	23
D. Macam-macam Upah	25
E. Cara Pembayaran Upah.....	26
F. Sistem Pengupahan.....	27
G. Gugurnya Upah.....	29

H. Hak-hak pokok Buruh	29
I. Ketentuan kerja Buruh.....	31
J. Prinsip-prinsip Upah.....	33
K. Pengupahan dan Pembayaran Upah.....	34
L. Konsep upah menurut Islam.....	34
BAB III Metode Penelitian	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	36
B. Jenis Penelitian.....	36
C. Pendekatan Penelitian	37
D. Informasi Penelitian	38
E. Sumber Data.....	38
F. Tehnik Pengumpulan Data.....	39
G. Pengolaha Data.....	41
H. Analisis Data.....	42
BAB IV Hasil Penelitian	
A. Dekskripsi Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	53
1. Praktek Pemberian Upah Kepada Buruh Pembongkaran Ikan di Pelabuhan Sibolga.....	54
2. Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Penundaan Upah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga.....	57
3. Analisis	59
BAB V Penutup	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT, baik dalam perkara yang bersifat duniawi serta sebab ukhrawi sebab segala aktivitasnya akan selalu diminta pertanggung jawabannya kelak. Setiap orang memiliki hak dan kewajiban, kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebut dengan hukum Muamalah. Salah satu bentuk muamalah yang sering terjadi adalah kerjasama antara manusia disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai buruh atau pekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan yang lazim pula disebut sebagai toke. Dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak buruh mendapatkan kompensasi berupa upah.¹

Pengertian upah menurut *Idris Ahmad* dalam bukunya *Fiqh Syafi'i*, berpendapat bahwa ijarah berarti upah mengupah. Hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah mengupah yaitu *mujiir* dan *mustajir* (orang yang memberikan upah dan orang yang menerima upah). Kerjasama seperti ini dalam literatur fiqh sering disebut dengan istilah *Ijarah al-'amal*, yakni sewa menyewa jasa tenaga manusia dengan adanya imbalan atau upah. Upah dalam beberapaliteratur fiqh sering dibahasakan

¹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 113.

dengan ajaran, kata ajran mengandung dua arti yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala.²

Sedangkan menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau pengganti kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai toke. Upah mengupah atau *ijarah 'ala al-a'mal*, yakni jual beli jasa, biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahitkan pakaian, membangun rumah, dan lain-lain. *Ijarah 'ala al-a'mal* terbagi dua, yaitu :³

1. Ijarah khusus

Yaitu ijarah yang dilakukan oleh seorang pekerja tidak boleh bekerja

2. Ijarah Musytarik

Yaitu ijarah yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama.

Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.

Menurut Taqiyudin An-nabani syarat-syarat upah adalah sebagai berikut:

- a. Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan disebutkan besar dan bentuk upah.
- b. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- c. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang dan jasa).

²*Ibid.*, hlm. 123.

³Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm. 133.

- d. Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga.
- e. Upah yang diberikan toke/majikan harus bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan, atau penipuan dan sejenisnya.
- f. Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, makanan tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap.⁴

Dalam Islam secara konseptual yang menjadi dasar penetapan upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan. Apabila upah ditetapkan berdasarkan tenaga yang dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi dari pada arsitek yang merancang bangunan tersebut. Selain itu dalam penetapan upah dapat didasarkan pada tiga asas, yaitu asas keadilan, kelayakan dan kebajikan.

Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf Qaradhwi ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup.⁵ Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik tau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh. Sedangkan kitab fiqh diterangkan suatu bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan (prestasi) dari suatu pekerja disebut *ji'alah* yang dengan demikian dalam *ji'alah* ini pemberian upah tidak

⁴Taqiyyudin An-Nabani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti), hlm. 103.

⁵Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Penerjemah Didin Hafidhuddun, *Dkk*, (Jakarta: Rabbani Press, 1997), hlm.403.

didasarkan kepada banyaknya tenaga dan waktu yang dihabiskan oleh seorang pekerja, melainkan didasarkan atas keberhasilan (prestasi) yang dicapai dalam pekerjaan.

Masalah ini memang sering muncul di ketenagakerjaan. Masalah yang menyangkut dengan pemenuhan hak-hak pekerja, terutama sekali hak untuk memperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminansosial dan hak atas upah yang layak. Persoalan ini timbul tentunya tidak lepas dari sikap pemberi kerja yang terkadang berperilaku tidak sewajarnya. Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam memberikan ketentuan dalam surah An-Nahl ayat 90.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ

وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya :*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*⁶

Melalui ayat ini, dapat ditemukan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya serta melarang berbuat keji. Di wilayah kota Sibolga terdapat sebuah pelabuhan di jalan gambolo. dengan

⁶Q.S An-Nahl ayat 90, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama RI.

pembongkaran ikan dan memiliki karyawan 10 rumah tangga. Di kota Sibolga sebagian besar pencarian pokok adalah sebagai pembongkaran ikan. Dan mayoritas masyarakat Sibolga sebagai buruh yang masih minimal dalam kehidupannya. Pelaksanaan pengupahan terhadap buruh pembongkaran ikan di kota Sibolga ini masih tetap menggunakan cara yang sama yakni penundaan dalam pembayaran upahnya sampai waktu yang tidak ditentukan.

Penundaan pembayaran seperti ini dilakukan sudah sejak lama. Buruh pembongkaran ikan tersebut hanya mempunyai pekerjaan itu saja upah tersebut selayaknya diberikan kepada buruh, yang diharapkan buruh atau karyawan pembongkaran ikan tersebut hanyalah upah atau gaji mereka yang telah dijanjikan dalam waktu setelah pembongkaran ikan mereka sudah menerima sebelum keringat mereka kering, upah itulah yang diharapkan buruh untuk memenuhi semua kebutuhan, belanja papan, pangan, dan sandang dalam seminggu. Akan tetapi tidak sesuai dengan akad yang mengikatnya sehingga terjadilah penundaan upah toke kepada buruh seakan-akan telah terjadi kesepakatan (akad).

Menurut Bapak Abdullah salah satu karyawan pembongkaran ikan yang sudah lama bekerja di Pelabuhan Sibolga tersebut mengatakan penangguhan atau penundaan upah memang sering terjadi. Beliau mengatakan bahwa kadang upah baru dapat diambil setelah satu bulan, akan tetapi para buruh tidak mempersoalkan dikarenakan takut akan kehilangan pekerjaan. Sehingga para buruh tetap memilih untuk diam dan

tidak berani mempersoalkan akan penangguhan atau penundaan upah meskipun para buruh sendiri sangat terganggu akan adanya penangguhan atau penundaan upah yang dilakukan oleh pemilik ikan tersebut.⁷

Sedangkan menurut bapak Lokkot Lubis sebagai toke ikan mengatakan penangguhan atau penundaan upah tersebut memang terjadi tapi hanya dalam satu bulan dan beliau tidak dapat memberikan alasan terjadinya penangguhan atau penundaan upah tersebut.⁸

Ketentuan telah ditentukan sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak baik toke maupun buruh itu sendiri konsekuensi dari adanya ketentuan ini adalah bahwa sistem pengupahan bagi buruh harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, pada dataran praktisnya dilapangan sering terjadi ketimpangan dan banyak penyimpangan, dan muncul berbagai permasalahan yang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para buruh terhadap upah yang merekaterima. Hal ini berangkat dari keterlibatan buruh dalam penetapan upah selama ini yang masih dianggap rendah.

Oleh sebab itu, penulis tertarik mengangkat permasalahan sebagai objek penelitian dengan judul **“Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan di Pelabuhan Sibolga ditinjau Dari Fiqh Muamalah”**.

⁷Wawancara dengan Bapak Abdullah Syahputra sebagai buruh pembongkaran ikan, selasa 19 maret 2019, Pukul 16.00.

⁸Wawancara Dengan Bapak Lokkot Lubis sebagai toke, rabu 20 maret 2019 Pukul 16.00.

B. Batasan Masalah

Supaya peneliti ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini hanya pada bagaimana praktek upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan sibolga ditinjau dari fiqh muamalah.

C. Batasan Istilah

Pemberian upah kepada buruh pembongkaran ikan di pelabuhan sibolga tidak sesuai yang diharapkan, penentuan upah buruh diberikan satu kali dalam seminggu akan tetapi si toke menunda upah selama sebulan. Untuk mempermudah pemahaman terhadap penelitian ini maka diberikan batasan pengertian terhadap istilah-istilah yang dipakai sebagai berikut:

1. Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh.
2. Buruh adalah seorang yang bekerja dibidang mengelola ikan atau pembongkaran ikan.
3. Toke adalah orang yang punya kapal, dan yang mempunyai ikan.

D. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pembayaran upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga?
2. Bagaimana tinjauan fiqh muamalah terhadap pembayaran upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang praktek upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan fiqh muamalah terhadap penundaan upah tersebut.

F. Manfaat Penelitian

1. Memberikan wacana kepada pembaca untuk lebih mengetahui tentang bagaimana praktek upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan sibolga.
2. Memberikan pengetahuan kepada para pembaca tentang praktek upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan sibolga.
3. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum (S.H) pada jurusan hukum ekonomi syariah, fakultas syariah dan ilmu hukum di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan skripsi ini sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I, pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan, kajian terdahulu, secara umum, seluuh bab bahasan yang ada daam pendahuluan membahas tentang yang melatar belakangi suatu masalah untuk diteliti. Masalah yang muncul akan diidentifikasi dengan memilih beberapa poin sebagai batasan masalah yang ada. Batasan masalah yang ditentukan akan dibahas mengenai defenisi. Kemudian identifikasi dan batasan masalah akan dirumuskan sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut.

Bab II, dalam bab ini membahas tentang pengertian *Ijarah*, dasar hukum *Ijarah*, rukun dan syarat *Ijarah*, macam-macam upah, sistem pengupahan, hak-hak pokok buruh, ketentuan kerja buruh, prinsip-prinsip pengupahan, pengupahan dan bentuk pembayaran upah, konsep upah menurut islam.

Bab III, membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari data geografis, waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data.

Bab IV, membahas hasil penelitian yang berisikantentang sejarah Sibolga, dan tentang praktek pembayaran upah kepada buruh. Secara umum, seluruh sub bahasan ini membahas tentang hasi penelitian.

Bab V, merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran yang dilengkapi dengan literatur. Secara umum, seluruh bab bahasan yang ada dalam penutup adalah membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian.

H. KajianTerdahulu

Penelitian mengenai praktekupah buruh memang bukanlah pertama kali dilakukan.Penelitian-penelitian sebelumnya tentang pemberian upah di masyarakat telah banyak dilakukan dalam bentuk skripsi, hal inidapat dilihat dalam skripsi yang ditulis oleh:

- a. Zulkhairi Hadi Syam yang berjudul “*pengupahan karyawan dalam prespektif fiqh muamalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi di Pulo Kalibatan Jakarta Selatan)*”. Dalam skripsi tersebut membahas tentang upah karyawan atau buruh dalam Presfektif Fiqh Muamalah dan menurut Hukum Islam.
- b. Heri Setiawan penelitian skripsi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, NIM 09360023 dengan judul “ *Upah Pekerja Buruh Prespektif Hukum Positif dan Hukum islam*” yang mengungkapkan beberapa temuan yakni : seperti apa standar upah yang layak dalam hukum positif dan hukum Islam, dan bagaimana persamaan dan

perbedaan standar upah yang layak dalam hukum positif dan hukum Islam. Dari penelitian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa standar upah yang layak adalah upah yang mampu mencukupi atau menebus komponen hidup layak, seperti pakaian, pangan, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Dan nominal upah yang layak dalam hukum positif adalah dengan melihat upah minimum provinsi. Peraturan tersebut merupakan standar minimal dalam menentukan upah. Sedangkan dalam hukum islam tidak menyebutkan secara praktis berapakah jumlah upah yang layak itu. Islam hanya memberi rambu-rambu dalam menentukan upah berdasarkan nilai upah itu sendiri

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Ijarah

Ijarah dalam bahasa arab disebut *al-ujrah*¹. Dari segi bahasa *Al-Ajru* yang berarti 'iwad (ganti), oleh sebab itu *Al-Sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *Al-ujrah*². Pembahasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Upah dalam Islam masuk juga dengan bab *ijarah* sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa *ijarah* berarti "upah" atau 'ganti' atau imbalan, karena itu lafadz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.

Al-ijarah dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'*. Tujuan disyaratkan *al-ijarah* itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *al-ijarah* keduanya

¹Abdul Rahman Ghazali Dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta :PT Kharisma Putra Utama, 2010), hlm.277.

²Zainal Askin Dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 1997),hlm.68.

saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.

Sedangkan pengertian upah dalam Kamus Bahasa Indonesia uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagainya pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu. Afzahrurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya dalam produksi³.

Upah adalah pembalasan berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Pembayaran dapat dihitung sebagai jumlah tetap untuk setiap tugas yang terselesaikan (upah tugas atau upah borongan) atau dalam hitungan jam atau harian (kerja upahan) atau yang lebih mudah, yakni dihitung berdasarkan jumlah kerja.

Pembayaran dengan upah berbeda dengan kerja bergaji, di mana majikan membayar dengan jumlah teratur dalam kurun waktu tetap (seperti mingguan atau bulanan) tanpa memerhatikan jam kerja, dengan pelaksanaan yang mengodisikan pembayaran terhadap performa individu, dan dengan kompensasi berdasarkan performa perusahaan secara keseluruhan. Pegawai gaji juga dapat menerima uang rokok atau persen yang dibayar langsung oleh pelanggan dan imbalan kerja yang bentuknya berupa kompensasi bukan uang. Karena kerja upahan adalah bentuk kerja terumum, istilah

³Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra AdityaBakti, 2006), hlm.15.

"upah" sering kali digunakan untuk seluruh bentuk (atau seluruh bentuk uang) kompensasi pegawai⁴.

Sedangkan upah dalam 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 peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh bagi keluarganya atas suatu pekerja dan jasa yang telah dilakukan.⁵

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, secara hukum dikenal dua macam pekerja yaitu buruh kontrak dan buruh tetap, buruh kontrak diartikan secara hukum adalah buruh dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain buruh yang hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pemberi pekerja. Dalam istilah hukum pekerja kontrak sering disebut sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Menurut UU 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk

⁵*Op. cit*, hlm.3.

memenuhikebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun beberapa macam buruh, diantaranya adalah:

1. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
2. Buruh kasar, buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu.
3. Buruh musiman buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu.
4. Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik-pabrik
5. Buruh tambang, buruh yang bekeerja di pertambangan.
6. Buruh tani buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain.
7. Buruh terampil buruh yang mempunyai keterampilan di bidang tertentu.
8. Buruh terlatih buruh yang sudah dilatih untuk keterampilan tertentu.

Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu. Dalam Fiqh Muamalah pelaksanaan upah termasuk dalam bab *ijarah*, pada garis besarnya adalah *ijarah* terdiri atas:⁶

1. Pemberian imbalan karna mengambil manfaat dari suatu barang, sesperti rumah dan pakaian dan lain-lain.
2. Pemberi imbalan akibat suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa-menyewa dan yang kedua lebih menuju ketenagakerjaan.

⁶Wahbah Al-Zuhayli, *Al- Fiqh Al- Islamiy Wa Adillatuhu Juz 5*, (Jakarta: GemaInsani, 2011), hlm. 3811.

Upah mengupah bisa disebut juga *ijarah 'ala al-a'mal* yakni jual beli jasa yang biasanya dan yang berlaku dalam beberapa hal seperti menjahit pakaian, membangun rumah dan lainnya.

Hak menerima upah :

1. Selesai bekerja
2. Mengalirnya manfaat, jika *ijarah* untuk barang. Apabila terdapat kerusakan pada *'ain* (barang) sebelum dimanfaatkan dan sedikit pun belum ada waktu yang berlalu, *ijarah* menjadi batal.
3. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
4. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.

Adapun hak-hak para pekerja yang wajib dipenuhi adalah :

1. Hak memilih pekerjaan yang sesuai.
Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi yang dimiliki.⁷
2. Hak persamaan antara pria dan wanita dalam bekerja
Islam tidak melihat dari sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
3. Hak memperoleh upah yang sesuai

⁷ Umar Chapra, *Al-Qur'an Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, Penerjemah: Lukman Hakim, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997), hl 5

Kaidah Islam menegaskan bahwa upah sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan atau tindakan anarki⁸. Jika menetapkan bahwa upah ditentukan berdasarkan pekerjaan, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah yang ditentukan berdasarkan jenis suatu pekerjaan

5. Hak cuti dan keinginan pekerjaan.

Hak cuti kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja, hari libur dan faktor-faktor lain yang mengharuskan atau memungkinkan seseorang harus istirahat atau cuti.

6. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan.

Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja sejak empat belas abad yang lalu. Ketika masyarakat dunia sedang diselimuti kejahiliahan dan keterbelakangan. Islam menetapkan hak ini di atas segala hak.

Adapun kewajiban para pekerja yaitu:

1. Amanah dalam bekerja

Islam menilai bahwa memahami amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Dalam bekerja agama Islam mengarahkan individu dan masyarakat untuk melaksanakan amanah yang telah diberikan secara baik dan benar. Hal ini bisa dilakukan jika karyawan bekerja secara profesional dan jujur.

⁸ *Ibid.*, hlm. 6.

2. Mendalami agama dan profesi.

Mendalami agama merupakan kewajiban setiap muslim apapun profesinya. Menekuni dan memahami pekerjaan yakni pekerja dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja.

Jika sudah mengetahui hak dan kewajiban para pekerja maka perlu diketahui hak dan kewajiban majikan. Adapun hak dari seorang majikan yaitu memperoleh keuntungan dari usahanya baik berupa material maupun non material. Sedangkan kewajiban dari majikan terhadap para pekerja yaitu membayar upah atau gaji, karena upah merupakan salah satu kesejahteraan yang harus diterima oleh buruh/pekerja dan merupakan kewajiban para majikan terhadap pekerjanya.

Menurut Ulama Hanafiah dan Malikiyah kewajiban upah berdasarkan pada tiga perkaranya yaitu:

1. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam akad.
2. Mempercepat tanpa adanya syarat.
3. Membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit jika dua orang akad bersepakat untuk mengakhirkan upah⁹.

Selain defenisi Bahasa terdapat pula defenisi menurut Etimologi, *ijarah* atau upah adalah menjual manfaat. Demikian pula artinya menurut

⁹ Syarif Baqir Al-Qarasyi, *Keringat Buruh* (Jakarta: A-Huda, 2007), hlm. 251.

Etimologi syara. Ada beberapa defenisi *al-ijarah* yang dikemukakan para ulama fiqh. Al-ijarah menurut istilah adalah.¹⁰

1. Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat bahwa *al-ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
2. Ulama Mazhab Malikiyah mengatakan, selain *al-ijarah* dalam masalah ini ada yang di istilahkan dengan kata *al-kira'* yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *al-ijarah* mereka berpendapat adalah suatu akad atau perjanjian terdapat manfaat dari *al-Adami* (manusia) atau benda-benda yang bergerak lainnya, selain kapal laut dengan binatang, sedangkan untuk *al-akir'* istilah mereka, digunakan untuk akad sewa-menyewa pada benda-benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, pengguna istilah kadang-kadang juga digunakan.
3. Ulama Syafiyah berpendapat, *al-ijarah* suatu akad suatu manfaat yang dibolehkan oleh syara' dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara' disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
4. Hambaliyah berpendapat, *al-ijarah* akad atas suatu manfaat tersebut diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *iwadah*.

¹⁰Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanuddin*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara Cet.1,2006), hlm.149.

5. Menurut Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.

Dari pengertian diatas terlihat bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah pengambilan manfaat dari suatu benda atau imbalan suatu atau upah karena kegiatan atau melakukan suatu aktivitas. Dalam hal ini hukumnya diperbolehkan oleh semua ulama serta akadnya dikerjakan oleh kedua belah pihak membatalkannya. Meskipun karena suatu Uzur, kecuali terdapat sesuatu yang mengharuskan akad menjadi batal, dari defenisi diatas, bahwa *ijarah* merupakan transaksi atas suatu manfaat suberdaya manusia yang lazim disebut perburuhan (upah kerja).

B. Dasar Hukum Ijarah

1. Al-Qur'an

Adapun dasar hukum yang berkaitan dengan upah pekerja sebagaimana yang disebutkan dalam surat At-Thalaq ayat: 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ وَلَا تَضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجَدِكُمْ

وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ

فَأْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَمْرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسْتَزِيعُ لَهُنَّ أُخْرَىٰ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.¹¹

Melalui ayat diatas, isi kandungannya adalah apabila pihak lelaki dan pihak wanita berselisih, misalnya pihak wanita menuntut upah yang banyak dari jasa penyusuannya, sedangkan pihak laki-laki tidak menyetujuinya, atau pihak laki-laki memberinya upah yang minim dan pihak perempuan lain boleh menyusukan anaknya itu. Tetapi seandainya pihak si ibu bayi rela dengan upah yang sama seperti yang diberikan kepada perempuan lain, maka yang paling berhak menyusui bayi itu adalah ibunya.

Adapun ayat yang memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya. Dalam Al-Qur'an surah Al-Imran ayat 161.

ثُمَّ تُوَفَّىٰ كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦١﴾

Artinya: Kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya.¹²

¹¹Q.S At-Thalaq : 6, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama R.I

¹²Q.S Al-Imran : 161, Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama R.I

Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia di akhirat kelak terhadap pekerjaan mereka di dunia, akan tetapi prinsip keadilan yang disebutkan disini dapat pula di terapkan kepada manusia dalam memperoleh imbalannya di dunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun yang harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya dalam produksi, sementara majikan harus menerima keuntunganny sesuai dengan modal dan sumbangsuhnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari deviden negara dan tidak seorangpun yang dirugikan.¹³

2. Hadist

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: *Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah)*

Maksud Hadist di atas adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji, maka dari itu tidak boleh menunda-nunda upah si buruh pada saat yang telah ditentukan.

¹³*Ibid*, hal, 364-365

C. Rukun dan Syarat-syarat Ijarah

Rukun-rukun *Ijarah* adalah sebagai berikut:

- a. *Mu'jir dan Musta'jir* yaitu orang yang melakukan akad sewa-menewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasharruf (mengendalikan harta), saling meridhai.
- b. *Shighat* ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa- menyewa dan upah-mengupah.
- c. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah mengupah.
- d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan.

Adapun syarat-syarat Ijarah (upah) yaitu:

- a. Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- b. Hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa).
- c. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan).

d. Benda yang disewakan disyaratkan kekal *'ain* (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Berdasarkan uraian tersebut, para ulama fiqh membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima¹⁴. Mengenai penyerahan upah ini secara terperinci dalam islam telah memberikan pedoman yaitu seslesainya pekerjaan dan mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat yaitu mempercepat pembayaran upah pekerja. Jika dalam akad terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggihkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya orang yang menyewakan suatu rumah untuk selama satu bulan telah berlalu, maka ia wajib membayar sewaan.

Berdasarkan prinsip di keadilan upah dalam masyarakat islam ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja dan majikan, majikan harus membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya atau perjanjian yang sudah dilakukan antara kedua belah pihak.

Mengenal perkiraan upah Taqiyudin an-Nabahani menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya produksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda dan berangkat dari ijarah, dan

¹⁴Gupron A. Mas' Adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.187.

karena upah itu merupakan kompensasi dari jasa pekerja yang disesuaikan dengan nilai kegunaannya selama upah tersebut ditentukan diantara keduanya, disamping itu juga menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seorang pekerja bisa mengendalikan seorang pemberi pekerja dengan menaikkan atau menurunkan upah seandainya sendiri dengan alasan turun dan naiknya harga.

D. Macam-Macam Upah

1. Upah yang sepadan (*ujrah al-almisli*)

Ujarahal-almisli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja(pekerja) pada saat transaksi pembeli jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal bisa diperlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut.¹⁵

2. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*)

Upah yang disebut (*ujrah al-musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi upah tersebut.

¹⁵Nasrun Haroen, *FiqhMuamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pertama, 2000), hlm. 236.

E. Cara Pembayaran Upah

Dalam Islam jika *Ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak di syartkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penundaannya menurut Abu Hanifah wajib di serahkan upahnya secara berangsur-angsur sesuai manfaat yang diterimanya.

Cara pembayaran upah secara yuridis wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dari penaturan tersebut diketahui bagaimana cara pembayaran upah dilakukan. Berdasarkan praktek di lapangan, cara pembayaran dibagi menjadi 2 macam, yaitu menurut waktu pembayaran dan tempat pembayaran.

Menurut waktu pembayaran, terbagi:

1. Upah Bulanan

Upah bulanan adalah upah yang di bayarkan oleh majikan kepada pekerja/buruh pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan dan awal bulan berikutnya. Jadi upah dibayarkan sebulan sekali.

2. Upah Mingguan

Upah mingguan adalah upah yan dibayarkan oleh majikan kepada pekerja/buruh pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali kepada kesepakatan kedua pihak.

Menurut emoot pembayaran, terbagi:

1. Di kantor perusahaan, yang umumnya disepakati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja.
2. Di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar-pencar.

F. Sistem Pengupahan

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik ada beberapa macam sebagai berikut:

1. Upah menurut waktu¹⁶

Sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau perbulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar perhari atau perminggu.

2. Sistem upah potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

3. Sistem Upah Permufakatan

Suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

¹⁶Zaeni Asyadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Raja WaliPres, 2013), hlm.78.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

5. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhirtahun.

7. Sistem Upah Borongan

Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memprhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

8. Sistem Upah Premi,

Cara pemberian upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah botongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia beri "*premi*". Premi dapat diberikan misalnya untuk

penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patyokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Study*.

E. Gugurnya Upah

Para ulama berbeda pendapat dalam menentukan upah bagi ajir, apabila barang yang ditangannya rusak. Menurut ulama Syafi'iyah, jika ajir bekerja ditempat yang dimiliki oleh penyewa, ia tetap memperoleh upah. Pendapat tersebut senada dengan pendapat ulama Hanabilah.

Ulama Hanafiyah juga hampir senada dengan pendapat diatas. Hanyasaja pendapat Hanafiyah lebih diuraikan lagi, antara lain:

1. Jika berada ditangan ajir

jika ada bekas pekerjaan, ajir berhak mendapatkan upah sesuai bekas pekerjaan tersebut.

jika ada bekas pekerjaannya, ajir berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya sampai akhir.

2. Jika berada ditangan penyewa

Pekerja berhak mendapat upah setelah selesai kerja.

F. Hak-Hak Pokok Buruh

1. Buruh/pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Buruh/pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu bwaktu, dia dipercayakan menangani

pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau kedua-duanya.

3. Buruh/pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat).
4. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh negara Islam dari dana zakat.
5. Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sodaqohnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka.
6. Mereka harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekuatan perjanjian mereka dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkatan yang wajar dalam negeri.
7. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
8. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.

9. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.¹⁷

G. Ketentuan Kerja Buruh

1. Bentuk Pekerjaan

Bentuk pekerjaan yang akan dilakukan hukumnya harus halal. Artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang Islam. Demikian pula jika seorang majikan harus menyediakan pekerjaan yang diperbolehkan atau tidak ada larangan syara' terhadap perbuatan tersebut. Selain itu jenis pekerjaan tidak boleh menentang peraturan tersebut. Selain itu jenis pekerjaan tidak boleh menentang peraturan yang ditetapkan oleh negara. Tenaga kerja harus mencurahkan tenaganya sesuai dengan kesepakatan serta sesuai dengan kapasitas yang wajar (sesuai dengan kemampuannya).

2. Waktu Kerja

Kontrak terhadap seorang pekerja terkadang ada yang harus disebutkan waktunya dan kadang hanya disebutkan jenis pekerjaan yang dikontrakan saja. Apabila dalam waktu kontrak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua tidak dapat membubarkan kontrak. Sehingga seorang pekerja harus melaksanakan pekerjaan selama masa kontrak yang telah disepakati bersama.

¹⁷Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm 391-392

3. Gaji/Upah

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti: harian, mingguan atau bulanan.

Selain itu manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada suatu ketika kelompok buruh atau serikat tenaga kerja menuntut upah yang terlalu tinggi diluar batas kewajaran yang hal itu diluar kemampuan perusahaan atau penyewa tenaga kerja.¹⁸

Dalam dunia islam pihak-pihak yang dapat menentukan upah karyawan adalah sebagai berikut:

1. Buruh dan Pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya.
2. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
3. Negara, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya Negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan

¹⁸Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), hlm 166-167

penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsure paksaan.¹⁹

H. Prinsip Prinsip Upah

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak yakni buruh dan pengusaha. Dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi berkaitan dengan persoalan yaitu prinsip keadilan, kelayakan, dan kebijakan.

1. Prinsip keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran tarap hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

2. Prinsip kelayakan

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

- a. Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan.
- b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran.

¹⁹Baqir Syarif al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, Cetakan Pertama, (Jakarta : Al-Huda, 2007), hlm.250.

3. Prinsip kebijakan

Sedangkan kebijakan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya buruh tetap tidak juga terlalu tinggi sehingga menapikan bagian si pengusaha dari hasil produk bersamanya.²⁰

I. Pengupahan Dan Bentuk Pembayaran Upah

Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan atau jasa. Dipandang dari sudut *nilainya*, upah itu dibeda-bedakan antara nominal, yaitu jumlah berupa uang dan upah *riil*, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Menurut ajaran islam, jika seseorang melakukan sesuatu untuk orang lain, maka balasan atau upah dari jasa atau layanan yang diterima langsung di dunia dari orang yang memintanya mengerjakan sesuatu.

J. Konsep Upah Menurut Islam

Islam sangat menolak perilaku eksploitatif terhadap karyawan atau buruh. Karena itu, membayar upah karyawan atau buruh tepat waktu termasuk amanah yang harus segera ditunaikan, besaryapun harus disesuaikan dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera. Tidak sedikit pengusaha dengan alasan ketidakmampuannya membayar upah

²⁰ Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 92-93.

karyawan atau buruh semanya, padahal keuntungan pengusaha melimpah.²¹

Menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung dalam bukunya, sistem penggajian islam, menyebutkan, prinsip perhitungan besar gaji dan penetapan upah sesuai syariah.²²

1. Prinsip adil dan layak dalam penentuan besaran gaji.
2. Manajemen perusahaan secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan situasi eksternal kebutuhan karyawan atau adap pemenuhan kebutuhan pangan, sandang, dan papan. Ketiga manajemen perusahaan perlu melakukan perhitungan terhadap buruh atau karyawan.
3. Manajemen perusahaan perlu melakukan revisi perhitungan besaran gaji, baik di saat perusahaan laba maupun rugi dan mengomunikasikannya kepada karyawan. Untuk itu, pemilik perusahaan hendaknya menetapkan kebijakan kepada manajemen perusahaan untuk mempertimbangkan hal-hal tersebut di atas sebagai sebuah tanggung jawabnya terhadap karyawan atau buruh.

²¹Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh AL-Islamiy WaAdillatuhu* JUZ 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011).

²²Abdul Azis Alkhayyah, *Etika Bekerja Dalam Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pres, 1994), hlm.24.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2019 sampai dengan selesai di pelabuhan kota Sibolga. Pemilihan lokasi ini berdasarkan pada kenyataan yang berhubungan pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan analisis kualitatif, yaitu penelitian yang tidak mengandalkan bukti kesadaran logika matematika, prinsip angka atau statistik. Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, ahli-ahli mengubah menjadi identitas kualitatif. Penelitian kualitatif ini disebut “kualitatif naturalistik” menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara ilmiah, apa adanya, dan situasi normal yang tidak dimanipulasikan keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskriptif secara alami.

Jenis penelitian ini tergolong dalam kualitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskriptif secara alami.

Tujuan peneliti deskriptif adalah untuk membuat suatu gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta berhubungan antara fenomena dengan apa yang di selidiki.

Menurut Muhammad penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menjawab pertanyaan mengenai status terakhir objek yang diteliti. Jenis penelitian yang penulis maksud adalah penelitian lapangan dengan Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan di Pelabuhan Sibolga ditinjau dari Fiqh Muamalah.

C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan suatu bentuk atau cara mengadakan penelitian agar peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek untuk menemukan isu yang dicari jawabannya, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis Sosiologis.

Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah bahwasanya suatu sistem hukum merupakan pencerminan dari sistem sosial, oleh karena itu suatu hukum akan berlaku apabila hukum tersebut berbentuk melalui prosedur-prosedur tertentu dan oleh lembaga-lembaga tertebtu serta hukum tersebut dapat di paksakan berlakunya terhadap masyarakat yang terkena hukum tersebut. Peneliti terjun langsung pelabuhan Sibolga yang melakukan pembonhkan ikan untuk memperoleh data yang akurat.

D. Informan Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi, maka dibutuhkan informan. Informan adalah orang yang akan diwawancarai, dimintai informasi oleh peneliti. Informan penelitian adalah orang yang menguasai dan memahami data informasi atau objek penelitian.¹

Dengan demikian penelitian menentukan beberapa informan penelitian yang dianggap memiliki informasi yang dibutuhkan dan telah memenuhi syarat-syarat diatas.

- a. Pihak toke yang memberikan upah kepada buruh yang tidak sesuai di pelabuhan Sibolga.
- b. Pihak dari buruh yang memberikan tenaganya untuk pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga.

E. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam sumber, yaitu primer dan data sekunder. Yang perinciannya sebagai berikut:²

- a. Data Primer

Sumber data primer adalah subjek dari mana data diperoleh langsung dari subjek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari, sumber data primer atau data pokok yang dibutuhkan yaitu sumber data yang diperoleh dari buruh pembongkaran ikan di Pelabuhan Sibolga.

¹Nana Sayodih Sukmahdinata, *Metode Penelitian*, (Bandung: Remaja Kasda Karya, 2008), hlm. 72.

²Suhaesimi Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2002), hlm. 125.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari buku-buku hasil penelitian yang berwujud laporan atau dokumen tertulis serta artikel dan sebagainya. Data sekunder terdiri dari:³

- 1) Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dalam sebuah penelitian dalam hal ini penulis menggunakan Fiqh Muamalah sebagai bahan hukum primer.
- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memnerikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku yang membahas tentang upah dan *Ijarah*, hasil-hasil peneleitian terdahulu dan pendapat pakar hukum yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.
- 3) Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun hukum sekunder seperti dalam penelitian ini menggunakan kamus besar bahasa Indonesia dan Insklopedia yang terkait dengan penelitian.⁴

F. Tehnik Pengumpulan Data.

Peneliti dapat memperoleh data yang akurat karena dilakukan dengan mengumpulkan data dari sumber data, baik sumber data primer maupun data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam peneliti ini sebagai berikut:

³Amiruddin dan Zainal Ashikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014) hlm. 32

⁴Lexy J, Melong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 125

1. Observasi

Observasi adalah sebagai pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dari definisi peneliti menggambarkan bahwa observasi ini dilakukan sengaja-sengaja, gejala-gejala dan melihat secara riil bagaimana praktek upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan sibolga ditinjau dari fiqh muamalah.

2. Wawancara

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian responden. Wawancara ada dua jenis.

a) Wawancara Terstruktur

Wawancara yang dilaksanakan secara terencana dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Wawancara terstruktur sebagaimana yang lazim dalam tradisi survei menjadi kurang memadai.

b) Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan. Wawancara yang tidak terstruktur bisa secara leluasa melacak keberbagai segi dan arah guna mendapatkan informasi yang selengkap dan semendalam mungkin. Orang yang akan menulis

wawancara dalam penelitian ini adalah buruh atau pekerja pembongkaran ikan di pelabuhan sibolga.

3. Kepustakaan

Mencari data literatur yang berhubungan dengan judul penelitian baik dari buku, jurnal, artikel, dan lain sebagainya yang sejenis. Digunakan untuk mendapatkan teori-teori yang relevan.

G. Pengolahan Data

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data (mengkategorikan data), penyajian data dan penarikan kesimpulan, sehingga penelitian yang dilakukan dapat menjawab masalah yang kita hadapi dalam penelitian tersebut hingga dapat dianalisis untuk ditarik kesimpulan.

Setelah peneliti melakukan wawancara kemudian peneliti menganalisa hasil wawancara, hasil data yang diperoleh peneliti baik data primer maupun data sekunder kemudian data tersebut diolah dan dideskripsikan. Dalam penelitian langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi

Adalah cara yang digunakan peneliti dalam mencari, menemukan, mengumpulkan, mencatat data dan informasi di lapangan.

2. Klasifikasi

Adalah proses untuk mengklasifikasikan jawaban-jawaban para responden menurut kriteria yang ditetapkan. Klasifikasi ini dilakukan

dengan cara menandai masing-masing jawaban dengan tanda kode tertentu, misal dengan angka (angka kode).⁵

H. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun urutan data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi,catat lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data terdiri dari tiga sub proses data yang terhubung:

1. Reduksi data mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memiliki gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.
2. Penyajian data adalah suatu cara pengkompresan informasi yang memungkinkan suatu kesimpulan atau tindakan diambil sebagai bagian dari analisis. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, dan sejenisnya.
3. Kesimpulan dan verifikasi data, merupakan tindakan peneliti dalam menginterpretasikan data, menggambarkan makna dan penyajian

⁵Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 72.

data. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif diharapkan adalah merupakan temuan yang baru dan sebelumnya belum pernah ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Uraian berikut merupakan gambaran umum tentang kota Sibolga dan sebagian penjelasan tentang lokasi penelitian terkait dengan praktek upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan sibolga dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. Sejarah kota Sibolga

Sebelum menjadi daerah otonom, Kota Sibolga merupakan ibukota Keresidenan Tapanuli dibawah pimpinan seorang Residen dan membawahi beberapa “Luka atau Bupati” dan menjadi tempat kedudukan Gubernur Militer Wilayah Tapanuli dan Sumatera Timur bagian Selatan, kemudian dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara No : 102 tanggal 17 Mei 1946, Sibolga menjadi daerah otonom tingkat “D” yang luas wilayahnya ditetapkan dengan Surat Keputusan Residen Tapanuli Nomor : 999 tanggal 19 November 1946 yaitu Daerah Kota Sibolga yang sekarang.

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang nomor 8 tahun 1956, Sibolga ditetapkan menjadi Daerah Swatanra Tingkat II dengan nama Kotapraja Sibolga yang dipimpin oleh seorang Walikota dan daerah wilayahnya sama dengan Surat Keputusan Residen Tapanuli Nomor :999 tanggal 19 November 1946.

Selanjutnya dengan Undang-Undang Nomor :18 tahun 1956, Daerah Swatantra Tingkat II dengan nama Kotapraja Sibolga diganti sebutannya menjadi Daerah Tingkat II Kota Sibolga yang pengaturannya selanjutnya ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 5 tahun 1974. Kemudian sampai sekarang Sibolga merupakan Daerah Otonom Tingkat II yang dipimpin oleh Walikota sebagai Kepala Daerah.

Kemudian dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor19 tahun 1979 Sibolga ditetapkan sebagai Pusat Pembangunan Wilayah I Pantai Barat Sumatera Utara. Perkembangan terakhir yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Daerah Nomor4 tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi Kantor Kecamatan. Sibolga dibagi menjadi 4 (empat) kecamatan yaitu Kecamatan Sibolga Kota, Kecamatan Sibolga Utara, Kecamatan Sibolga Sambas dan Kecamatan Sibolga Selatan.

1. Geografi Kota Sibolga

Kota Sibolga berdiri di atas Daratan pantai, lereng, dan pegunungan, dimana hampir seluruh penduduknya bermukim di dataran pantai yang rendah. Terletak pada ketinggian berkisar antara 0-150 meter dari atas permukaan laut, dengan kemiringan lahan kawasan kota ini bervariasi antara 0-2 % sampai lebih dari 40 %.

Kota Sibolga terletak di Pantai Barat Provinsi Sumatera Utara yaitu di Teluk Tapian Nauli, sekitar 350 km selatan Kota Medan. Secara geografis wilayah Sibolga terletak antara 1° 42' 1°46' Lintang Utara dan 98° 44' – 98° 48' Bujur Timur. Kota Sibolga secara administratif terdiri dari 4

Kecamatan dan 17 kelurahan dan Luas 2. 778 Ha atau 27,78 Km² dimana hanya berkisar 10,77 Km² yang layak huni. Dengan demikian, menurut luas lahan, Sibolga termasuk kota terkecil di Indonesia.

Iklm kota Sibolga termasuk cukup panas dengan suhu maksimum mencapai 32° C dan minimum 21.6° C. Sementara curah hujan di Sibolga cenderung tidak teratur di sepanjang tahunnya. Curah hujan tertinggi terjadi pada bulan November dengan jumlah sekitar 798 mm, sedang hujan terbanayk terjadi pada Desember yakni 26 hari.

Pulau-pulau yang termasuk dalam kawasan otoritas Pemerintah Kota Sibolga adalah poncan Gadang, Poncan Ketek, Pulau Sarudik dan Pulau Panjang. Umumnya pulau-pulau ini bukan menjadi kawasan hunian penduduk. Adapun sungai-sungai yang mengalir di Kota Sibolga ialah Aek Doras, Sihopo-hopo, Aek Muara Baiyon dan Aek Horsik, dengan tipe kecil dan sangat dangkal. Kecuali sebelah barat yang berbatasan dengan Samudera Hindia, seluruh wilayah daratan Kota Sibolga berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Tengah. Itulah sebabnya secara sosial dan kebudayaan, Sibolga dan Tapanuli Tengah memang tidak terpisahkan bahkan secara tradisional sering kali dianggap sama saja.

a. Batas wilayah Kota Sibolga adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kabupaten Tapanuli Tengah
- Sebelah Timur : Kabupaten Tapanuli Tengah
- Sebelah Selatan : Kabupaten Tapanuli Tengah
- Sebelah Barat : Teluk Tapian Nauli

b. Sedangkan luas wilayah administrasi keseluruhan Kota Sibolga adalah 3.536 Ha yang terdiri dari :

- Daratan : 1.126,67 Ha
- Pulau-pulau (5 buah) : 238,32 Ha
- Lautan : 2.171,01 Ha

Kota Sibolga termasuk beriklim tropis dengan suhu maksimum mencapai 32° C dan minimum 22° C. Dengan curah hujan rata-rata 4.824,9 mm per tahun . Kelembaban udara rata-rata 82,67 %, serta kecepatan angin rata-rata 6,16 m/detik.

2. Monografi Penduduk

Jumlah Penduduk Kota Sibolga sebesar 96.249 jiwa yang terdiri dari 48.600 jiwa penduduk laki-laki dan 47.649 jiwa perempuan serta 23.934 rumah tangga. Bila dibandingkan dengan luas Kota Sibolga sebesar 10,77 km² , maka rata-rata tingkat kepadatan penduduknya mencapai 8.936 jiwa. Angkatan kerja (penduduk usia 13 tahun keatas) di Kota Sibolga sebesar 68,24 % (penduduk yang bekerja dan penduduk yang aktif mencari kerja), sedangkan sisanya sebesar 31,76 % bukan merupakan angkatan kerja (sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya).¹

¹Muhammad Yusuf, data dari Sekretaris Perikanan Kota Sibolgapada tanggal 22 Agustus 2019 pukul 16.00

Data ini dapat digambarkan dengan tabel berikut:²

Kecamatan	Laki-laki		Perempuan		L+P	
	N	%	N	%	N	%
1	2	3	4	5	6	7
Sibolga Utara	11.367	23,70	11.180	23,70	22547	23,70
Sibolga Kota	8.142	17,00	8.443	17,90	16.585	17,40
Sibolga Sambas	11.348	23,60	11.103	23,60	22.451	23,60
Sibolga Selatan	17.161	35,70	16.393	34,80	33.554	35,30
Kota Sibolga	48.018	100,00	47.119	100,00	95.137	100,00

²Ibid.

Data Pendidikan Kota Sibolga³

Tingkat Pendidikan	Laki-laki		Perempuan		L+P	
	N	%	N	%	N	%
1	2	3	4	5	6	7
Tidak/Belum Sekolah	134	0,70	74	1,60	208	0,90
Belum Tamat SD/Sederajat	427	2,20	186	4,10	613	2,50
Tamat Sd/ sederajat	3.947	19,90	1.523	33,50	5.470	22,50
SLTP/Sederajat	4.777	24,10	1.042	22,90	5.819	23,90
SLTA/Sederajat	8.513	43,00	1425	31,40	9.938	40,80
Diploma I/II	47	0,20	45	1,00	92	0,40
Diploma III/SM	443	2,20	98	2,20	541	2,20
Diploma IV/SI	1449	7,30	139	3,10	1.588	6,50
S2	79	0,40	9	0,20	88	0,40

3. Gambaran ekonomi

Berdasarkan distribusi PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) Kota Sibolga terlihat bahwa lapangan usaha yang paling dominan dalam struktur perekonomian Kota Sibolga adalah pertanian dengan Sub Sektor Perikanan Laut. Adapun lapangan usaha yang dominan selanjutnya adalah perdagangan dan jasa-jasa. Sektor perdagangan juga sangat erat hubungannya dengan sektor perikanan tersebut.

³Ibid.

4. Gambaran Pemerintahan

Sesuai dengan Peraturan pemerintah Daerah Nomor 4 tahun 2001, tentang Pembentukan Organisasi Kantor Kecamatan sebagai berikut:

a. Kecamatan Sibolga Utara , terdiri dari 5 (lima) kelurahan, yaitu :

1. Kelurahan Sibolga Ilir.
2. Kelurahan Simare-mare.
3. Kelurahan Angin Nauli.
4. Kelurahan Huta Tonga-Tonga.
5. Kelurahan Hutabaringan.

b. Kecamatan Sibolga Kota, terdiri dari 4 (empat) kelurahan, yaitu :

1. Kelurahan Kota Baringin.
2. Kelurahan Pasar Baru.
3. Kelurahan Pasar Belakang.
4. Kelurahan Pancuran Gerobak.

c. Kecamatan Sibolga Sambas, terdiri dari 4 (empat) kelurahan, yaitu :

1. Kelurahan Pancuran Pinang.
2. Kelurahan Pancuran Kerambil.
3. Kelurahan Pancuran Dewa.
4. Kelurahan Pancuran Bambu.

d. Kecamatan Sibolga Selatan, terdiri dari 4 (empat) kelurahan, yaitu :

1. Kelurahan Aek Mais.
2. Kelurahan Aek Habil.
3. Kelurahan Aek Parombunan.

4. Kelurahan Aek Muara Pinang.

5. Kondisi Keagamaan

Kota Sibolga merupakan salah satu dari miniatur Indonesia. Hal ini disebabkan Kota Sibolga kaya dengan perbedaan suku, etnis dan agama. Kota Sibolga mendapat julukan “Negeri Berbilang Kaum dan Perikat antar Umat Beragama”. Dari segala suku, Kota Sibolga terdiri : etnis Pesisir, Batak Toba, Minangkabau, Mandailing, Tionghoa, Melayu, Jawa, Angkola Sipirok, Padang Lawas, Pakpak Dairi, karo, Aceh, Nias, Simalungun, dan India.

Kota Sibolga juga terdiri dari Agama Islam, Kristen, katholik, Budha dan Konghuchu serta aliran Kepercayaan lainnya. Pemerintah Kota Sibolga sangat memperhatikan kondisi keagamaan di Kota Sibolga dan mensupport umat beragama untuk beribadah sesuai dengan ajaran masing-masing. Hal ini dibuktikan dengan pemberian bantuan kepada kegiatan keagamaan dan bantuan hibah untuk pembangunan rumah ibadah dan madrasah/ pengajian anak-anak.

Kondisi keagamaan di Kota Sibolga sangat harmonis hal ini juga disebabkan peran dari FKUB Kota Sibolga dan FORKALA Kota Sibolga. FKUB Kota Sibolga yang dipimpin oleh Drs. H. Samadan daulay dan FORKALA Kota Sibolga selalu Pro aktif untuk membina kerukunan beragama di Kota Sibolga.

Tabel Jumlah Penduduk Menurut Agama Kota Sibolga⁴

Agama	Laki-laki		Perempuan		L+P	
		%	N	%	N	%
1	2	3	4	5	6	7
Islam	27.911	58,1	27.231	57,8	55	58
Kristen	16.491	34,3	16.191	34,4	32.682	34,4
Katholik	2.345	4,9	2.333	5	4.678	4,9
Hindu	0	0	0	0	0	0
Budha	1.270	2,6	1.363	2,9	2.633	2,8
Khonghuchu	0	0	1	0	1	0
Kepercayaan	1	0	0	0	1	0
Jumlah	48.018	100	47.199	100	95.137	100

⁴*Ibid.*,

Tabel Data Buruh/Pekerja Di Pelabuhan Kota Sibolga

No	Nama	Alamat	Usia	Agama
1	Abdullah	Jl. Cenderawasih	25	Islam
2	Ali	Jl. Midin	35	Islam
3	Rosmina	Jl. Ketapang	30	Islam
4	Ardiansyah lubis	Jl. Anggrek	33	Islam
5	Muis	Jl. Aso-aso	37	Islam
6	Liman	Jl. Dame	31	Islam
7	Adi	Jl. Kerinci	28	Islam
8	Purnama	Jl. Perintis	29	Islam
9	Ardilla	Jl. Aso-aso	35	Kristen
10	Sentia	Jl.Ferdinand Lumbann Tobing	25	Kristen
11	Anthoni Fernandes	Jl. Kenanga	27	Kristen
12	Amoni nduru	Jl. Lumba-lumba	34	Kristen
13	Riri	Jl. Aso-aso	31	Islam
14	Berniqo	Jl. Perintis	27	Kristen
15	Zulpandi telambanua	Jl. Anugrah	27	Islam
16	Siti Azhari	Jl. Melur	32	Islam
17	Eka Sanjaya	Jl. Horas	31	Islam
18	Nuriah sari lubis	Jl. Gabu	26	Kristen
19	Kriss Pujiani	Jl. S.M. Raja	25	Kristen
20	Marsella sipahutar	Jl. Sudirman	34	Kristen

Tabel Data Kapal Ikan Di Pelabuhan Kota Sibolga

No	Kecamatan	Perahu tanpa Boat	Perahu Motor	Kapal Motor
1	Sibolga Utara	4	75	54
2	Sibolga Kota	2	30	121
3	Sibolga Sambas	10	42	116
4	Sibolga Selatan	4	103	114

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan yang dapat dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana praktek pemberian upah buruh pembongkaran ikan di Pelabuhan sibolga. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada buruh ataupun toke pembongkaran ikan di Pelabuhan

Sibolga serta orang-orang yang bersangkutan dengan pembongkaran ikan tersebut.

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka untuk mempermudah dan memperjelas penjabarannya, dalam penelitian ini akan dipaparkan hasil penelitian yang meliputi Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Ditinjau dari Fiqh Muamalah.

1. Praktek Pemberian Upah Kepada Buruh Pembongkaran ikan di Pelabuhan Sibolga.

a. Waktu pembongkaran ikan di Pelabuhan Sibolga

Waktu pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga dilakukan pada sore hari mulai pukul 15.00 sampai pukul 18.00, buruh membongkar ikan dari hari Senin sampai Sabtu dan pada hari Minggu diluar aktivitas pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga, hal ini menjelaskan waktu pembongkaran ikan dilaksanakan mulai hari Senin sampai Sabtu dan dihari Minggu diluar dari pekerjaan siburuh.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan Bapak Amoni yang menyatakan bahwa pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga dilaksanakan pada hari Senin sampai Sabtu.⁵

b. Buruh Pembongkaran Ikan di Pelabuhan Sibolga

Buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga, memiliki 20 Buruh dan 10 rumah tangga, Pak Amin buruh sebagai Buruh

⁵ Wawancara dengan Bapak Amoni sebagai Buruh Pembongkaran Ikan di Pelabuhan Sibolga, Kamis 22 Agustus 2019

Pembongkaran ikan di Pelabuhan Sibolga

Bapak Abdullah, buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga, yang melatar belakangi beliau bekerja sebagai buruh pembongkaran ikan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena beliau mempunyai anak dan isteri dan sebagai tambahan ekonomi apalagi yang sekarang ekonomi yang menaik .⁶

Bapak Ali, buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga, yang melatar belakangi beliau bekerja sebagai pembongkaran ikan tersebut adalah untuk membiayai kehidupannya sehari-hari biar tidak bergantung kepada orang lain.⁷

Bapak Ardiansyah, yang melatar belakangi beliau bekerja di pelabuhan Sibolga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, pekerjaan sampingan beliau tidak ada selain pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga.⁸

Bapak Rizal, yang melatar belakangi beliau bekerja sebagai buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga untuk keperluan keluarganya, apalagi kondisi ekonomi sekarang menaik dan

⁶Wawancara dengan Bapak Abdullah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Sabtu 24 Agustus 2019

⁷Wawancara dengan Bapak Ali Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Sabtu 24 Agustus 2019

⁸Wawancara dengan Bapak Ardiansyah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Lubis Sabtu 24 Agustus 2019

pekerjaan beliau tidak ada selain buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga.⁹

Bapak Muis, yang melatar belakangi beliau bekerja pembongkaran di pelabuhan Sibolga unuk menambah perekonomian didalam rumah tangga, apalagi sekarang biaya untuk makan aja susah makanya beliau bertahan bekerja di pelabuhan Sibolga.¹⁰

Ibu Rosmina, yang melatar belakangi beliau bekerja jadi buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga untuk membantu suaminya menambah perekonomian di dalam keluarganya dan untuk menambah biayai sekolah anak-anak.¹¹

c. Sistem Upah Buruh

Pembayaran upah yang diberikan oleh majikan kepada buruh sebesar Rp. 300.000/ Minggu dan pada saat pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga selesai, dan upah buruh laki-laki dan perempuan sama rata diberikan oleh si majikan kepada siburuh.

Hal ini sesuai dengan keterangan Ibu Rosmina sebagai buruh yang pembagian upahnya sama rata dengan buruh laki-laki, yaitu Rp. 300.000/ Minggu.¹²

d. Penundaan Upah Buruh

⁹Wawancara dengan Bapak Rizal Tanjung Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga minggu 25 Agustus 2019

¹⁰Wawancara dengan Bapak Muis Lubis Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Senin 26 Agustus 2019

¹¹Wawancara dengan Bapak Abdullah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Selasa 19 Maret 2019

¹²Wawancara dengan Ibu Rosmina Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga Rabu 20 Maret 2019

Penundaan upah kepada buruh yang dilakukan simajikan selama satu bulan tidak sesuai yang diharapkan oleh siburuh, dimana pemberian upah diberikan kepada buruh sekali seminggu setelah pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga, buruh yang bekerja di pelabuhan Sibolga merasa tertekan, makanya si buruh mau berhenti ditempat dia bekerja tersebut tapi kalo dipikir-pikir si buruh yang sekarang susahny mencari pekerjaan, mau tak mau si buruh bertahan bekerja pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga dengan upah yang ditunda oleh majikan selama satu bulan.

Hal ini sesuai dengan informasi dengan Bapak Muis yang pemberian upahnya sering terjadi sampai selama 1 bulan. Artinya ini tidak memenuhisegi upah buruh selama 1 bulan penuh. Hal ini dikatakan oleh Bapak Ali yang upah diberikan selama 1 minggu setelah pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga.

2. Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Penundaan Upah Buruh Pembongkaran Ikan Di Pelabuhan Sibolga.

Dalam Fiqh Muamalah, Prinsip-prinsip upah pekerja adalah harus segera diberikan, Pemberian upah kepada buruh harus adil dan tidak menunda-nunda upah tersebut. Dalam Hadist menyebutkan bersegeralah menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, dan tidak boleh menunda-nunda upah si buruh pada saat yang telah ditentukan.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering".

Upah yang seharusnya didapatkan oleh para buruh sekali dalam seminggu yaitu ketika selesai pembongkaran ikan di pelabuhan sibolga tersebut tidak di berikan oleh si pemberi kerja atau toke. Hal ini dilakukan sudah sering sekali sehingga para buruh atau pekerja maupun pemberi kerja atau toke saling menerima meskipun terkadang para pekerja tidak merasa puas.

Dalam hal ini buruh pembongkaran ikan tersebut tidak bisa berbuat lebih banyak untuk membicarakan masalah upah dengan si pemberi kerja. Karena majikan atau toke tersebut mampu mencari buruh yang siap bekerja di pelabuhan untuk pembongkaran ikan itu apa lagi saat sekarang masalah ekonomi yang sangat merosot biarpun dengan keadaan tidak puas akan pemberian upah tersebut dengan menunda-nunda upah tapi para buruh masih bertahan untuk bekerja di pelabuhan tersebut meski kurang dapat perhatian dan sangat kurang adil dalam masalah pemberian upah tersebut.

Dalam hal ini Allah SWT menegaskan dalam surah At-Taubah Ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-aNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap orang-orang yang bekereja dengan aneka amal saleh yang bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka akan diberikan ganjaran terhadap amalnya berupa imbalan atau upah begitu juga dengan pekerjaan yang sebagai buruh prmbongkaran ikan, jika ia bekerja sebagai buruh pembongkaran ikan maka upahnya ditentukan seberapa banyak yang dikerjakannya.

3. Analisis

Praktek upah buruh yang diberikan majikan kepada buruh tersebut belum sesuai dengan semangat buruh yang dimana hadist menjelaskan upah buruh segera diberikan sebelum hasil keringatnya kering. Meskipun tidak ada diperjanjikan. Upah buruh diberikan sekali dalam seminggu, tetapi si majikan tidak memberikan upah buruh tersebut, si majikan memberikan upah kepada buruh sekali dalam sebulan, dan upah buruh laki-laki dan perempuan sama besar, penundaan upah ini membuat buruh merasa tidak adil. Islam sangat menolak perilaku eksploitatif terhadap pekerja. Karena itu membayar upah pekerja tepat waktu termasuk amanah yang harus segera ditunaikan. Besarnya pun harus disesuaikan dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera. Sebagaimana yang tergambar dalam ayat-ayat

diatas, dalam ayat ini di katakan bahwa pemberian upah itu disegerakan setelah selesainya pekerjaan.

Menurut peneliti, dalam pemberian upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan sibolga seharusnya sipemberi kerja atau toke dalam memberikan upah tidak boleh menunda-nunda upah para buruh karena buruh tersebut tidak pernah melanggar atau bolos dalam bekerja kecuali dalam waktu hujan itupun terkadang buruh bekerja karena sangat butuh dalam masalah kebutuhan atau uang untuk biaya hidup mereka.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan peneliti yang telah dilaksanakan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembayaran pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga telah terjadi penundaan ketika pemberian upah kepada buruh atau karyawan, sebelumnya buruh menerima upah sekali dalam seminggu tetapi kenyataannya si buruh menerima upah satu kali dalam sebulan, dengan adanya penundaan majikan tersebut, majikan tidak bisa memberikan alasan yang jelas tentang terjadinya penundaan upah tersebut..
2. Tinjauan fiqh muamalah terhadap praktek upah buruh pembongkaran ikan tersebut belum sesuai dengan hukum Islam, karena dalam Al-Qur'an dan Hadist, menjelaskan pemberian upah kepada buruh harus secepatnya di berikan, sedangkan yang di pelabuhan Sibolga, terjadi penundaan upah terhadap buruh tersebut.

B. Saran-saran

Berdasarkan fiqh muamalah peneliti telah menganalisis data lapangan dan telah disimpulkan bahwa praktek upah buruh pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga tidak sesuai dengan ajaran Islam, maka peneliti mempunyai beberapa saran, antara lain:

1. Kepada pelaku usaha khususnya praktek upah dilaksanakan secara hukum Islam yaitu memberikan upah sesuai dengan perjanjian tersebut.
2. Kepada pemerintah yang berwenang hendaknya memberikan sesuai dengan Perda yang telah ditetapkan, penyuluhan kepada masyarakat tentang bermuamalah yang baik dan benar.
3. Dan semoga penelitian ini menjadi acuan kepada mahasiswa untuk meneliti lebih mendalam lagi tentang praktek upah buruh pembongkaran ikan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- An-nabani, Taqiyuddin, *Membangun Sitem ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: RisalahGusti.
- Al-Zuhayli, Wahbah, *Al-Fiqh Al-Islamiy WaAdillatuhu Juz 5*, Jakarta: Gema Insani, 2011
- Arikanto, Suhaesimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Askin, Zainal Dkk, *Dasar-Dasar Hukum perburuhan*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti PrimaYasa, 1997.
- Asyadie, Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta: Raja WaliPres, 2013.
- AzisAlkhayyah, Abdul, *Etika Bekerja Dalam Islam*, Jakarta: GemaInsaniPers, 1994.
- Arikanto Suhaesimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan*, Jakarta: PT RinekaCipta, 2002.
- Al-Qarasyi Baqir Syarif, *Keringat Buruh*, Jakarta: Al-Huda 2007.
- Chapra Umar, *Al-Qur'an Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997.
- Departemen Pendidikan Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Gupron A. Mas' Adi, *Fiqh Muamalah Konteksual*, Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2007.
- Hakim, Abdul, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan*, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bnadung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Haroen, Nasrun, *FiqhMuamalah*, Jakarta: Gaya Media Pertama, 2000.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004.
- Melong, Lexy J, *Metode Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Qardawi, Yusuf, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Penerjemah Didin Hafidhuddun, Dkk, Jakarta: Rabbani Press, 1997.

Al-Quran dan Terjemahan, Departemen Agama RI

Rahman Afzahur, *Doktrin Ekonom Islami*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Sabiq, Sayyid, *Fiqh al-Sunnah*, penerjemah Nor Hasanuddin, Jakarta: Pena Pundi Aksara Cet.1, 2006.

Sayodih Sukmah dinata, Nana, *metode Penelitian*, Bandung: remaja Kasda Karya, 2008.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

Syafe'I, Rahmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.

Syahputra, Abdullah, Wawancara Mengenai Upah Pembongkaran Ikan, Selasa 19 maret 2019, Pukul 16.00.

Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Zainal Ashikin dan Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Oersada, 2014.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Rizki Ayu Distira
NIM : 1410200110
Tempat Dan Tanggal Lahir : Sibolga, 15 November 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Syariah Dan Ilmu Hukum
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Sibolga, Jl. Melati no.6

2. Nama Orangtua

Ayah : Idris Hasibuan
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Amelia Lubis
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Sibolga, Jl. Melati no 6

3. Pendidikan

- a. SD Negeri 081238 Sibolga Tamat Tahun 2007
- b. MTS Islamiyah Sibolga Tamat Tahun 2011
- c. SMK PGRI 04 Sibolga Tamat Tahun 2014
- d. Tahun 2014 melanjutkan Pendidikan Program S- 1 Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan (IAIN) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum.

DAFTAR WAWANCARA UNTUK PENELITIAN DI PELABUHAN KOTA
SIBOLGA

A. Untuk Majikan (*Toke*)

1. Siapa saja yang dilibatkan dalam penundaan upah pembongkran ikan tersebut?
2. Kapan dan dimana praktek penundaan upah tersebut?
3. Kapankah pembayaran upah buruh diberikan?
4. Kapan *buruh* menerima upah dari hasil pembongkaran ikan dari majikan?
5. Bagaimanakah cara menetapkan waktu berakhirnya penundaan upah buruh tersebut?

B. Untuk buruh

1. Apakah yang menjadi dorongan atau motivasi bapak/ibu/saudara dalam melaksanakan pembongkaran ikan di Pelabuhan Sibolga?
2. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan pembayaran upah buruh?
3. Dimana pelaksanaan upah buruh dilakukan?
4. Kapankah buruh menerima upah pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga?
5. Bagaimanakah cara menetapkan waktu berakhirnya penundaan upah buruh pembongkaran ikan di Sibolga?



C. Untuk Pemerintah

1. Apakah pihak pemerintah mengetahui apabila majikan menunda upah buruh tersebut?
2. Apakah pembayaran upah buruh tersebut pihak pemerintah di undang untuk menyaksikan?
3. Bagaimanakah akad pelaksanaan pembayaran upah buruh dilakukan?
4. Menurut landasan hukum apa gadai sawah dilakukan?
5. Apakah pernah terjadi pembongkaran ikan di Sibolga penundaan upah kepada buruh selama satu bulan belum juga diberikan?

D. Untuk Tokoh Masyarakat

1. Bagaimana bentuk akad pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga?
2. Bagaimanakah pandangan tokoh masyarakat tentang penundaan upah buruh embongkaran ikan di pelabuhan Sibolga?





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Website : <http://syariah.iain-padangsidempuan.ac.id> e-mail : fasih@iain-padangsidempuan.ac.id

Nomor : B- 817 /In.14/D/TL.00/06/2019
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : **Mohon Bantuan Informasi
Penyelesaian Skripsi.**

20 Juni 2019

Yth, Pimpinan Pelabuhan Sibolga

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Riski Ayu Distira
NIM : 1410200110
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Ilmu Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Sihitang

adalah benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul "Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan di Pelabuhan Sibolga Ditinjau dari Fiqh Muamalah".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak untuk memberikan data dan informasi sesuai dengan maksud judul skripsi di atas.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag. ↓
NIP 197311282001121001



Scanned with
CamScanner



PEMERINTAH KOTA SIBOLGA
**DINAS PERIKANAN KETAHANAN PANGAN DAN
PERTANIAN**

Jalan Gatot Subroto Pondok Batu - Sarudik
Telp. (0631) 25670, Fax (0631) 21098, Email sekretariatdpkpp@gmail.com
Kode Pos 22524

Sibolga, 25 Nopember 2019

Nomor : 523/577/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu
Hukum IAIN Padang Sidempuan
di -
Tempat

Menindak lanjuti Surat Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
IAIN Padangsidempuan Nomor: B-817/In.14/G/TL.00/06/2019 Tanggal 28
Juni 2019 Hal Mohon Bantuan Informasi Penyelesaian Skripsi.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas kami siap membantu
memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan
penelitian skripsi mahasiswa tersebut, atas :

Nama : RIZKI AYU DISTIRA
NIM : 1410200110
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah.

Demikian surat ini disampaikan atas perhatiannya diucapkan
terimakasih.

KEPALA DINAS PERIKANAN, KETAHANAN
PANGAN DAN PERTANIAN KOTA SIBOLGA



BINSAR MANALU, M.M
Pembina Utama Muda
NIP. 19650425 199402 1 001



Tembusan :
1. Yth. Bapak Walikota Sibolga (sebagai laporan).
2. Yth. Bapak Wakil Walikota Sibolga (sebagai laporan)